

# Résultats de l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2018*

Pour tout renseignement concernant l'ISQ  
et les données statistiques dont il dispose,  
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec  
200, chemin Sainte-Foy  
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :  
418 691-2401  
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Site Web : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2020

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle  
est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.

[www.stat.gouv.qc.ca/droits\\_auteur.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm)

Juin 2020

**Ce rapport a été réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par :**

Marc-André Demers, analyste

Maxime Boucher, statisticien

*L'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2018* a été menée à bien grâce à la collaboration de plusieurs personnes.

**Chargée de projet :**

Ann Doucet, coordonnatrice

**Sous la direction de :**

Patrice Gauthier, directeur

**Avec la collaboration de :**

France Lozeau, agente de secrétariat

Pascal Michel, technicien principal en recherche

Institut de la statistique du Québec

Rabah Arrache, Malika Hamzaoui et Frédéric Savard, économistes

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

**Les travaux méthodologiques de cette enquête ont été réalisés par :**

Maxime Boucher, statisticien

**Sous la direction de :**

Éric Gagnon, directeur

**Les travaux de la collecte des données de cette enquête ont été réalisés par :**

Steeve Tremblay, chargé d'enquête

Danny Dion, technicienne

**Intervieweurs principaux :**

Denis Bourgelas et Jonathan Lagacé

**Autres intervieweurs :**

Sylvie Albert, Jasmine Arsenaault, Catherine Bouchard, Dominic Champagne, Michelle Cloutier, Pascal Couture, Line Gendron, Anne-Marie Gingras, Isabelle Harnois, André Julien, Amer Krehic, Micheline Lambert, Bertrand Lemire, Samuel Richard, Jean-François Simard, Marianne Sobraquès-Guertin, Francine Tremblay et Louise Valiquet

**Soutien administratif :**

David Bélanger et Manon Laliberté

**Coordonnatrice :**

Joëlle Poulin

**Sous la direction de :**

Nathalie Loignon, directrice

**Édition :**

Sarah Bélanger et Julie Boudreault, révision linguistique

Gabrielle Tardif, mise en page

Direction de la diffusion et des communications

**Pour tout renseignement concernant le contenu de cette publication :**

Institut de la statistique du Québec  
200, chemin Sainte-Foy  
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :

418 691-2414

1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Site Web : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

**Notice bibliographique suggérée :**

DEMERS Marc-André et Maxime BOUCHER (2020). *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2018*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 58 p.

# Table des matières

<b>Faits saillants</b> . . . . .	<b>9</b>
<b>Introduction</b> . . . . .	<b>10</b>
<b>1 Méthodologie</b> . . . . .	<b>11</b>
1.1 Le plan d'échantillonnage . . . . .	11
1.1.1 La population visée . . . . .	11
1.1.2 La base de sondage . . . . .	11
1.1.3 La taille et la répartition de l'échantillon . . . . .	12
1.2 Les outils et le mode de collecte . . . . .	13
1.3 La collecte des données . . . . .	14
1.3.1 Le déroulement . . . . .	14
1.3.2 Les résultats . . . . .	15
1.4 Le traitement des données . . . . .	16
1.4.1 La validation . . . . .	16
1.4.2 La pondération . . . . .	16
1.4.3 L'imputation . . . . .	17
1.4.4 Les méthodes d'estimation et d'analyse des résultats . . . . .	17
1.5 L'évaluation statistique de l'enquête . . . . .	18
1.5.1 Les erreurs dues à l'échantillonnage . . . . .	18
1.5.2 Les erreurs non dues à l'échantillonnage . . . . .	19
1.6 La comparabilité . . . . .	20
1.7 La confidentialité . . . . .	20
1.8 L'appréciation globale . . . . .	20
1.9 Portrait des organisations . . . . .	21
<b>2 Les organisations assujetties à la Loi sur les compétences</b> . . . . .	<b>23</b>
2.1 L'investissement en formation des entreprises assujetties à la Loi sur les compétences . . . . .	23
2.2 Les raisons de ne pas avoir investi au moins 1 % de la masse salariale invoquées par les entreprises assujetties à la Loi sur les compétences . . . . .	26

<b>3</b>	<b>La formation structurée au Québec en 2018</b>	<b>27</b>
3.1	L'investissement en formation structurée	27
3.1.1	L'investissement en formation structurée selon certaines caractéristiques des organisations	28
3.1.2	Le pourcentage de la masse salariale investi en formation structurée	29
3.2	Les modes d'apprentissage	30
3.3	Les raisons d'avoir investi en formation structurée	31
3.3.1	Les principales raisons	31
3.3.2	La formation comme pratique courante selon certaines caractéristiques des organisations	32
3.4	Les raisons de ne pas avoir financé de formation structurée	33
3.4.1	Les principales raisons	33
3.5	Les types d'activités de formation structurée	34
3.5.1	Les principaux types d'activités	34
3.5.2	Le programme d'apprentissage en milieu de travail	35
3.6	Lieu de la formation	36
3.7	Les retombées de la formation structurée	38
3.7.1	Les types de retombées et leur fréquence du point de vue des employeurs	38
3.7.2	Les retombées de la formation structurée sur les employés	39
	<b>Conclusion</b>	<b>41</b>
	<b>Annexe</b>	<b>43</b>

# Liste des tableaux

## 1 Méthodologie

---

### Tableau 1.1

Nombre d'organisations dans la population, nombre d'organisations dans l'échantillon, nombre d'organisations répondantes attendu et coefficient de variation (CV) attendu (associé à une proportion de 15 %), pour l'ensemble du Québec et selon les variables de stratification, 2018 . . . . . 13

### Tableau 1.2

Nombre d'organisations répondantes, nombre d'organisations répondantes attendu, taux de réponse et taux d'admissibilité pondérés, pour l'ensemble du Québec et selon les variables de stratification, 2018 . . . . . 15

### Tableau 1.3

Relation entre la valeur d'un coefficient de variation et la précision de l'estimation associée . . . . . 18

### Tableau 1.4

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . . 21

## 2 Les organisations assujetties à la Loi sur les compétences

---

### Tableau 2.1

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus selon le pourcentage dépensé en formation, Québec, 2018 . . . . . 23

### Tableau 2.2

Proportion des organisations assujetties à la Loi sur les compétences et ayant investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . . 24

### Tableau 2.3

Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation dans les organisations assujetties à la Loi sur les compétences selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . . 25

### Tableau 2.4

Raisons de ne pas investir 1 % de la masse salariale en formation chez les organisations ayant une masse salariale de 2 millions de dollars, Québec, 2018 . . . . . 26

## 3 La formation structurée au Québec en 2018

---

### Tableau 3.1

Proportion des organisations ayant investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . . 28

### Tableau 3.2

Pourcentage de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . . 29

### Tableau 3.3

Mode d'apprentissage des activités financées par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . . 30

### Tableau 3.4

Raisons ayant motivé la décision de financer de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018 . . . . . 32

### Tableau 3.5

Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée parmi celles dont la formation est une activité courante, Québec, 2018 . . . . . 33

### Tableau 3.6

Raisons de ne pas avoir financé de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018 . . . . . 34

### Tableau 3.7

Type d'activité de formation structurée financée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018 . . . . . 35

### Tableau 3.8

Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi en formation structurée dans le cadre du PAMT, Québec, 2018 . . . . . 36

### Tableau 3.9

Lieu de la formation structurée dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . . 37

<b>Tableau 3.10</b> Retombées de la formation structurée financée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018 . . . . .	38	<b>Tableau A9</b> Raisons ayant motivé la décision de financer de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018 . . . . .	51
<b>Tableau 3.11</b> Retombées de la formation structurée sur les employés dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . .	40	<b>Tableau A10</b> Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée chez qui la formation est une activité courante, Québec, 2018 . . . . .	52
<b>Annexe</b>		<b>Tableau A11</b> Raisons de ne pas avoir financé de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018 . . . . .	53
<b>Tableau A1</b> Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . .	43	<b>Tableau A12</b> Type d'activité de formation structurée financée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018 . . . . .	53
<b>Tableau A2</b> Répartition des organisations ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus selon le pourcentage investi en formation, Québec, 2018 . . . . .	44	<b>Tableau A13</b> Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi en formation structurée dans le cadre du PAMT, Québec, 2018 . . . . .	54
<b>Tableau A3</b> Proportion des organisations assujetties à la Loi sur les compétences et ayant investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . .	45	<b>Tableau A14</b> Lieu de la formation structurée dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . .	55
<b>Tableau A4</b> Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation dans les organisations assujetties à la Loi sur les compétences selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . .	46	<b>Tableau A15</b> Retombées de la formation structurée financée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018 . . . . .	56
<b>Tableau A5</b> Raisons de ne pas investir 1 % de la masse salariale en formation chez les organisations ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus, Québec, 2018 . . . . .	47	<b>Tableau A16</b> Retombées de la formation structurée dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . .	57
<b>Tableau A6</b> Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et ayant investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . .	48		
<b>Tableau A7</b> Pourcentage de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . .	49		
<b>Tableau A8</b> Mode d'apprentissage des activités financées par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018 . . . . .	50		



## Faits saillants

- ▶ La plupart des organisations assujetties à la Loi sur les compétences ont respecté leur obligation d'investir au moins 1 % de leur masse salariale dans des activités de formation : 91,2 % des organisations avec une masse salariale de 2 millions de dollars et plus en ont investi au moins 1 % dans la formation de leurs employés.
- ▶ Chez celles assujetties à la Loi mais n'ayant pas investi 1 % de leur masse salariale en formation, la raison la plus mentionnée est que les sommes engagées dans les activités de formation étaient suffisantes pour répondre à leurs besoins.
- ▶ Environ 60 % des organisations du Québec (assujetties à la Loi sur les compétences ou non) ont investi dans des activités de formation structurée ; le pourcentage moyen de la masse salariale investi est de 1,94 %.
- ▶ Les activités d'apprentissage non formel sont un peu plus présentes dans les entreprises que les activités d'apprentissage formel. Une majorité d'organisations ont eu recours à ces deux modes de formation.
- ▶ La quasi-totalité des entreprises répondantes motivent leur investissement en formation par l'amélioration des compétences de leurs employés. Le fait que la formation fasse partie des activités courantes de l'organisation ressort clairement comme deuxième motivation.
- ▶ La principale raison pour laquelle des organisations n'ont pas financé de formation structurée est qu'elles n'étaient pas assujetties à la Loi sur les compétences.
- ▶ Près de quatre organisations ayant financé de la formation structurée sur cinq ont organisé une formation donnée par des consultants ou formateurs externes ; il s'agit du type d'activité le plus présent dans les entreprises en 2018.
- ▶ La formation a davantage contribué à promouvoir des employés qu'à éviter des congédiements.

# Introduction

Lors de son adoption au milieu des années 1990, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre chargeait les entreprises québécoises ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus d'investir 1 % de leur masse salariale dans des activités de formation. L'objectif de cette loi est d'améliorer la qualification de la main-d'œuvre par l'augmentation de l'investissement en formation et par la concertation des partenaires du marché du travail.

En 2004, la masse salariale minimale pour être assujetti à la Loi est passée de 250 000 \$ et plus à un million de dollars et plus. Aussi, en 2007, le gouvernement du Québec et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) ont entrepris un virage qualitatif en vue de favoriser la formation et de mesurer davantage les progrès réalisés par les employeurs assujettis en termes de développement des compétences ou des qualifications de la main-d'œuvre, en plus de l'effort d'investissement et de comptabilisation. Ce virage a donné lieu à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la masse salariale minimale pour qu'une entreprise soit assujettie à la Loi est passée d'un million de dollars et plus à 2 millions de dollars et plus.

En mars 2011, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a été mandaté par la CPMT en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) pour réaliser *l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ). En 2014, la CPMT mandate à nouveau l'ISQ afin de faire une mise à jour des résultats de l'EPFEQ 2011.

Dans cette enquête, la collecte multimode a été introduite : les participants pouvaient répondre au questionnaire par téléphone ou sur le Web.

À l'instar de l'enquête de 2014, la collecte de l'édition 2018 a été réalisée sur le Web et par téléphone. La totalité des questions présentes dans cette édition a été reprise de l'édition 2014<sup>1</sup>. Notons toutefois que plusieurs questions n'ont pas été reconduites, notamment celles sur la formation non structurée et sur l'offre de stage.

Le présent rapport se divise en trois chapitres. La méthodologie de la recherche est présentée dans le chapitre 1. Le chapitre 2 présente un portrait des organisations qui ont répondu à l'enquête. Le seuil de signification utilisé tout au long de ce rapport est de 5 %. Le chapitre 3 porte sur les organisations, soit celles dont la masse salariale était de 2 millions de dollars et plus en 2018, et présente des informations sur la formation structurée : il y est question notamment des investissements, des modes d'apprentissage, des types d'activités de formation, des raisons ayant motivé les investissements, du lieu de la formation et des retombées de celle-ci.

---

1. En 2016, la CPMT a confié à l'ISQ la réalisation d'une édition allégée de l'enquête afin de mettre à jour les principaux indicateurs de l'édition de 2014.

# Méthodologie

---

L'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ) est présentée sous un format plus habituel en 2018, après une édition moins exhaustive en 2016. La méthodologie demeure semblable à celle élaborée pour les éditions précédentes de l'enquête, ce qui diminue le risque d'introduire des biais dans la comparaison des résultats. La comparabilité des résultats entre les différentes éditions est importante, car elle permet de dresser un portrait fiable de l'évolution des pratiques de formation.

Les principaux aspects du plan d'échantillonnage seront abordés dans la première section du présent chapitre. Les outils et le mode de collecte (section 1.2), ainsi que la collecte des données et les résultats obtenus à cet égard (section 1.3) seront présentés dans les deuxième et troisième sections. La quatrième section portera sur le traitement des données de l'enquête, plus précisément sur les étapes de validation, d'imputation et de pondération des données. Une évaluation statistique de l'enquête, une description des normes de présentation des résultats de même que la portée et les limites de l'enquête viendront clore ce chapitre (section 1.5).

## 1.1 Le plan d'échantillonnage

### 1.1.1 La population visée

La population visée par cette enquête est constituée de l'ensemble des organisations privées ou publiques, à but lucratif ou non, dont la masse salariale en 2018 était d'au moins 250 000 \$ au Québec.

### 1.1.2 La base de sondage

Revenu Québec est responsable, en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), de la mise en application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi sur les compétences) pour le compte du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Les organisations québécoises sont tenues de transmettre annuellement à Revenu Québec une déclaration appelée *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur*.

Les données contenues dans les sommaires produits pour l'année 2018 ont servi à construire la base de sondage de l'enquête<sup>1</sup>. Il est possible que cette façon de faire entraîne une très faible sous-couverture de la population visée si certaines entreprises sont en retard dans la transmission de leur déclaration annuelle. Heureusement, on constate que, au cours des dernières années, les délais de transmission et de traitement des données ont grandement été réduits grâce au formulaire de déclaration pouvant être rempli en ligne.

---

1. La communication de ces renseignements à l'Institut de la statistique du Québec a été possible grâce à un avis favorable émis par la Commission d'accès à l'information du Québec (CAI).

Les organisations pour lesquelles la masse salariale déclarée à l'une des cases suivantes du sommaire est d'au moins 250 000 \$ ont été retenues :

- masse salariale assujettie au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), soit la ligne 50 du sommaire ;
- salaires assujettis au Fonds des services de santé (FSS), soit la ligne 30 du sommaire ;
- rémunérations assujetties au financement de la Commission des normes du travail (CNT), soit la ligne 40 du sommaire.

Il est à noter que l'information fournie à la case 28 du sommaire n'a pas été prise en compte, car elle correspond à la masse salariale totale de l'organisation dans le monde entier. Au total, la base de sondage de l'édition 2018 de l'EPFEQ compte 65 039 organisations.

### 1.1.3 La taille et la répartition de l'échantillon

Le MTESS et la CPMT souhaitaient principalement obtenir un portrait fiable des pratiques de formation au Québec selon le secteur d'activité économique, la masse salariale, l'appartenance au secteur privé ou au secteur public et le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation des employés.

Pour répondre à ces objectifs, un plan de sondage stratifié non proportionnel a été proposé. Un total de 162 strates a été créé par le croisement des cinq variables de stratification suivantes :

- six régions (île de Montréal ; périphérie de Montréal<sup>2</sup> ; Capitale-Nationale ; régions centrales autres que la Capitale-Nationale<sup>3</sup> ; régions ressources<sup>4</sup> ; régions inconnues<sup>5</sup>) ;
- deux types d'appartenance des organisations (secteur privé ou secteur public) ;
- quatre secteurs d'activité économique (fabrication ; services ; construction ; autre)<sup>6</sup> ;
- quatre groupes de masse salariale (de 250 000 à 499 999 \$ ; de 500 000 à 999 999 \$ ; de 1 000 000 à 1 999 999 \$ ; 2 000 000 \$ et plus) ;
- deux groupes de pourcentage de la masse salariale consacré à la formation en 2018 (moins de 1 %, 1 % et plus). Cette dernière variable de stratification ne concernait que les organisations ayant une masse salariale supérieure à 2 000 000 \$, puisque cette information n'est généralement pas recueillie par Revenu Québec pour les autres organisations.

La taille de l'échantillon a été fixée à 6 400 organisations, soit une taille semblable à celle retenue lors des éditions de 2011 et de 2014. La répartition de l'échantillon a été établie en tenant compte d'objectifs de précision et d'hypothèses quant au taux de réponse et au taux d'admissibilité. Il est à noter que cette précision est définie en fonction du coefficient de variation (CV) souhaité, soit une mesure de précision relative. Pour la plupart des variables de stratification, l'objectif était d'obtenir un CV d'au plus 10 % pour une proportion estimée supérieure ou égale à 15 %. Un taux de réponse global de 80 % et un pourcentage d'organisations admissibles de 98 % étaient espérés, compte tenu des résultats obtenus lors de l'EPFEQ 2014.

2. Elle comprend les régions administratives de Laval, de Lanaudière, des Laurentides et de la Montérégie.

3. Elles comprennent les régions administratives du Centre-du-Québec, de l'Estrie, de la Chaudière-Appalaches et de l'Outaouais.

4. Elles comprennent les régions administratives de l'Abitibi-Témiscamingue, du Bas-St-Laurent, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de la Mauricie et du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

5. Les organisations classées dans les catégories « régions inconnues » sont celles ayant des employés au Québec, mais dont l'adresse de correspondance n'est pas située au Québec ; il était donc nécessaire de créer une catégorie incluant ces organisations pour la stratification.

6. Selon la Classification des activités économiques du Québec (CAEQ) de 1984. Le secteur de la fabrication regroupe les organisations dont le code CAEQ est compris entre 1011 et 3999, le secteur des services regroupe celles dont le code CAEQ est compris entre 4511 et 9999 et le secteur de la construction regroupe le code CAEQ est compris entre 4011 et 4499. Les autres organisations se trouvent dans la catégorie « autre ».

Le tableau 1.1 présente la répartition de l'échantillon retenu. On y trouve la taille de la population, la taille de l'échantillon, le nombre de répondants attendu de même que la précision attendue (exprimée sous la forme d'un CV) pour une proportion de 15 %, selon les cinq variables de stratification. Pour l'ensemble du Québec, avec l'échantillon tel que réparti, on prévoyait l'atteinte d'un CV d'au plus 4,3 % pour une proportion estimée supérieure ou égale à 15 % et l'obtention d'un total de 4 920 organisations répondantes.

## 1.2 Les outils et le mode de collecte

Pour s'assurer de la qualité de l'information recueillie dans le questionnaire, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a conçu un filtre assisté par ordinateur afin de déterminer qui était la personne la plus apte à y répondre dans chaque organisation. Ce premier contact permettait également de vérifier l'admissibilité de l'organisation à l'enquête et ses coordonnées. De plus, le mode de collecte désiré par le répondant était déterminé : il avait le choix entre une entrevue téléphonique assistée par ordinateur ou un questionnaire Web.

Tableau 1.1

**Nombre d'organisations dans la population, nombre d'organisations dans l'échantillon, nombre d'organisations répondantes attendu et coefficient de variation (CV) attendu (associé à une proportion de 15 %), pour l'ensemble du Québec et selon les variables de stratification, 2018**

Variable (modalité)	Taille de la population	Taille de l'échantillon	Nombre de répondants attendu	CV attendu
		n		%
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>65 039</b>	<b>6 400</b>	<b>4 920</b>	<b>4,3</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 à 499 999 \$	27 164	1 854	1 409	7,9
500 000 à 999 999 \$	17 293	1 635	1 314	7,5
1 000 000 à 1 999 999 \$	10 066	1 206	931	8,5
2 000 000 \$ et plus	10 516	1 705	1 266	9,2
<b>Secteur d'appartenance</b>				
Privé	63 361	5 611	4 255	4,5
Public	1 678	789	665	7,2
<b>Secteur d'activité économique</b>				
Fabrication	6 779	1 438	1 105	6,7
Services	48 297	3 901	3 000	5,1
Construction	7 962	390	300	21,9
Autre	2 001	671	515	15,9
<b>Pourcentage de dépenses en formation (uniquement les entreprises avec une masse salariale de 2 000 000 \$ et plus)</b>				
Au moins 1 %	8 962	1 093	812	10,6
Moins de 1 %	1 554	612	454	9,6
<b>Région<sup>1</sup></b>				
Île de Montréal	17 270	1 418	1 089	8,8
Périphérie de Montréal	20 751	1 771	1 360	8,4
Capitale-Nationale	5 942	840	645	9,8
Régions centrales	9 358	1 009	775	11,0
Régions ressources	8 394	917	704	11,6

1. Un échantillon a aussi été sélectionné parmi les organisations dont on ne connaissait pas la région au moment du tirage.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

Une fois le filtre réalisé, les documents de l'enquête étaient expédiés par la poste ou par courriel, selon la préférence du répondant, et en version anglaise sur demande. Cet envoi contenait la lettre de présentation de l'ISQ, le questionnaire d'enquête et le guide à l'intention du répondant. Pour les répondants désirant répondre au questionnaire sur le Web, un identifiant leur était transmis pour qu'ils y accèdent.

Ce questionnaire a été élaboré par le MTESS en collaboration avec l'ISQ. Il comprend deux grandes sections :

- section 1 : le profil de l'organisation répondante ;
- section 2 : les activités de formation structurée en 2018.

Il s'apparente à celui de l'EPFEQ 2014. Toutefois, plusieurs questions ont été retirées dont celles portant sur la formation non structurée et l'offre de stages. Les autres questions ont été conservées intégralement. Une nouvelle question portant sur l'endroit où se sont déroulées les différentes activités de formation financées a été ajoutée.

Deux versions du questionnaire ont été programmées à l'aide du logiciel Interviewer de Voxco en raison des deux modes de collecte proposés. Toutes les précautions ont été prises afin que les deux versions soient administrées de façon semblable et comportent les mêmes validations interactives. Puisque le questionnaire et les outils de collecte ont été mis à l'épreuve et améliorés lors des éditions précédentes de l'enquête, un prétest n'a pas été jugé nécessaire.

## 1.3 La collecte des données

### 1.3.1 Le déroulement

Une équipe de 18 intervieweurs a reçu une formation le 7 octobre 2019 afin de connaître la procédure à suivre pour appliquer le filtre aux organisations et pour effectuer les entrevues téléphoniques. Cette formation portait sur les objectifs de l'enquête, le contenu du questionnaire et la procédure de validation des coordonnées des entités visées par l'enquête. Elle comportait une partie théorique, des mises en situation, la présentation du questionnaire informatisé et une période de mise en pratique pour que les intervieweurs puissent se familiariser avec les outils de collecte et la documentation.

Le filtre, décrit à la section 1.2, a été réalisé du 9 octobre au 16 novembre 2019. Il s'effectuait généralement auprès du responsable des ressources humaines ou du responsable de l'organisation. Le 18 novembre 2019, les documents de l'enquête ont été expédiés à toutes les organisations non filtrées. Plusieurs relances téléphoniques et par courriel ont été effectuées pour qu'une bonne participation des organisations sélectionnées soit obtenue. Soulignons que la participation à cette enquête était obligatoire, comme c'est souvent le cas pour les enquêtes auprès des entreprises. Cette obligation était évidemment utilisée comme argument lors des relances et des autres communications avec les organisations.

Quant à la collecte des données, elle a eu lieu du 9 octobre 2019 au 9 janvier 2020, soit du lundi au vendredi entre 8 h 30 et 16 h 30.

### 1.3.2 Les résultats

La collaboration des organisations a été excellente ; en effet, 5 441 organisations ont rempli le questionnaire. Le nombre attendu était de 4 920 (tableau 1.2). La collecte sur le Web a été populaire : 89 % des organisations répondantes ont choisi ce mode. Il est à noter que 85 % de l'échantillon a participé à l'étape initiale de la collecte, soit le filtre.

En moyenne, les intervieweurs ont effectué quatre appels avant de pouvoir joindre la personne sélectionnée au sein d'une organisation et mener à bien l'entrevue. La

durée moyenne d'une entrevue téléphonique (temps requis pour remplir le questionnaire) a été d'environ 14,0 minutes. Le temps moyen requis pour remplir le questionnaire sur le Web (durée totale moyenne de connexion) a quant à lui été de 16,3 minutes.

Le taux de réponse global pondéré<sup>7</sup> a été de 86 %, ce qui est supérieur au taux qui était attendu (80 %). Le taux d'admissibilité pondéré a été de 99 %. On remarque au tableau 1.2 que le nombre d'organisations répondantes attendu a été atteint pour les cinq variables de stratification.

Tableau 1.2

**Nombre d'organisations répondantes, nombre d'organisations répondantes attendu, taux de réponse et taux d'admissibilité pondérés, pour l'ensemble du Québec et selon les variables de stratification, 2018**

Variable (modalité)	Nombre de répondants	Nombre de répondants attendu	Taux de réponse pondéré	Taux d'admissibilité pondéré
	n			%
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>5 441</b>	<b>4 920</b>	<b>85,9</b>	<b>99,2</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 \$ à 499 999 \$	1 570	1 409	85,3	99,1
500 000 \$ à 999 999 \$	1 430	1 314	87,5	99,5
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	1 043	931	86,9	98,8
2 000 000 \$ et plus	1 398	1 266	83,7	99,2
<b>Secteur d'appartenance</b>				
Privé	4 724	4 255	85,7	99,2
Public	717	665	91,5	99,5
<b>Secteur d'activité économique</b>				
Fabrication	1 218	1 105	85,6	99,5
Services	3 334	3 000	86,0	99,0
Construction	332	300	86,0	99,6
Autre	557	515	83,1	99,7
<b>Pourcentage de dépenses en formation (uniquement les entreprises avec une masse salariale de 2 000 000 \$ et plus)</b>				
Au moins 1 %	952	812	85,5	99,3
Moins de 1 %	446	454	73,4	99,0
<b>Région<sup>1</sup></b>				
Île de Montréal	1 168	1 089	84,1	98,6
Périphérie de Montréal	1 526	1 360	86,9	99,6
Capitale-Nationale	756	645	90,6	99,8
Régions centrales	899	775	89,3	99,4
Régions ressources	794	704	84,8	99,1

1. Un échantillon a aussi été sélectionné parmi les organisations dont on ne connaissait pas la région au moment du tirage.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

7. Comme les organisations n'avaient pas toutes la même probabilité d'être choisies dans l'échantillon de l'enquête, il est préférable d'examiner les taux de réponse sur la base de données pondérée par l'inverse de cette probabilité. La pondération sera abordée à la section 1.4.2.

## 1.4 Le traitement des données

Toutes les précautions ont été prises afin que les résultats produits à partir des données de cette enquête soient représentatifs de la population visée. Les travaux méthodologiques habituels ont été réalisés, soit la validation, l'imputation et la pondération des données. La présente section décrit chacune de ces étapes.

### 1.4.1 La validation

Le recours aux entrevues assistées par ordinateur, sur le Web ou au téléphone, a permis de saisir immédiatement les réponses fournies par les répondants et de procéder à des validations de cohérence en cours d'entrevue, quant aux aspects suivants, notamment :

- le respect des choix de réponse et des valeurs plausibles ;
- le respect des sauts de section, pour les blocs de questions ne s'adressant qu'à un sous-groupe de répondants ;
- la cohérence entre deux ou plusieurs réponses fournies ;
- la cohérence entre une réponse fournie et une donnée de la base de sondage.

En cas de rejet de la validation, le répondant était invité à corriger ou à fournir une explication. L'utilisation du numéro d'entreprise du Québec (NEQ) lors des communications a facilité l'identification de l'organisation sélectionnée, ce qui diminue le risque qu'un répondant fournisse les informations demandées pour la mauvaise entité.

Malgré toutes ces précautions, comme dans toute enquête, il demeurait, à la fin de la collecte, certaines réponses erronées et des incohérences. Une validation des données effectuée *a posteriori* a servi, dans la mesure du possible, à corriger ou à traiter ces erreurs : certaines réponses ont été retirées ou imputées, par exemple. À cette étape, la codification des réponses aux questions

permettant de distinguer les non-répondants partiels<sup>8</sup> des répondants qui n'étaient pas concernés par une question a également été vérifiée. De surcroît, un examen approfondi des codes de résultats attribués aux répondants à la fin de la collecte a été fait, ce qui a conduit à quelques corrections. Ces codes ont permis de trier les répondants, les non-répondants et les organisations inadmissibles à l'enquête. Des efforts ont entre autres été déployés afin d'identifier les organisations s'étant déclarées inadmissibles à tort et celles ayant fourni les données d'une autre organisation ou d'une partie seulement de l'organisation visée. Cette vérification a pu être effectuée grâce à une comparaison des renseignements recueillis avec ceux présents dans la base de sondage. Les organisations qui se voyaient classer comme telles étaient simplement considérées comme non répondantes. Il en a été de même pour les organisations dont le questionnaire était trop incomplet.

### 1.4.2 La pondération

La pondération a pour objectif fondamental de permettre l'inférence des résultats obtenus à la population étudiée. Cette pondération se fait en tenant compte du plan de sondage qui a permis de recueillir les données. En fait, le poids accordé à une organisation reflète le nombre d'organisations que celle-ci représente dans la population.

D'abord, le poids initial d'une organisation correspond à l'inverse de sa probabilité de sélection dans l'échantillon ; cette probabilité varie selon la strate à laquelle appartient l'organisation. Ensuite, on ajuste ce poids afin de tenir compte de la structure de non-réponse à l'enquête. À cette étape, les poids des répondants sont gonflés afin de représenter les non-répondants. Par le fait même, les poids des organisations considérées comme inadmissibles à l'enquête sont ajustés pour représenter la portion des non-répondants dont l'admissibilité n'a pu être établie. Cette analyse de la non-réponse exige tout d'abord que les caractéristiques selon lesquelles la non-réponse pourrait varier soient déterminées<sup>9</sup>. Parmi ces caractéristiques, celles qui sont associées non seulement

8. La non-réponse partielle est définie comme étant la non-réponse propre à une question. À l'inverse, la non-réponse totale signifie l'absence de réponses pour l'ensemble du questionnaire.

9. La méthode du score a été utilisée. Cette technique consiste à effectuer une régression logistique pour modéliser la présence ou l'absence d'une réponse dans le questionnaire selon diverses variables provenant de la base de sondage. Les valeurs prédites de cette régression logistique sont ensuite regroupées au moyen de méthodes de classification pour la constitution des classes d'ajustement.



aux renseignements demandés dans le questionnaire, mais également au statut de réponse, doivent être privilégiées. Plusieurs classes d'ajustement, c'est-à-dire des groupes d'organisations ayant des caractéristiques et des propensions à répondre semblables, sont ainsi construites. Les caractéristiques retenues pour la constitution des classes d'ajustement sont également prises en compte dans le plan de sondage : il s'agit de la masse salariale, du pourcentage de cette masse investi en formation, du secteur d'activité et du secteur d'appartenance (privé ou public). Toutefois, les catégories de certaines de ces caractéristiques étaient plus détaillées que les regroupements employés dans le plan de sondage. L'ajustement de la pondération pour la non-réponse a été fait à l'intérieur de chacune des classes obtenues.

La dernière étape de pondération est le calage aux marges. Elle consiste à ajuster la somme des poids des répondants et des organisations inadmissibles selon des données connues sur la population visée. Ces données proviennent de Revenu Québec et ont été produites en décembre 2019. Elles sont donc plus à jour que les comptes de population dans la base de sondage. Comme on a tiré l'échantillon en tenant compte de cinq variables de stratification, le calage aux marges a également été réalisé pour chacune de ces variables. La pondération ainsi obtenue permet d'inférer les résultats de l'échantillon à la population étudiée.

### 1.4.3 L'imputation

En présence de non-réponse partielle, certaines questions importantes ou servant de variable de croisement dans les tableaux d'estimations ont été imputées. Nous avons ainsi pu conserver une cohérence entre les différents tableaux produits. La question 1.3 portant sur le nombre maximal d'employés en 2018 a été imputée pour moins de 0,1 % des répondants. Une imputation par donneur a été réalisée selon la strate de l'organisation. Cette méthode a également été retenue pour l'imputation de la masse salariale (question 1.7) de 1,9 % des organisations répondantes.

Pour respectivement 0,1 % 1,6 % et 3,7 % des organisations, les questions 1.4B, 2.7A et 2.7B ont été imputées par ratio selon le secteur d'activité de manière à ce qu'une

cohérence entre le nombre d'employés de l'organisation et le nombre d'employés formés, par catégorie professionnelle, soit conservée.

### 1.4.4 Les méthodes d'estimation et d'analyse des résultats

#### ► Les types d'estimation

Les estimations effectuées dans le cadre de la présente enquête respectent les particularités du plan de sondage et sont présentées sous forme de tableaux de fréquence et de tableaux croisés. Les estimations de proportions, de moyennes, de médianes et de ratios sont accompagnées de leur précision estimée. Elles ont été produites à partir des données pondérées et peuvent donc être inférées à la population visée. L'intervalle de confiance et le coefficient de variation accompagnant les estimations ont été calculés selon le plan de sondage à l'aide du logiciel SUDAAN.

#### ► Les tests d'association et l'analyse des résultats

Au chapitre 2, un test du khi-carré avec ajustement de Satterthwaite est effectué pour chacun des tableaux croisés. Cet ajustement tient compte du plan de sondage. Le seuil de signification statistique a été fixé à 5 % pour tous les tests.

Les analyses sont uniquement bivariées, c'est-à-dire que chaque question est mise en relation avec une seule variable de croisement à la fois<sup>10</sup>. Sauf exception, chaque question est analysée selon la masse salariale, la taille de l'organisation, le secteur d'activité et l'appartenance au secteur public ou privé.

Dans le cas où le test du khi-carré est significatif, c'est-à-dire lorsqu'une association entre une question et une variable de croisement est détectée, des tests de comparaisons ou de moyennes sont effectués.

10. Pour quelques tableaux, il y a deux variables de croisement qui interagissent. Dans de tels cas, nous avons créé une nouvelle variable de croisement qui englobe les deux variables originales.

## 1.5 L'évaluation statistique de l'enquête

Tout résultat tiré d'enquêtes ou de recensements est potentiellement entaché d'erreurs. Celles-ci se répartissent en deux catégories.

### 1.5.1 Les erreurs dues à l'échantillonnage

Il s'agit des erreurs découlant du fait que l'enquête est menée par l'entremise d'un échantillon aléatoire auprès d'une partie de la population visée seulement. Ces erreurs sont contrôlables *a priori* à l'étape de la définition du plan de sondage et de la détermination de la taille d'échantillon. De plus, elles sont quantifiables *a posteriori* et permettent de prendre en considération la variabilité des estimations produites.

Les erreurs liées à l'échantillonnage sont mesurées à l'aide de l'intervalle de confiance et du coefficient de variation. Cet intervalle illustre l'étendue approximative de la valeur réelle de la caractéristique étudiée. Pour un intervalle de confiance à 95 %, cela signifie que si l'on refaisait l'enquête à plusieurs reprises, 19 intervalles sur 20 contiendraient la valeur réelle du paramètre estimé dans la population visée.

Le coefficient de variation (CV) est une mesure qui permet de quantifier la précision de l'estimation et s'obtient en divisant l'erreur-type de l'estimation par la valeur de l'estimation. Cette mesure facilite l'interprétation quant à la précision d'une estimation. Plus le CV est élevé, moins l'estimation est précise, et vice versa. Il faut être très prudent lors de l'utilisation d'estimations dont le CV est élevé (supérieur à 25 %), puisque cela indique une très grande variabilité. Ces estimations devraient être

fournies à titre indicatif seulement. Le CV a également l'avantage de permettre la comparaison de la précision de différentes estimations. Le tableau 1.3 présente la relation entre la valeur du CV et la précision de l'estimation produite par l'ISQ.

Dans le cadre de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, les objectifs de précision ayant trait aux CV ont été atteints pour l'ensemble du Québec et pour chacune des cinq variables ayant servi à l'élaboration de la stratification. En effet, les nombres d'organisations répondantes nécessaires à l'obtention des coefficients de variation prévus ont été dépassés (tableau 1.2). Par exemple, à l'échelle provinciale, 5 441 organisations ont répondu alors qu'on s'attendait à ce que 4 920 le fassent.

La grande majorité des estimations de proportions et de moyennes produites pour l'ensemble des organisations ont un CV < 15 %, ce qui signifie qu'elles sont assez précises et qu'elles peuvent être utilisées sans crainte. Toutefois, lorsque l'estimation d'une proportion est très petite, la précision de celle-ci tend à être moins satisfaisante (CV > 15 %). Il convient également de mentionner que les estimations de proportions, de ratios ou de moyennes portant sur des sous-populations particulières sont parfois moins précises (CV > 15 %) ; ce phénomène est attribuable au nombre moindre de répondants admissibles pour répondre à ces questions. Enfin, le découpage plus fin d'une variable de stratification (par exemple, le secteur d'activité, découpé en quatre catégories pour le plan de sondage, mais désagrégé en 17 catégories dans les tableaux) va régulièrement engendrer des CV très grands à cause du petit nombre de répondants sur lesquels sont basées les estimations. La prudence est alors de mise dans l'interprétation des résultats. Ceux-ci devraient toujours être accompagnés de leur CV exprimé en signe ou de leur intervalle de confiance.

Tableau 1.3

#### Relation entre la valeur d'un coefficient de variation et la précision de l'estimation associée

Bornes	Signe	Mention
CV ≤ 15 %	Aucun	Aucune mention
15 % < CV ≤ 25 %	*	Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
CV > 25 %	**	Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ), 2018.

## 1.5.2 Les erreurs non dues à l'échantillonnage

D'autre part, il y a les erreurs qui ne sont pas dues à l'échantillonnage. Parmi celles-ci se trouvent les différents types de biais pouvant influencer sur les résultats : biais attribuables à la non-réponse, biais liés au mode de collecte, biais de réponse, surcouverture ou sous-couverture de la population par la base de sondage, etc. Les erreurs non dues à l'échantillonnage ne sont pas formellement quantifiables, contrairement aux erreurs dues à l'échantillonnage décrites à la section 1.5.1. Il est donc important de détecter leur présence dans la mesure du possible et d'évaluer, le cas échéant, leur ampleur et leur incidence.

### ► Le taux de réponse global et les taux de non-réponse partielle

Le taux de réponse global d'une enquête est un indicateur de la qualité de celle-ci : plus il est élevé, moins grands sont les risques que des biais dus à la non-réponse soient introduits dans les estimations. À l'inverse, plus le taux de non-réponse est élevé, plus le risque de biais dans les estimations est important lorsqu'on utilise les données recueillies auprès des répondants pour les inférer à l'ensemble de la population, les non-répondants pouvant présenter des caractéristiques différentes de celles des répondants.

Dans le cas présent, le taux de réponse global se situe à 86 %. Ce taux est nettement plus élevé que le taux attendu de 80 %, qui était déjà jugé excellent. Les taux de réponse pondérés pour chacune des cinq variables de stratification (tableau 1.2) sont aussi plus que satisfaisants. On observe une seule modalité pour laquelle le taux est inférieur à 80 %. Ces taux nous permettent d'être relativement rassurés quant aux possibilités de biais engendrés par la non-réponse totale.

Pour ce qui est de la non-réponse partielle, c'est-à-dire de la non-réponse à l'une ou l'autre des questions, le taux est inférieur à 4 % pour l'ensemble des questions de l'enquête. Il est habituel de considérer qu'un taux de 5 % ou moins ne suscite pas d'inquiétudes. Généralement, au-delà de 5 %, on devrait s'interroger sur la présence possible d'un biais. Une comparaison du

profil des répondants et de celui des non-répondants à une question donnée peut permettre de déterminer la nature de ce biais.

### ► La non-réponse partielle traitée par l'imputation

À la section 1.4.3, il a été mentionné que la non-réponse partielle à certaines questions importantes avait été traitée par imputation. Puisque l'imputation n'est pas prise en compte par le logiciel SUDAAN<sup>11</sup> dans l'estimation de la variance, cette dernière peut être légèrement sous-estimée. L'imputation a aussi une incidence sur les intervalles de confiance, ceux-ci pouvant être plus étroits qu'en réalité.

Malgré tout, nous pouvons conclure que pour les données provinciales, l'effet de l'imputation est essentiellement négligeable sur les estimations produites et sur la précision (intervalle de confiance et CV). Par contre, pour certaines sous-populations (ex. : les organisations ayant une caractéristique donnée), il est possible que l'effet ne soit pas aussi minime si les valeurs imputées représentent une portion non négligeable de l'estimation.

### ► Les réponses aux questions

En général, les questions ont été bien comprises par la majorité des répondants ; du moins, il n'y a pas eu d'indications contraires. Toutefois, on constate que plusieurs organisations ont de la difficulté à fournir l'information demandée ou une réponse précise à la question 2.7B portant sur les employés ayant participé à des activités de formation structurée selon la catégorie professionnelle. Le taux de non-réponse partielle à cette question est d'ailleurs de 3,7 %. Ce constat s'applique davantage aux plus grandes organisations ; en effet, le répondant peut difficilement obtenir ou approximer l'information souhaitée si celle-ci n'est pas comptabilisée par l'organisation.

Il n'est pas possible de vérifier la véracité de toutes les réponses reçues dans le cadre d'une enquête. Cependant, dans le cas présent, rien ne laisse supposer que des répondants aient délibérément fourni des réponses erronées, d'autant plus que la participation à l'enquête était obligatoire et que les répondants devaient indiquer qui ils étaient sur le questionnaire.

11. Le logiciel SUDAAN permet de tenir compte adéquatement du plan d'échantillonnage dans l'estimation de la variance.

► **La sous-couverture et la surcouverture de la base de sondage**

On peut penser que la base de sondage employée ne présente pas de problème de couverture important puisqu'elle a été constituée à partir de données administratives de Revenu Québec. De plus, en comparant les comptes d'organisations dans la base de sondage (créée en septembre 2019) et les comptes finaux utilisés pour la pondération (obtenus en décembre 2019), on constate un écart de seulement 0,2 %. D'ailleurs, ce faible écart a été pris en compte dans la pondération à l'étape du calage aux marges.

## **1.6 La comparabilité**

Il était possible que l'introduction de la collecte sur le Web lors de l'édition 2014 de l'enquête nuise à la comparabilité des résultats, puisque la collecte avait été réalisée uniquement par téléphone lors de l'édition précédente. D'ailleurs, pour quelques questions et sous-questions, un effet de mode de collecte significatif a été observé lors de l'édition de 2014. Le chapitre méthodologique accompagnant les résultats de l'EPFEQ 2014 fournit plus d'information à ce sujet. Pour ces questions affectées par le mode de collecte, il est recommandé d'éviter, dans la mesure du possible, de comparer les résultats de 2011 avec ceux des trois éditions subséquentes (2014, 2016 et 2018). Quant aux résultats des trois dernières, il est possible de les comparer sans se préoccuper de l'effet possible du mode de collecte. En effet, c'est par l'entremise d'une collecte multimode semblable que les renseignements ont été recueillis dans le cadre de ces trois éditions.

## **1.7 La confidentialité**

L'ISQ est tenu de protéger la confidentialité des renseignements fournis par les répondants. Les résultats produits sous forme de tableaux sont donc vérifiés. Lors d'un tel examen, on établit qu'il y a un risque de divulgation lorsque :

1. une cellule d'un tableau contient peu de répondants ;
2. un petit nombre de répondants contribue à un grand pourcentage d'une estimation présentée dans un tableau ;
3. les réponses d'un petit nombre de répondants peuvent être déduites à partir des cellules d'un ou de plusieurs tableaux.

À des fins de diffusion, l'ISQ a, lorsque nécessaire, supprimé les cellules problématiques dans les tableaux.

## **1.8 L'appréciation globale**

En tenant compte des résultats et des explications fournis dans les sections précédentes, on peut conclure que le potentiel d'analyse des données est très bon et qu'il n'existe pas de problème apparent à inférer les résultats à la population étudiée. Comme c'est le cas pour toute enquête, il y a lieu de faire preuve de prudence dans l'utilisation des résultats qui sont accompagnés d'un coefficient de variation supérieur à 15 %. Il est important de mettre les bémols appropriés dans l'analyse et la présentation de ces données lorsque nécessaire.

## 1.9 Portrait des organisations

La section 1.9 présente un portrait des organisations québécoises avec une masse d'au moins 250 000 \$ en 2018. On y trouve des informations à propos de leur masse salariale, de leur secteur d'appartenance, de leur taille et de leur industrie. Notons que le tableau présenté dans cette section est repris en annexe avec les intervalles de confiance des différents résultats.

Le tableau 1.4 présente la répartition des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ selon l'EPFEQ 2018. Cette section permet de mettre en perspective les résultats des chapitres qui suivront, car les ventilations présentées ici sont celles qui seront reprises dans le reste du document.

Tout d'abord, on constate que près de 70 % des organisations au Québec ont une masse salariale de moins de 1 000 000 \$. En effet, 39,6 % des organisations ont une masse salariale de 250 000 \$ à 499 000 \$ et 28,1 % des organisations ont une masse salariale de 500 000 \$ à 999 999 \$. En ajoutant les organisations avec une masse salariale de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$ (15,9 %), on constate que plus de 80 % des organisations au Québec ont une masse salariale annuelle de moins de 2 000 000 \$. Rappelons que seules celles qui dépassent ce seuil sont assujetties à la Loi sur les compétences. Parmi les organisations assujetties à cette loi en 2018, celles avec une masse salariale de 4 000 000 \$ et plus sont les plus fréquentes (7,8 %), suivies de celles avec une masse salariale de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$ (5,6 %) et de celles avec une masse salariale de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$ (3,0 %).

L'analyse selon le secteur d'appartenance montre que la très grande majorité des organisations avec une masse salariale d'au moins 250 000 \$ est en activité dans le secteur privé (97,9 %). Ce n'est que 2,1 % des organisations qui proviennent du secteur public en 2018.

Les entreprises comptant de 1 à 19 employés sont les plus nombreuses parmi les organisations avec une masse salariale d'au moins 250 000 \$. En effet, environ une entreprise sur deux emploie moins de 20 personnes en 2018 (52,8 %). Suivent les entreprises comptant de 20 à 99 employés représentant 39,3 %. Celles de 100 employés et plus ne comptent que pour 7,9 % des organisations au Québec en 2018.

Tableau 1.4

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2018

	Proportion %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>100,0</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 \$ à 499 999 \$	39,6
500 000 \$ à 999 999 \$	28,1
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	15,9
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	5,6
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	3,0
4 000 000 \$ et plus	7,8
<b>Secteur</b>	
Privé	97,9
Public	2,1
<b>Taille de l'entreprise</b>	
De 1 à 19 employés	52,8
De 20 à 99 employés	39,3
100 employés et plus	7,9
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>25,2</b>
Primaire et services publics	2,4
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	12,2
Fabrication	10,6
<b>Industries de production de services</b>	<b>74,8</b>
Commerce de gros	7,9
Commerce de détail	11,1
Transport et entreposage	4,4
Finance, assurances et immobilier	4,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	9,5
Services aux entreprises	5,4
Information, culture, arts et loisirs	4,1
Services d'enseignement	1,0
Soins de santé et assistance sociale	11,1
Services d'hébergement et de restauration	7,5
Autres services	6,5
Administrations publiques	1,7

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ)*, 2018.

Enfin, on constate que les trois quarts des organisations avec une masse salariale d'au moins 250 000 \$ proviennent du secteur des services (74,8 %) ; le quart restant est dans le secteur de la production de biens (25,2 %). Un regard sur les industries détaillées montre que celles de la construction (12,2 %), de la fabrication (10,6 %), du commerce de détail (11,1 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (9,5 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (11,1 %) sont celles qui comptent le plus d'organisations. À l'opposé, les services d'enseignement (2,4 %), les administrations publiques (2,4 %) et les industries primaires et les services publics (2,4 %) sont les industries qui en comptent le moins.

# Les organisations assujetties à la Loi sur les compétences

Le chapitre 2 s'intéresse aux entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi sur les compétences), c'est-à-dire celles dont la masse salariale était de 2 millions de dollars et plus en 2018, année de référence de l'enquête. La première section présente la répartition des entreprises selon qu'elles ont atteint ou non l'investissement de 1 % de la masse salariale prescrit par la Loi selon différentes catégories telles que l'industrie, le secteur, la région, etc. Les niveaux d'investissement sont aussi abordés. La deuxième section fait état des raisons qui sont avancées par les organisations pour expliquer un investissement en formation inférieur à 1 %. Dans ce chapitre comme dans le reste du document, la formation financée par la Commission de la construction du Québec (CCQ) est exclue<sup>1</sup>. Notons que tous les tableaux présentés dans ce chapitre sont repris en annexe avec les intervalles de confiance des différents résultats.

## 2.1 L'investissement en formation des entreprises assujetties à la Loi sur les compétences

Le tableau 2.1 montre le pourcentage de la masse salariale investi en formation par les entreprises assujetties à la Loi sur les compétences. Dans l'ensemble du Québec, c'est 91,2 % des organisations avec une masse salariale de 2 millions de dollars et plus qui ont investi au moins

Tableau 2.1

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus selon le pourcentage dépensé en formation, Québec, 2018

	Proportion %
<b>N'a pas investi au moins 1 %</b>	<b>8,8</b>
0 %	1,1*
Plus de 0,0 %, moins de 0,5 %	1,9
Au moins 0,5 %, moins de 1,0 %	5,8
<b>A investi au moins 1 %</b>	<b>91,2</b>
Au moins 1,0 %, moins de 1,5 %	53,0
1,5 % et plus	38,1

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

1. Au Québec, l'industrie de la construction présente une situation particulière quant à la formation des travailleurs comparativement aux autres secteurs de l'économie. En effet, la gestion de la formation dans les métiers de la construction est centralisée et relève moins des employeurs. Ceux-ci versent annuellement un montant d'argent en fonction de leur masse salariale au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction. Ce fonds est administré par la Commission de la construction du Québec (CCQ). Par la suite, la CCQ organise et finance la formation des employés de cette industrie.



1 % de cette masse salariale dans la formation de leurs employés. Un regard plus en détail sur les strates d'investissement montre que la moitié des entreprises assujetties ont dépensé au moins 1,0 %, mais moins de 1,5 % de leur masse salariale en formation (53,0 %) et que plus du tiers a dépensé 1,5 % ou plus en 2018 (38,1 %).

À l'inverse, on constate que 8,8 % des organisations n'ont pas investi au moins 1,0 % de leur masse salariale, soit le minimum requis par la Loi, mais la majorité d'entre elles ont tout de même investi au moins 0,5 %.

Le tableau 2.2 montre la proportion des organisations assujetties à la Loi ayant investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation selon leur masse salariale, leur secteur d'appartenance et leur industrie.

On ne constate pratiquement aucune différence en fonction des tranches de masse salariale des organisations. En effet, qu'elles aient une masse salariale de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$, de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$ ou de 4 000 000 \$ ou plus, environ 90 % des organisations ont investi au moins 1,0 % de leur masse salariale en formation en 2018.

L'analyse selon le secteur d'appartenance montre que les organisations du secteur public sont proportionnellement plus nombreuses à investir au moins 1,0 % de leur masse salariale en formation. En effet, c'est 96,5 % des organisations du secteur public qui ont engagé une telle dépense contre 90,8 % pour le secteur privé.

Du côté des industries, on ne constate pas de différence entre les industries productrices de biens (90,3 %) et celles productrices de services (91,6 %). Un regard détaillé sur les industries montre que seules les administrations publiques (96,5 %) se différencient de l'ensemble des organisations du Québec (91,2 %) en affichant une part plus élevée d'organisations ayant investi au moins 1,0 % en formation en 2018.

**Tableau 2.2**

**Proportion des organisations assujetties à la Loi sur les compétences et ayant investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	Proportion %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>91,2</b>
<b>Masse salariale</b>	
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	90,7
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	90,8
4 000 000 \$ et plus	91,6
<b>Secteur</b>	
Privé	90,8
Public	96,5
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>90,3</b>
Primaire et services publics	96,1
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	84,1
Fabrication	92,6
<b>Industries de services</b>	<b>91,6</b>
Commerces de gros	88,0
Commerces de détail	93,1
Transport et entreposage	90,8
Finance, assurances et immobilier	88,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	92,6
Services aux entreprises	92,7
Information, culture, arts et loisirs	85,6
Services d'enseignement	94,0
Soins de santé et assistance sociale	94,4
Services d'hébergement et de restauration	94,1
Autres services	91,5
Administrations publiques	96,5

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.



Le tableau 2.3 présente le pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation dans les organisations assujetties à la Loi sur les compétences selon la masse salariale, le secteur d'appartenance et l'industrie.

Dans l'ensemble du Québec, les organisations assujetties à la Loi ont investi en formation un montant équivalent à 1,72 % de leur masse salariale en 2018.

L'analyse selon les diverses ventilations présentées au tableau 2.3 ne montre pas de différences significatives entre les organisations selon la masse salariale ou du secteur d'appartenance. Du côté des industries, le pourcentage de la masse salariale investi est presque identique entre les industries productrices de biens (1,73 %) et celles productrices de services (1,71 %). Quant aux industries détaillées, seules les administrations publiques (2,03 %) présentent un pourcentage investi supérieur à celui de l'ensemble des organisations assujetties à la Loi sur les compétences (1,72 %)<sup>2</sup>.

**Tableau 2.3**

**Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation dans les organisations assujetties à la Loi sur les compétences selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	Proportion %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>1,72</b>
<b>Masse salariale</b>	
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	1,65
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	1,79
4 000 000 \$ et plus	1,74
<b>Secteur</b>	
Privé	1,71
Public	1,90
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>1,73</b>
Primaire et services publics	1,81
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,48
Fabrication	1,84
<b>Industries de services</b>	<b>1,71</b>
Commerce de gros	1,66
Commerce de détail	1,64
Transport et entreposage	1,59
Finance, assurances et immobilier	1,57
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,77
Services aux entreprises	1,83
Information, culture, arts et loisirs	1,63**
Services d'enseignement	1,54
Soins de santé et assistance sociale	1,61
Services d'hébergement et de restauration	2,01
Autres services	1,98
Administrations publiques	2,03

\*\* Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

2. Malgré qu'il ne soit pas significativement différent du résultat des administrations publiques (2,03 %), le résultat des services d'hébergement et de restauration (2,01 %) ne présente pas différence statistiquement significative par rapport à l'ensemble du Québec (1,72 %).

## 2.2 Les raisons de ne pas avoir investi au moins 1 % de la masse salariale invoquées par les entreprises assujetties à la Loi sur les compétences

La section 2.2 présente les raisons de ne pas avoir investi au moins 1 % de la masse salariale invoquées par les entreprises assujetties à la Loi sur les compétences. Les résultats sont présentés seulement pour l'ensemble du Québec en raison de la trop faible précision des estimations lorsqu'elles sont ventilées selon la masse salariale, le secteur d'appartenance et l'industrie. En effet, rappelons que seulement 8,8 % des organisations n'ont pas investi au moins 1,0 % de leur masse salariale en formation en 2018.

Le tableau 2.4 expose les raisons invoquées pour ne pas avoir investi au moins 1 % de la masse salariale en formation. La raison la plus souvent mentionnée par les entreprises est que le montant investi en 2018 était suffisant pour leurs besoins de formation (60,7 %). En outre, plus d'une organisation sur trois invoque l'impossibilité de retirer des employés de la production pour les formations (39,4 %) ou le fait d'avoir investi plus de 1,0 % l'année précédente (34,8 %). Inversement, les raisons les moins souvent invoquées sont la « première année d'assujettissement » (4,3 %) et le « nombre insuffisant de formateurs compétents » (5,8 %); moins d'une organisation sur 10 a mentionné l'une ou l'autre de ces raisons.

Tableau 2.4

**Raisons de ne pas investir 1 % de la masse salariale en formation chez les organisations ayant une masse salariale de 2 millions de dollars, Québec, 2018**

	Proportion <sup>1</sup> %
Montant investi suffisant pour nos besoins de formation	60,7
Impossibilité de retirer des employés de la production pour les mettre en situation de formation	39,4
A investi plus de 1 % au cours de l'année précédente	34,8
Conditions inadéquates pour organiser plus de formation, équipement manquant ou inadéquat, manque de disponibilité de certains employés	27,6*
Nombre insuffisant de cours pertinents ou de programmes appropriés	23,1*
Autres raisons	19,3*
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	16,8*
Nombre insuffisant de candidats aptes à être formés	16,7*
Restructuration organisationnelle	13,4**
Manque de connaissance de la Loi sur les compétences	12,7*
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	11,2*
Nombre insuffisant de formateurs compétents	5,8*
Première année d'assujettissement	4,3**

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

\*\* Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

# La formation structurée au Québec en 2018

---

Dans le présent chapitre, on analyse la formation dans les entreprises dont la masse salariale est de 250 000 \$ ou plus, qu'elles soient assujetties à la Loi sur les compétences ou non. Cette analyse couvre la formation structurée (voir la définition ci-dessous). On y trouve des informations sur l'investissement dans ce type de formation, sur les modes d'apprentissage et sur les types d'activités de la formation structurée. Ce chapitre présente aussi les raisons données par les organisations pour avoir investi ou non en formation structurée ainsi que sur les lieux de la formation. Enfin, on y présente des données portant sur les retombées de la formation structurée. Dans ce chapitre comme dans le reste du document, la formation financée par la Commission de la construction du Québec (CCQ) est exclue. Notons que tous les tableaux présentés dans ce chapitre sont repris en annexe avec les intervalles de confiance des différents résultats.

## 3.1 L'investissement en formation structurée

Cette section présente la proportion des entreprises ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus ayant investi en formation structurée. Cette proportion est présentée selon la masse salariale, le secteur, la taille de l'entreprise et les industries.

### Définitions des différents types de formation

**Formation structurée :** Activité de formation, formelle ou non formelle, qui vise à améliorer les compétences des employés.

**Formation structurée d'apprentissage formel :** Formation ayant lieu dans un établissement d'enseignement ou de formation, qui est structurée en termes d'objectifs, de durée ou de soutien à l'apprentissage et qui conduit à une attestation.

**Formation structurée d'apprentissage non formel :** Cours, séminaires ou ateliers non fournis par un établissement d'enseignement ou de formation et qui ne conduisent pas à une attestation. Ce type de formation peut être offert en milieu de travail ou dans le cadre d'activités d'organisations ou de groupes de la société civile.

**Formation non structurée :** Formation informelle qui englobe les activités d'apprentissage sur le tas et l'échange d'information entre collègues. La formation non structurée n'est pas couverte par cette enquête.

### 3.1.1 L'investissement en formation structurée selon certaines caractéristiques des organisations

Le tableau 3.1 montre que 57,4 % des organisations avec une masse salariale d'au moins 250 000 \$ ont financé des activités de formation structurée en 2018. La propension des organisations à financer des activités de formation structurée croît avec la masse salariale. Parmi les organisations avec une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$, 40,9 % ont investi en formation structurée, alors que c'est le cas de 51,8 % des organisations avec une masse salariale de 500 000 \$ à 999 999 \$. La proportion grimpe à 70,7 % dans les organisations avec une masse salariale de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$. Chez celles avec une masse salariale de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$ ou de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$, c'est environ 90 % des organisations qui ont investi en formation structurée. Enfin, parmi les organisations avec une masse salariale de 4 000 000 \$ et plus (97,1 %), c'est la quasi-totalité des organisations qui a financé de la formation structurée.

Le tableau 3.1 présente aussi la proportion d'organisations qui ont investi en formation structurée selon le secteur d'appartenance. On y voit que ces secteurs présentent des différences importantes quant à leur propension à investir en formation structurée. En effet, la très grande majorité des organisations du secteur public (85,9 %) y a investi en 2018, alors que la proportion est de seulement 56,8 % dans le secteur privé.

La proportion d'entreprises investissant en formation structurée croît avec la taille de l'entreprise. En effet, moins d'une petite entreprise (1 à 19 employés) sur deux a financé de formation structurée en 2018 (44,8 %). Du côté des entreprises de taille moyenne (20 à 99 employés), environ les deux tiers (67,5 %) ont investi dans ce type de formation. La proportion augmente à plus de 90 % pour celles de 100 employés et plus (91,3 %). Ces résultats sont cohérents avec ceux observés par rapport à la masse salariale.

Enfin, le tableau 3.1 indique que les entreprises des industries de production de biens (52,8 %) sont proportionnellement moins nombreuses à avoir financé de la formation structurée que celles des industries de services (58,9 %). Les industries qui ont le plus investi en formation sont les administrations publiques (86,2 %),

**Tableau 3.1**  
**Proportion des organisations ayant investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	Proportion %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>57,4</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 \$ à 499 999 \$	40,9
500 000 \$ à 999 999 \$	51,8
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	70,7
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	90,8
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	90,4
4 000 000 \$ et plus	97,1
<b>Secteur</b>	
Privé	56,8
Public	85,9
<b>Taille de l'entreprise</b>	
De 1 à 19 employés	44,8
De 20 à 99 employés	67,5
100 employés et plus	91,3
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>52,8</b>
Primaire et services publics	47,5
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	45,4
Fabrication	62,6
<b>Industries de services</b>	<b>58,9</b>
Commerce de gros	50,0
Commerce de détail	61,2
Transport et entreposage	43,7
Finance, assurances et immobilier	65,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	65,9
Services aux entreprises	56,1
Information, culture, arts et loisirs	55,7
Services d'enseignement	78,8
Soins de santé et assistance sociale	70,0
Services d'hébergement et de restauration	36,5
Autres services	62,7
Administrations publiques	86,2

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

les services d'enseignement (78,8 %), les soins de santé et l'assistance sociale (70,0 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (65,9 %), la finance, les assurances et l'immobilier (65,1 %) et, enfin, la fabrication (62,6 %). À l'opposé, le regroupement « primaire et services publics » (47,5 %), la construction (hors CCQ) (45,4 %), le commerce de gros (50,0 %), le transport et l'entreposage (43,7 %) et les services d'hébergement et de restauration (36,5 %) sont proportionnellement moins nombreux à avoir financé de la formation structurée en 2018. Les autres industries ne présentent pas de différence sur le plan statistique par rapport à la moyenne de l'ensemble du Québec.

### 3.1.2 Le pourcentage de la masse salariale investi en formation structurée

Le tableau 3.2 montre que le pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation structurée est de 1,94 %.

Lorsqu'on observe le pourcentage de la masse salariale investi en formation structurée selon la masse salariale, on constate que les organisations appartenant à la tranche la moins élevée (250 000 \$ à 499 999 \$) ont investi un pourcentage plus élevé que celui de l'ensemble des organisations (2,49 % contre 1,94 %). À l'opposé, les organisations avec une masse salariale de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$ (1,35 %), de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$ (1,52 %) et de 4 000 000 \$ et plus (1,43 %) ont investi un pourcentage moins élevé que celui de l'ensemble des organisations. Le pourcentage investi par les organisations avec une masse salariale de 500 000 \$ à 999 999 \$ et de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$ ne se distingue pas de celui de l'ensemble des organisations sur le plan statistique.

On ne constate pas de différence significative entre le privé (1,94 %) et le public (1,84 %) par rapport au pourcentage de masse salariale investi dans la formation structurée en 2018.

Du côté de la taille de l'entreprise, seules celles de 100 employés et plus se distinguent par rapport de l'ensemble du Québec. En moyenne, elles ont investi 1,60 % de leur masse salariale en formation structurée en 2018 comparativement 1,94 % pour l'ensemble des organisations.

**Tableau 3.2**

**Pourcentage de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	Proportion %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>1,94</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 \$ à 499 999 \$	2,49
500 000 \$ à 999 999 \$	1,80
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	2,04
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	1,35
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	1,52
4 000 000 \$ et plus	1,43
<b>Secteur</b>	
Privé	1,94
Public	1,84
<b>Taille de l'entreprise</b>	
De 1 à 19 employés	2,10
De 20 à 99 employés	1,89
100 employés et plus	1,60
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>1,70</b>
Primaire et services publics	2,23
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,57
Fabrication	1,72
<b>Industries de services</b>	<b>2,01</b>
Commerce de gros	1,89
Commerce de détail	1,88
Transport et entreposage	1,98*
Finance, assurances et immobilier	1,52
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,18
Services aux entreprises	2,45
Information, culture, arts et loisirs	1,68
Services d'enseignement	1,38
Soins de santé et assistance sociale	1,87
Services d'hébergement et de restauration	3,21
Autres services	1,98
Administrations publiques	1,91

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

Les industries productrices de biens (1,70 %) ont investi un pourcentage de leur masse salariale moins élevé que celles productrices de services (2,01 %). L'industrie de la finance, des assurances et de l'immobilier (1,52 %) ainsi que les services d'enseignement (1,38 %) ont investi un pourcentage moins élevé que l'ensemble des organisations (1,94 %), alors que les industries des services d'hébergement et de restauration (3,21 %) et des services aux entreprises (2,45 %) ont investi un pourcentage supérieur.

## 3.2 Les modes d'apprentissage

La formation structurée comporte deux modes d'apprentissage : l'apprentissage formel et l'apprentissage non formel. L'apprentissage formel se définit comme la formation ayant lieu dans un établissement d'enseignement ou de formation, qui est structurée en termes d'objectifs, de durée ou de soutien à l'apprentissage et qui conduit à une attestation.

L'apprentissage non formel, lui, se présente sous forme de cours, de séminaires ou d'ateliers généralement suivis dans un contexte non fourni par un établissement d'enseignement ou de formation et qui ne conduit pas à une attestation. Ce mode de formation peut être offert en milieu de travail ou par des organisations ou des groupes de la société civile.

Le tableau 3.3 montre la prépondérance des modes d'apprentissage formel et non formel dans les organisations ayant financé de la formation structurée en 2018. Dans l'ensemble du Québec, on constate que l'apprentissage non formel est plus présent que l'apprentissage formel. En effet, 83,7 % des entreprises ont organisé des activités de formation selon le mode non formel, alors que 68,7 % en ont organisé selon le mode formel. Malgré cet écart de 15 points de pourcentage, la très grande majorité a organisé des activités dans les deux modes en 2018, et ce, quel que soit la masse salariale, le secteur d'appartenance, la taille de l'entreprise ou l'industrie.

Également, l'investissement dans des activités d'apprentissage formel et non formel semble croître avec la masse salariale. En effet, la présence d'activités formelles passe de 60,1 % chez les organisations avec une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ à 87,9 % chez celles avec

Tableau 3.3

**Mode d'apprentissage des activités financées par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	Apprentissage	
	Formel	Non formel
	%	
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>68,7</b>	<b>83,7</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	60,1	79,1
500 000 \$ à 999 999 \$	62,9	81,1
1 000 000 \$ et plus	70,5	84,1
1 000 000 \$ à 1 499 999 \$	78,5	89,3
1 500 000 \$ à 1 999 999 \$	72,2	90,3
2 000 000 \$ et plus	87,9	91,5
<b>Secteur</b>		
Secteur privé	68,2	83,5
Secteur public	85,7	87,8
<b>Taille de l'entreprise</b>		
De 1 à 19 employés	62,0	79,1
De 20 à 99 employés	70,7	85,7
100 employés et plus	83,8	91,3
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>71,4</b>	<b>80,2</b>
Primaire et services publics	69,1	87,8
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	73,3	71,7
Fabrication	70,2	86,1
<b>Industries de production de services</b>	<b>67,9</b>	<b>84,7</b>
Commerce de gros	64,6	90,6
Commerce de détail	66,5	83,9
Transport et entreposage	68,5	77,7
Finance, assurances et immobilier	72,3	82,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	65,6	86,5
Services aux entreprises	69,7	86,2
Information, culture, arts et loisirs	68,2	87,8
Services d'enseignement	74,1	92,2
Soins de santé et assistance sociale	74,6	82,2
Services d'hébergement et de restauration	51,5	83,6
Autres services	63,2	83,0
Administrations publiques	84,7	86,5

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

une masse salariale égale ou supérieure à 4 000 000 \$. Du côté de l'apprentissage non formel, la proportion passe de 79,1 % à 91,5 %. L'écart de financement de la formation entre les organisations avec une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ et celles avec une masse salariale de 4 000 000 \$ et plus est plus important dans les activités formelles (27,8 points de pourcentage) que dans les non formelles (8,7 points de pourcentage). Par ailleurs, seules les organisations avec une masse salariale de 4 000 000 \$ et plus ont investi dans les activités d'apprentissage formel (87,9 %) et non formel (91,5 %) dans la même proportion.

Du côté du secteur d'appartenance, on constate que les organisations du secteur public ont financé la formation formelle (85,7 %) et non formelle (87,8 %) dans de mêmes proportions, alors que celles du secteur privé ont été moins nombreuses à investir dans la formation formelle (68,2 %) que dans la non formelle (83,5 %).

On remarque que la présence d'activités de formation d'apprentissage formel augmente avec la taille de l'organisation. En effet, 62,0 % des petites organisations ont financé des activités d'apprentissage formel, alors que c'est le cas pour 83,8 % des grandes ; il s'agit d'un écart de près de 21,8 points de pourcentage. L'écart est moins important du côté de l'apprentissage non formel : les proportions sont respectivement de 79,1 % et de 91,3 %.

L'écart entre les industries de biens et de services n'est pas significatif pour aucun des deux modes d'apprentissage.

Quelques constats peuvent cependant être faits lorsqu'on analyse les industries plus en détail, malgré des écarts généralement non significatifs sur le plan statistique. D'abord, du côté du mode d'apprentissage formel, seule l'industrie des administrations publiques (84,7 %) affiche une proportion estimée significativement supérieure à celle de l'ensemble du Québec. L'industrie ayant moins investi dans des activités de formation structurée selon le mode formel est celle des services d'hébergement et de restauration (51,5 %).

L'industrie ayant moins investi dans des activités de formation structurée selon le mode non formel est celle de la construction<sup>1</sup> (71,7 %).

## 3.3 Les raisons d'avoir investi en formation structurée

### 3.3.1 Les principales raisons

Cette section présente les raisons qui ont motivé les organisations avec une masse salariale égale ou supérieure à 250 000 \$ à financer de la formation structurée en 2018.

Pour ces organisations, la principale raison d'investir en formation structurée est l'amélioration des compétences de leurs employés. En effet, la quasi-totalité des entreprises répondantes (97,1 %) l'a mentionnée. Le fait que la formation fasse partie des activités courantes de l'organisation ressort clairement comme deuxième motivation, même si un peu moins d'organisations l'ont mentionnée (83,5 %). Aussi, plus de 70 % des organisations affirment financer de la formation structurée pour accroître la motivation et/ou l'autonomie des employés (74,9 %) et pour améliorer la productivité (71,9 %). Toutes ces raisons visent à accroître les capacités des travailleurs, mais aussi leur productivité et leur motivation. Pour ce qui est des autres raisons, on constate que près d'une organisation sur deux a investi en formation structurée afin de répondre à un besoin précis, soit pour que le personnel s'adapte aux changements technologiques ou organisationnels (54,1 %), pour répondre à des besoins de développement stratégique (50,3 %) ou pour réduire les pertes causées par l'ignorance ou par une mauvaise utilisation de l'équipement (47,8 %).

Notons que malgré la très forte majorité d'organisations ayant mentionné que la formation fait partie des activités courantes de l'organisation, l'obligation de formation pour respecter les exigences d'un ordre professionnel ou pour respecter les dispositions d'une loi autre que la Loi sur les compétences a justifié le financement de formation structurée pour 43,7 % des organisations. Également, environ le tiers des organisations ont déclaré que la volonté de se conformer à la Loi sur les compétences a motivé leur décision d'investir.

1. Hors CCQ.



Tableau 3.4

Raisons ayant motivé la décision de financer de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018

	Proportion <sup>1</sup> %
Améliorer les compétences des employés	97,1
La formation fait partie des activités courantes de l'organisation	83,5
Accroître la motivation et/ou l'autonomie des employés	74,9
Améliorer la productivité	71,9
Adaptation du personnel aux changements technologiques ou organisationnels	54,1
Répondre à des besoins de développement stratégique	50,3
Réduire les pertes causées par l'ignorance ou par une mauvaise utilisation de l'équipement	47,8
Obligation de formation pour respecter les exigences d'un ordre professionnel ou pour respecter les dispositions d'une loi autre que la Loi sur les compétences	43,7
Difficulté de recruter du personnel qualifié	37,9
Se conformer à la Loi sur les compétences	32,3
Roulement de personnel élevé	25,2
Demande du syndicat ou des employés	19,3
Obligation contractuelle pour fabriquer ou distribuer un produit ou respect d'une norme de qualité	17,8
Autres raisons	7,0

1. Les répondants pouvaient indiquer plus d'une raison. Le total des proportions indiquées n'est donc pas égal à 100 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

Certaines raisons sont moins répandues : moins d'une organisation sur cinq justifie la dépense en formation par une demande du syndicat ou des employés (19,3 %) ou par une obligation contractuelle pour fabriquer ou distribuer un produit ou le respect d'une norme de qualité (17,8 %).

### 3.3.2 La formation comme pratique courante selon certaines caractéristiques des organisations

Parmi les organisations qui ont financé de la formation structurée en 2018 (57,4 %), environ 4 sur 5 ont indiqué que la formation fait partie des activités courantes de l'organisation. Dans le présent volet, nous examinons cette raison selon différentes caractéristiques des organisations, comme la masse salariale, le secteur, la taille de l'entreprise ou l'industrie.

Le tableau 3.5 montre que la formation fait moins souvent partie des pratiques courantes des organisations ayant une masse salariale moins élevée. En effet, celles avec une masse salariale de 250 000 à 499 999 \$ ou de 500 000 à 999 999 \$ ont relativement moins souvent

justifié leur investissement en formation structurée par cette raison. La proportion estimée est d'un peu moins de 80 % pour ces dernières comparativement à plus de 90 % pour celles dont la masse salariale est d'au moins 2 000 000 \$.

Les entreprises du secteur privé (83,4 %) et celles du secteur public (87,0 %) indiquent dans de mêmes proportions que la formation fait partie de leurs pratiques courantes.

Par ailleurs, comme ce qui est observé pour la masse salariale, la proportion d'entreprises qui intègrent la formation à leurs activités courantes croît avec la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de petite taille (1 à 19 employés), seulement les trois quarts (77,2 %) l'ont fait, alors que la proportion grimpe à 86,5 % dans celles de 20 à 99 employés, puis à 92,8 % dans celles de 100 employés et plus.

Du côté des industries, les organisations productrices de biens (76,5 %) sont proportionnellement moins nombreuses que celles productrices de services (85,6 %) à déclarer que la formation est l'une de leurs pratiques



Tableau 3.5

**Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée parmi celles dont la formation est une activité courante, Québec, 2018**

	Proportion %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>83,5</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 \$ à 499 999 \$	78,0
500 000 \$ à 999 999 \$	79,4
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	85,1
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	90,8
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	91,9
4 000 000 \$ et plus	92,7
<b>Secteur</b>	
Privé	83,4
Public	87,0
<b>Taille de l'entreprise</b>	
De 1 à 19 employés	77,2
De 20 à 99 employés	86,5
100 employés et plus	92,8
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	
Primaire et services publics	84,7
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	70,7
Fabrication	79,9
<b>Industries de services</b>	
Commerce de gros	81,6
Commerce de détail	88,5
Transport et entreposage	81,8
Finance, assurances et immobilier	83,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	87,4
Services aux entreprises	80,2
Information, culture, arts et loisirs	80,3
Services d'enseignement	94,5
Soins de santé et assistance sociale	89,4
Services d'hébergement et de restauration	84,5
Autres services	82,9
Administrations publiques	88,4

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

courantes. De façon plus détaillée, la plupart des écarts entre les industries et l'ensemble du Québec sont généralement non significatifs. L'industrie des administrations publiques (88,4 %) affiche une proportion estimée supérieure à celle de l'ensemble du Québec. À l'opposé, les organisations de l'industrie de la construction (hors CCQ)<sup>2</sup> (70,7 %) ont été proportionnellement moins nombreuses à indiquer que la formation fait partie de leurs pratiques courantes.

## 3.4 Les raisons de ne pas avoir financé de formation structurée

### 3.4.1 Les principales raisons

Cette section s'intéresse aux raisons qui ont motivé les organisations avec une masse salariale égale ou supérieure à 250 000 \$, en 2018, à ne pas financer de formation structurée. Les résultats sont présentés pour l'ensemble du Québec.

Pour ces organisations, la principale raison de ne pas financer de la formation structurée est qu'elles n'étaient pas assujetties à la Loi sur les compétences. La moitié des entreprises répondantes (53,2 %) ont indiqué cette raison. Rappelons que seules les organisations avec une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ sont assujetties à cette loi, soit moins de 20 % des organisations couvertes par l'enquête.

Un peu moins de la moitié des organisations mentionnent le fait que l'organisation privilégie la formation informelle (46,6 %), qu'il n'y avait pas de besoins de formation en 2018 (45,7 %) et que l'organisation préfère embaucher des employés possédant les compétences requises (45,6 %).

2. Au Québec, l'industrie de la construction présente une situation particulière quant à la formation des travailleurs comparativement aux autres secteurs de l'économie. En effet, la gestion de la formation dans les métiers de la construction est centralisée et relève moins des employeurs. Ceux-ci versent annuellement un montant d'argent en fonction de leur masse salariale au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction. Ce fonds est administré par la Commission de la construction du Québec (CCQ). Par la suite, la CCQ organise et finance la formation des employés de cette industrie.

Tableau 3.6

**Raisons de ne pas avoir financé de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018**

	Proportion <sup>1</sup> %
Non assujettie à la Loi sur les compétences	53,2
Privilégie la formation informelle	46,6
Pas besoin de formation en 2018	45,7
Préfère embaucher des employés possédant les compétences requises	45,6
Impossibilité de retirer des employés de la production pour les mettre en situation de formation	32,7
Les activités des employés n'exigent pas de formation	29,9
Manque de budget consacré à la formation	23,0
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	19,1
Absence ou nombre insuffisant de cours ou programmes appropriés	18,3
La formation n'est pas une priorité pour l'organisation	16,7
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	15,5
Nombre insuffisant de formateurs aptes à donner la formation	11,7
Manque de motivation de la part des employés	11,5
Autres raisons	10,8
Les employés formés sont recrutés par des concurrents	9,7
Conditions inadéquates pour réaliser de la formation	7,1
Les activités de formation ont été financées entièrement par le fonds de la CCQ <sup>2</sup>	6,9
Raisons organisationnelles ou conflit dans les relations de travail, tutelle	4,2

1. Les répondants pouvaient indiquer plus d'une raison. Le total des proportions indiquées n'est donc pas égal à 100 %.

2. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

Certaines raisons sont moins souvent invoquées par les organisations : moins d'une organisation sur 10 indique que les conditions étaient inadéquates pour réaliser de la formation (7,1 %), que les activités de formation ont été financées entièrement par le fonds de la CCQ (6,9 %) ou que des raisons organisationnelles, un conflit dans les relations de travail ou une tutelle ont empêché la tenue d'activités de formation (4,2 %).

## 3.5 Les types d'activités de formation structurée

### 3.5.1 Les principaux types d'activités

Le tableau 3.7 présente les types d'activités financées par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus au Québec en 2018. On y constate que près de quatre organisations sur cinq ont organisé une formation offerte par des consultants ou formateurs externes ; il s'agit du type d'activités le plus présent dans les entreprises en 2018. Le second type d'activités en importance dans les entreprises est la formation donnée par un employé de l'organisation ; un peu moins des deux tiers des organisations ont eu recours à ce type de formation (62,3 %). Suivent la formation reçue lors de colloques ou de congrès (54,9 %), la formation à distance (50,7 %) et les formations offertes par des fournisseurs d'équipements ou des vendeurs (47,1 %). Ces trois types d'activités sont les seuls qui ont été indiqués par environ une

Tableau 3.7

**Type d'activité de formation structurée financée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018**

	Proportion <sup>1</sup>
	%
Formation offerte par des consultants ou formateurs externes	78,2
Formation offerte par un employé de l'organisation	62,3
Formation reçue lors de colloques ou congrès	54,9
Formation à distance	50,7
Formation offerte par des fournisseurs d'équipements ou des vendeurs	47,1
Formation offerte par des établissements d'enseignement	27,5
Formation dans le cadre du PAMT <sup>2</sup>	20,2
Autres activités	8,5

1. Les répondants pouvaient indiquer plus d'une raison. Le total des proportions indiquées n'est donc pas égal à 100 %.
2. Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

organisation sur deux. Le recours à la formation donnée par les établissements d'enseignement (27,5 %) ou dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (20,2 %) est moins fréquent.

### 3.5.2 Le programme d'apprentissage en milieu de travail

Le volet qui suit présente la répartition des organisations qui ont offert de la formation dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) selon la masse salariale, le secteur d'appartenance, la taille de l'entreprise et l'industrie.

Le PAMT est un programme de compagnonnage offert sur une base individuelle et structurée directement sur le lieu de travail. Dans le cadre de ce programme, les travailleurs les plus expérimentés forment des collègues

en leur transmettant leur savoir-faire<sup>3</sup>. Toute entreprise ayant un établissement et étant en activité au Québec peut participer au programme, mais seulement certains métiers sont admissibles<sup>4</sup>.

Le tableau 3.8 présente la participation des organisations au PAMT en 2018 selon différentes caractéristiques. Rappelons qu'une entreprise ayant organisé de la formation sur cinq s'est prévalu de ce programme en 2018. L'analyse selon la masse salariale montre que la participation au PAMT est moins fréquente dans les organisations avec les plus petites masses salariales que dans celles avec les plus grosses. En effet, celles avec une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ (14,2 %) ou de 500 000 \$ à 999 999 \$ (17,2 %) ont moins souvent offert de la formation par l'entremise du PAMT que celles avec une masse salariale d'au moins 4 000 000 \$ (29,5 %).

On ne note pas d'écart significatif entre le secteur public (16,5 %) et le secteur privé (20,4 %) quant à la participation au PAMT en 2018.

La participation au PAMT augmente avec la taille de l'entreprise. Environ 14 % des petites entreprises y ont participé en 2018. La proportion monte à 23 % dans les entreprises de moyenne taille, puis à 30 % dans les grandes entreprises.

On constate aussi que les organisations des industries de biens (27,1 %) ont, en proportion, financé plus de formation structurée dans le cadre du PAMT que celles des industries de services (18,2 %). Certaines industries sont proportionnellement plus nombreuses à avoir investi en formation structurée dans le cadre du PAMT : les services d'hébergement et de restauration (35,3 %), la fabrication (34,5 %) et les industries primaires et les services publics (33,9 %). À l'opposé, certaines industries sont proportionnellement moins nombreuses à avoir investi : les services professionnels, scientifiques et techniques (10,0 %), les administrations publiques (11,8 %) et le commerce de gros (13,0 %). Pour les autres industries, les écarts par rapport à la moyenne de l'ensemble du Québec ne sont pas significatifs.

3. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ [Québec] (2020), *Apprentissage en milieu de travail*, [En ligne]. [[www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/investir-en-formation/programmes-de-developpement-de-la-main-doeuvre/apprentissage-en-milieu-de-travail](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/investir-en-formation/programmes-de-developpement-de-la-main-doeuvre/apprentissage-en-milieu-de-travail)] (Consulté le 15 mars 2020).

4. La liste des métiers admissibles est disponible à l'adresse suivante : [www.emploiquebec.gouv.qc.ca/citoyens/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/qualification-professionnelle/liste-des-metiers](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/citoyens/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/qualification-professionnelle/liste-des-metiers).

Tableau 3.8

**Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi en formation structurée dans le cadre du PAMT<sup>1</sup>, Québec, 2018**

	Proportion %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>20,2</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 \$ à 499 999 \$	14,2
500 000 \$ à 999 999 \$	17,2
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	22,3
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	26,8
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	26,4
4 000 000 \$ et plus	29,5
<b>Secteur</b>	
Privé	20,4
Public	16,5
<b>Taille de l'entreprise</b>	
De 1 à 19 employés	13,7
De 20 à 99 employés	23,3
100 employés et plus	30,4
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>27,1</b>
Primaire et services publics	33,9
Construction (hors CCQ <sup>2</sup> )	16,9*
Fabrication	34,5
<b>Industries de services</b>	<b>18,2</b>
Commerce de gros	13,0*
Commerce de détail	25,0
Transport et entreposage	25,8*
Finance, assurances et immobilier	14,1*
Services professionnels, scientifiques et techniques	10,0*
Services aux entreprises	18,3*
Information, culture, arts et loisirs	18,2**
Services d'enseignement	13,3**
Soins de santé et assistance sociale	15,6
Services d'hébergement et de restauration	35,3
Autres services	20,3*
Administrations publiques	11,8

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

\*\* Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Programme d'apprentissage en milieu de travail.

2. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

## 3.6 Lieu de la formation

La section 3.6 traite du lieu où la formation structurée a lieu. Les activités de formation structurée peuvent se dérouler sur le lieu de travail, à l'extérieur du lieu de travail ou aux deux endroits. Les résultats sont présentés pour l'ensemble du Québec et selon la masse salariale, le secteur, la taille de l'entreprise et les industries.

Dans l'ensemble du Québec, on constate que pour la majorité des organisations ayant financé de la formation structurée en 2018, les activités se sont déroulées sur le lieu de travail et à l'extérieur (57,9 %). Environ 80 % des organisations ont indiqué avoir offert de la formation sur le lieu de travail. Une proportion similaire d'entreprises affirme avoir offert de la formation à l'extérieur du lieu de travail (76,9 %).

L'analyse selon la masse salariale montre qu'il est plus fréquent que les activités de formation soient offertes à la fois sur le lieu de travail et à l'extérieur dans les organisations dont la masse salariale est plus élevée. En effet, environ 40 % des entreprises avec une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ ont offert des activités de formation aux deux endroits, alors que la proportion grimpe à près de 50 % chez celles ayant une masse salariale de 500 000 \$ à 999 999 \$ et à environ 60 % chez celles avec une masse salariale de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$. La proportion d'organisations avec une masse salariale de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$ et de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$ est supérieure à 70 % et celle avec une masse salariale d'au moins 4 000 000 \$ est de 85,9 %.

Il ressort du tableau 3.9 que les trois quarts des organisations publiques tiennent des activités de formation à la fois sur le lieu de travail et à l'extérieur. Dans le secteur privé, la proportion est inférieure et s'établit à 57,2 %. Par ailleurs, la quasi-totalité des organisations publiques (96 %) a déclaré avoir offert de la formation à l'extérieur du lieu de travail, alors que c'est le cas d'environ 80 % pour celles du privé.

Lorsqu'on analyse le lieu de formation en fonction de la taille de l'organisation, on constate que l'offre de formation aux deux endroits croît avec la taille. En effet, 45,7 % des organisations de petite taille (moins de 20 employés) financent des activités de formation sur les lieux de travail

ainsi qu'à l'extérieur, alors que c'est le cas pour 61,1 % des moyennes entreprises. Dans les grandes organisations, 85,9 % sont dans cette situation.

Dans les industries de biens, environ 50 % des organisations ont tenu des activités de formation sur les lieux de travail ainsi qu'à l'extérieur, alors que la proportion est

de 60 % dans les industries de services. Par ailleurs, on constate que les entreprises des industries de services (83 %) sont proportionnellement plus nombreuses que celles des industries de biens (75 %) à avoir offert de la formation à l'extérieur des lieux de travail. On ne note pas de différence significative entre ces regroupements d'industries quant à la formation sur le lieu de travail.

**Tableau 3.9**

**Lieu de la formation structurée dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	Sur le lieu de travail	À l'extérieur du lieu de travail	Sur le lieu de travail et à l'extérieur
	%		
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>76,9</b>	<b>80,9</b>	<b>57,9</b>
<b>Masse salariale</b>			
250 000 \$ à 499 999 \$	65,3	77,7	43,0
500 000 \$ à 999 999 \$	72,2	78,0	50,2
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	80,5	79,2	59,7
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	89,4	85,8	75,2
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	87,6	82,9	70,5
4 000 000 \$ et plus	93,4	92,0	85,4
<b>Secteur</b>			
Secteur privé	76,8	80,4	57,2
Secteur public	80,4	96,0	76,4
<b>Taille de l'entreprise</b>			
De 1 à 19 employés	65,7	80,0	45,7
De 20 à 99 employés	82,6	78,5	61,1
100 employés et plus	93,2	92,7	85,9
<b>Industries</b>			
<b>Industries de production de biens</b>	<b>76,3</b>	<b>74,5</b>	<b>50,8</b>
Primaire et services publics	82,1	72,6	54,7
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	65,0	81,8	46,9
Fabrication	76,2	74,3	50,5
<b>Industries de production de services</b>	<b>77,1</b>	<b>82,9</b>	<b>60,0</b>
Commerce de gros	78,5	75,5	54,0
Commerce de détail	79,9	83,6	63,5
Transport et entreposage	85,5	63,8	49,3
Finance, assurances et immobilier	74,7	86,9	61,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	74,0	87,2	61,2
Services aux entreprises	79,2	82,2	61,4
Information, culture, arts et loisirs	76,4	82,6	59,0
Services d'enseignement	90,6	87,4	77,9
Soins de santé et assistance sociale	76,3	86,8	63,1
Services d'hébergement et de restauration	80,1	88,6	43,8
Autres services	69,6	88,6	58,2
Administrations publiques	77,3	95,9	73,2

1. Commission de la construction du Québec.

Note : Les totaux des colonnes ou des lignes n'égalent pas 100 %, car plusieurs types de formation pouvaient être offerts par les établissements.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.

## 3.7 Les retombées de la formation structurée

Dans cette section, on présente les retombées de la formation structurée selon la perception des employeurs qui en ont offert en 2018. Dans un premier temps, nous présentons les types de retombées et la fréquence. Par la suite, nous examinons, toujours du point de vue des employeurs, si la formation structurée a permis à certains employés de bénéficier d'une promotion ou d'éviter d'être congédiés pour manque de compétence.

### 3.7.1 Les types de retombées et leur fréquence du point de vue des employeurs

Le tableau 3.10 présente les principales retombées déclarées par les organisations. Notons que les organisations pouvaient indiquer plus d'une retombée. Les deux retombées les plus fréquemment mentionnées sont les suivantes : la formation structurée permet d'accroître la motivation des employés formés (74,8 %)

et elle améliore la qualité des produits et des services (74,5 %). De fait, c'est environ trois organisations sur quatre qui ont indiqué ces deux retombées. Viennent ensuite : la formation structurée stimule les équipes de travail (68,8 %), elle améliore la capacité des employés à s'adapter au changement (66,3 %), elle améliore le climat de travail (61,8 %) et elle diminue le besoin de supervision ou d'encadrement des employés (59,7 %).

Également, plus de 30 % des employeurs sont d'avis que la formation structurée a eu les retombées suivantes : une réduction des accidents du travail (37,9 %), un plus grand respect des échéanciers de production (34,7 %) et une diminution des bris d'équipement ou du gaspillage de matériel ou de matériaux (32,4 %). Environ le quart des employeurs indique comme retombée : une baisse du roulement de personnel (27,4 %) et une diminution des coûts de production (24,5 %). Enfin, seulement 16,5 % des employeurs considèrent que la formation structurée a entraîné une diminution de l'absentéisme, alors que 6,7 % ont répondu avoir eu des retombées autres que celles proposées en choix de réponse.

Tableau 3.10

**Retombées de la formation structurée financée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018**

	Proportion <sup>1</sup>
	%
Motivation accrue chez les employés formés	74,8
Produits et des services de meilleure qualité	74,5
Stimulation dans les équipes de travail	68,8
Amélioration de la capacité des employés de s'adapter au changement	66,3
Meilleur climat de travail	61,8
Moins de supervision ou d'encadrement	59,7
Moins d'accidents du travail	37,9
Plus grand respect des échéanciers de production	34,7
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	32,4
Moins de roulement de personnel	27,4
Coûts de production inférieurs	24,5
Moins d'absentéisme	16,7
Autres	6,7

1. Les répondants pouvaient indiquer plus d'une raison. Le total des proportions indiquées n'est donc pas égal à 100 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.



### 3.7.2 Les retombées de la formation structurée sur les employés

Les employeurs devaient indiquer si la formation structurée avait contribué à la promotion d'un employé ou si elle avait permis à certains employés d'éviter d'être congédiés pour manque de compétence. Le tableau 3.11 présente la proportion d'organisations pour qui la formation structurée a contribué à l'une ou l'autre de ces situations et celle pour qui elle n'a pas contribué, ni à l'un, ni à l'autre, et ce, selon différentes caractéristiques, soit la masse salariale, le secteur d'appartenance, la taille et l'industrie.

Dans l'ensemble du Québec en 2018, on constate que la formation structurée a davantage contribué à promouvoir des employés qu'à éviter des congédiements. En effet, plus du tiers (35,5 %) des organisations ont affirmé que la formation donnée a contribué à la promotion de certains employés, alors que moins d'une organisation sur cinq (18,4 %) a mentionné que ce type de formation avait permis à des employés de conserver leur emploi. Notons toutefois que plus de la moitié des organisations a mentionné que la formation n'a ni contribué à la promotion de certains employés ni permis à certains employés d'éviter un congédiement (57,6 %).

La proportion d'organisations ayant déclaré que la formation structurée a contribué à la promotion de certains employés augmente avec la masse salariale. En effet, la formation a permis la promotion de certains employés pour un peu plus du quart des organisations avec une masse salariale entre 250 000 \$ et 499 999 \$ (27,4 %) et entre 500 000 \$ et 999 999 \$ (27,3 %), une proportion qui passe à 35,3 % pour celles avec une masse salariale de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$ et à 43,7 % pour celles avec une masse salariale de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$. Enfin, dans les organisations avec les masses salariales les plus élevées, la proportion est de plus de 50 %. En ce qui concerne le fait d'éviter un congédiement, les proportions demeurent faibles quelle que soit la masse salariale. L'écart dans la proportion d'organisations ayant mentionné cette retombée est d'un peu plus de 10 points de pourcentage entre les organisations ayant les plus petites masses salariales (11,8 %) et celles ayant les plus grandes (26,0 %)<sup>5</sup>. Enfin, on constate que la proportion d'entreprises où la formation structurée n'a pas généré l'une ou l'autre de ces retombées diminue plus la masse salariale augmente.

En ce qui concerne le secteur d'appartenance, la formation structurée a contribué à la promotion d'employés autant dans le secteur public (43,6 %) que dans le secteur privé (35,3 %). Par contre, on n'observe pas de grande différence entre les secteurs quant aux congédiements évités. Plus de la moitié des organisations, tant dans le secteur privé (57,7 %) que dans le secteur public (54,5 %), a mentionné que la formation a ni contribué à la promotion de certains employés ni permis à certains employés d'éviter un congédiement.

Lorsqu'on analyse les retombées de la formation structurée sur les employés selon la taille de l'entreprise, un constat relativement similaire à celui de la masse salariale est fait. Pour le quart des organisations de petite taille, plus du tiers de celles de moyenne taille et 60,8 % de celles de grande taille, la formation structurée a contribué à la promotion de certains employés. Pour ce qui est de la formation ayant permis à certains employés d'éviter un congédiement, les proportions sont les suivantes : 11,0 % des organisations de moins de 20 employés, 21,7 % de celles de 20 à 99 employés et 31,1 % de celles d'au moins 100 employés. Tout comme pour la masse salariale, l'éventualité que la formation structurée n'ait pas eu l'une ou l'autre de ces retombées est inversement proportionnelle à la taille.

Quant aux données selon les industries, l'écart entre les deux grands groupes n'est pas significatif pour les deux types de retombées. De façon plus détaillée, la formation structurée a davantage contribué à la promotion d'employés dans les services d'hébergement et de restauration (53,6 %), dans l'industrie du commerce de détail (44,7 %) et dans la fabrication (42,4 %) que dans l'ensemble du Québec. L'inverse est observé dans les soins de santé et l'assistance sociale (19,0 %) et la construction<sup>6</sup> (19,5 %). D'un autre côté, la formation structurée a davantage permis à certains employés d'éviter un congédiement dans l'industrie des services d'hébergement et de restauration (40,6 %), les services aux entreprises (29,9 %) et le commerce de détail (25,3 %) que dans l'ensemble du Québec. De l'autre côté du spectre, c'est dans les administrations publiques (7,4 %) et dans les services professionnels, scientifiques et techniques (11,8 %) que la formation structurée a le moins souvent permis d'éviter un congédiement.

5. À titre de comparaison, l'écart pour les deux autres types de retombées est d'environ 30 points de pourcentage.

6. Hors CCQ.

Tableau 3.11

**Retombées de la formation structurée sur les employés dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	A contribué à la promotion de certains employés	A permis à certains employés d'éviter un congédiement	N'a pas contribué à la promotion de certains employés, ni permis à certains employés d'éviter un congédiement
	%		
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>35,5</b>	<b>18,4</b>	<b>57,6</b>
<b>Masse salariale</b>			
250 000 \$ à 499 999 \$	27,4	11,8	67,6
500 000 \$ à 999 999 \$	27,3	19,9	63,2
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	35,3	17,4	57,3
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	43,7	23,4	50,1
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	50,9	23,7	41,1
4 000 000 \$ et plus	58,2	26,0	37,2
<b>Secteur</b>			
Secteur privé	35,3	18,6	57,7
Secteur public	43,6	14,3	54,5
<b>Taille de l'entreprise</b>			
De 1 à 19 employés	24,9	11,0	69,9
De 20 à 99 employés	38,2	21,7	53,4
100 employés et plus	60,8	31,1	32,7
<b>Industries</b>			
<b>Industries de production de biens</b>	<b>32,5</b>	<b>16,8</b>	<b>59,2</b>
Primaire et services publics	38,4	16,4*	55,3
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	19,5*	13,0*	71,0
Fabrication	42,4	20,2	50,1
<b>Industries de production de services</b>	<b>36,5</b>	<b>18,9</b>	<b>57,1</b>
Commerce de gros	35,4	18,4*	58,3
Commerce de détail	44,7	25,3	48,1
Transport et entreposage	26,8	24,1*	57,9
Finance, assurances et immobilier	44,1	18,9*	51,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	37,6	11,8*	59,2
Services aux entreprises	43,8	29,9	49,1
Information, culture, arts et loisirs	39,0	12,1**	57,7
Services d'enseignement	45,0	12,5*	53,6
Soins de santé et assistance sociale	19,0	13,3*	72,9
Services d'hébergement et de restauration	53,6	40,6	30,2*
Autres services	35,0	14,6*	63,3
Administrations publiques	34,7	7,4	63,7

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

\*\* Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Commission de la construction du Québec.

Note : Le total des trois colonnes n'égal pas 100 % en raison des organisations ayant indiqué que la formation structurée a contribué à la promotion de certains employés et a permis à certains employés d'éviter un congédiement (11,5 % des organisations pour l'ensemble du Québec).

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2018.



# Conclusion

Plusieurs constats se dégagent des résultats présentés dans ce rapport. Le chapitre 1, qui présente la méthodologie utilisée pour l'édition 2018 de l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), montre que la méthodologie est demeurée similaire à celle des éditions précédentes, ce qui diminue le risque de biais dans la comparaison des résultats.

Allégé, le questionnaire de l'enquête 2018 s'inspire de celui de l'EPFEQ 2014. Les questions qui s'y trouvent ont été reconduites intégralement et une question a été ajoutée. Les documents de l'enquête étaient expédiés par la poste ou par courriel selon les préférences du répondant. La collaboration des organisations a été excellente : 5 441 organisations ont répondu au questionnaire. Et la collecte sur le Web a été populaire : 89 % des organisations répondantes ont choisi pour cette option. Le taux de réponse global à l'EPFEQ 2018 est de 86 %, un niveau supérieur à celui attendu.

Le chapitre 2 présentait un portrait des organisations québécoises avec une masse salariale d'au moins 250 000 \$ en 2018. Tout d'abord, on constate qu'environ 60 % des organisations au Québec ont une masse salariale de moins de 1 000 000 \$. En ajoutant les organisations avec une masse salariale de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$ (15,9 %), on constate que plus de 80 % des organisations au Québec ont une masse salariale annuelle de moins de 2 000 000 \$. Rappelons que seules celles qui dépassent ce seuil sont assujetties à la Loi sur les compétences. Dans le chapitre 2, on constate aussi que la très grande majorité des organisations avec une masse salariale d'au moins 250 000 \$ est en activité dans le secteur privé, qu'environ une entreprise sur deux employait moins de 20 personnes en 2018 et que les trois quarts de ces organisations proviennent des industries de services.

Le chapitre 3 révèle d'abord que la plupart des organisations assujetties à la Loi sur les compétences ont respecté leur obligation d'investir au moins 1 % de leur masse salariale dans des activités de formation. La proportion d'entreprises varie selon la taille de l'entreprise, le secteur d'appartenance et l'industrie. Les entreprises ayant financé de la formation structurée ont investi en moyenne 1,72 % de leur masse salariale. On y apprend aussi que diverses raisons sont invoquées par les entreprises assujetties à la Loi pour ne pas avoir investi le montant prescrit, mais que la raison la plus mentionnée est le fait que les sommes engagées dans les activités de formation étaient suffisantes pour répondre aux besoins.

Le chapitre 3 présente ensuite différents faits saillants. On constate qu'environ 60 % des organisations ont investi en formation structurée et que le pourcentage moyen de la masse salariale investi est de 1,94 %. Aussi, il montre que même si les activités d'apprentissage non formel sont un peu plus présentes dans les entreprises que celles d'apprentissage formel, une majorité d'organisations ont eu recours aux deux modes d'apprentissage. Quant à la nature des activités de formation, les plus répandues sont celles spécifiques à une fonction de travail ou à un métier. Le chapitre 3 montre aussi que la quasi-totalité des entreprises répondantes motivent leur investissement en formation par l'amélioration des compétences de leurs employés. Le fait que la formation fasse partie des activités courantes de l'organisation ressort clairement comme deuxième motivation. Les organisations n'ayant pas financé de formation structurée donnent comme principale raison le fait qu'elles n'étaient pas assujetties à la Loi sur les compétences. En effet, la moitié des entreprises répondantes (53,2 %) ont indiqué cette raison. Aussi, on constate que près de quatre organisations ayant financé de la formation structurée sur cinq ont fait appel à des consultants ou formateurs externes ; il s'agit du type d'activité de formation le plus présent dans les entreprises en 2018.

Toujours dans le chapitre 3, on apprend que pour la majorité des organisations les activités de formation dans lesquelles elles ont investi se sont déroulées sur le lieu de travail, mais aussi à l'extérieur. Enfin, la dernière section montre que les deux retombées de la formation structurée les plus souvent mentionnées sont l'amélioration de la qualité des produits et des services et une hausse de la motivation chez les employés formés. On constate aussi que la formation a davantage contribué à promouvoir des employés qu'à éviter des congédiements.

# Annexe

Tableau A1

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2018

	Proportion — %	Intervalle de confiance à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>100,00</b>	
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	39,6	[38,9 ; 40,3]
500 000 \$ à 999 999 \$	28,1	[27,3 ; 28,9]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	15,9	[15,5 ; 16,4]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	5,6	[5,0 ; 6,2]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	3,0	[2,6 ; 3,5]
4 000 000 \$ et plus	7,8	[7,2 ; 8,4]
<b>Secteur</b>		
Privé	97,9	[97,7 ; 98]
Public	2,1	[2,0 ; 2,3]
<b>Taille</b>		
De 1 à 19 employés	52,8	[51,6 ; 54,1]
De 20 à 99 employés	39,3	[37,9 ; 40,7]
100 employés et plus	7,9	[7,3 ; 8,5]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>25,2</b>	<b>[24,4 ; 26,1]</b>
Primaire et services publics	2,4	[2,2 ; 2,7]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	12,2	[11,5 ; 12,9]
Fabrication	10,6	[10,0 ; 11,2]
<b>Industries de services</b>	<b>74,8</b>	<b>[73,9 ; 75,6]</b>
Commerce de gros	7,9	[7,1 ; 8,9]
Commerce de détail	11,1	[10,1 ; 12,2]
Transport et entreposage	4,4	[3,8 ; 5,2]
Finance, assurances et immobilier	4,6	[3,9 ; 5,3]
Services professionnels, scientifiques et techniques	9,5	[8,6 ; 10,5]
Services aux entreprises	5,4	[4,6 ; 6,2]
Information, culture, arts et loisirs	4,1	[3,4 ; 4,8]
Services d'enseignement	1,0	[0,8 ; 1,3]
Soins de santé et assistance sociale	11,1	[10,1 ; 12,2]
Services d'hébergement et de restauration	7,5	[6,6 ; 8,5]
Autres services	6,5	[5,7 ; 7,4]
Administrations publiques	1,7	[1,5 ; 1,8]

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.

Tableau A2

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus selon le pourcentage investi en formation, Québec, 2018

	Proportion — %	Intervalle de confiance à 95 %
<b>N'a pas investi au moins 1 %</b>	<b>8,8</b>	<b>[7,4 ; 10,5]</b>
0 %	1,1 *	[0,7 ; 1,8]
Plus de 0,0 %, moins de 0,5 %	1,9	[1,5 ; 2,5]
Au moins 0,5 %, moins de 1,0 %	5,8	[4,5 ; 7,4]
<b>A investi au moins 1 %</b>	<b>91,2</b>	<b>[89,5 ; 92,6]</b>
Au moins 1,0 %, moins de 1,5 %	53,0	[49,4 ; 56,6]
1,5 % et plus	38,1	[34,7 ; 41,7]

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.

Tableau A3

**Proportion des organisations assujetties à la Loi sur les compétences et ayant investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	Proportion — %	Intervalle de confiance à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>91,2</b>	<b>[89,5 ; 92,6]</b>
<b>Masse salariale</b>		
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	90,7	[87,8 ; 93,0]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	90,8	[87,7 ; 93,3]
4 000 000 \$ et plus	91,6	[88,7 ; 93,8]
<b>Secteur</b>		
Privé	90,8	[89,1 ; 92,3]
Public	96,5	[94,3 ; 97,8]
<b>Taille</b>		
De 1 à 19 employés	52,8	[51,6 ; 54,1]
De 20 à 99 employés	39,3	[37,9 ; 40,7]
100 employés et plus	7,9	[7,3 ; 8,5]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>90,3</b>	<b>[87,0 ; 92,8]</b>
Primaire et services publics	96,1	[90,9 ; 98,4]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	84,1	[74,2 ; 90,7]
Fabrication	92,6	[90,1 ; 94,5]
<b>Industries de services</b>	<b>91,6</b>	<b>[89,6 ; 93,2]</b>
Commerce de gros	88,0	[80,1 ; 93,0]
Commerce de détail	93,1	[86,6 ; 96,6]
Transport et entreposage	90,8	[83,2 ; 95,2]
Finance, assurances et immobilier	88,0	[78,9 ; 93,5]
Services professionnels, scientifiques et techniques	92,6	[85,2 ; 96,4]
Services aux entreprises	92,7	[87,3 ; 95,9]
Information, culture, arts et loisirs	85,6	[74,4 ; 92,4]
Services d'enseignement	94,0	[90,0 ; 96,4]
Soins de santé et assistance sociale	94,4	[75,2 ; 99,0]
Services d'hébergement et de restauration	94,1	[75,7 ; 98,8]
Autres services	91,5	[80,7 ; 96,5]
Administrations publiques	96,5	[93,0 ; 98,2]

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.

Tableau A4

**Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation dans les organisations assujetties à la Loi sur les compétences selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	Proportion — %	Intervalle de confiance à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>1,72</b>	<b>[1,62 ; 1,82]</b>
<b>Masse salariale</b>		
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	1,65	[1,49 ; 1,81]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	1,79	[1,54 ; 2,03]
4 000 000 \$ et plus	1,74	[1,59 ; 1,89]
<b>Secteur</b>		
Privé	1,71	[1,60 ; 1,81]
Public	1,90	[1,76 ; 2,05]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>1,73</b>	<b>[1,55 ; 1,91]</b>
Primaire et services publics	1,81	[1,46 ; 2,16]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,48	[1,13 ; 1,83]
Fabrication	1,84	[1,61 ; 2,08]
<b>Industries de services</b>	<b>1,71</b>	<b>[1,60 ; 1,83]</b>
Commerce de gros	1,66	[1,40 ; 1,92]
Commerce de détail	1,64	[1,40 ; 1,88]
Transport et entreposage	1,59	[1,13 ; 2,05]
Finance, assurances et immobilier	1,57	[1,24 ; 1,91]
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,77	[1,45 ; 2,09]
Services aux entreprises	1,83	[1,31 ; 2,35]
Information, culture, arts et loisirs	1,63**	[0,69 ; 2,56]
Services d'enseignement	1,54	[1,39 ; 1,68]
Soins de santé et assistance sociale	1,61	[1,27 ; 1,95]
Services d'hébergement et de restauration	2,01	[1,50 ; 2,52]
Autres services	1,98	[1,41 ; 2,55]
Administrations publiques	2,03	[1,83 ; 2,23]

\*\* Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.

Tableau A5

**Raisons de ne pas investir 1 % de la masse salariale en formation chez les organisations ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus, Québec, 2018**

	Proportion <sup>1</sup> %	Intervalle de confiance à 95 %
Montant investi suffisant pour les besoins de formation	60,7	[51,8 ; 69,0]
Impossibilité de retirer des employés de la production pour les mettre en situation de formation	39,4	[30,8 ; 48,7]
A investi plus de 1 % au cours de l'année précédente	34,8	[25,4 ; 45,5]
Conditions inadéquates pour organiser plus de formation, équipement manquant ou inadéquat, manque de disponibilité de certains employés	27,6 *	[20,1 ; 36,7]
Nombre insuffisant de cours pertinents ou de programmes appropriés	23,1 *	[16,5 ; 31,3]
Autres raisons	19,3 *	[13,9 ; 26,2]
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	16,8 *	[12,0 ; 23,1]
Nombre insuffisant de candidats aptes à être formés	16,7 *	[10,9 ; 24,9]
Restructuration organisationnelle	13,4 **	[7,5 ; 22,7]
Manque de connaissance de la Loi sur les compétences	12,7 *	[8,5 ; 18,5]
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	11,2 *	[7,9 ; 15,7]
Nombre insuffisant de formateurs compétents	5,8 *	[3,6 ; 9,3]
Première année d'assujettissement	4,3 **	[2,5 ; 7,1]

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

\*\* Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Les répondants pouvaient indiquer plus d'une raison. Le total des proportions indiquées n'est donc pas égal à 100 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.

Tableau A6

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et ayant investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018

	Proportion — %	Intervalle de confiance à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>57,4</b>	<b>[55,8 ; 59,0]</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	40,9	[37,9 ; 44,1]
500 000 \$ à 999 999 \$	51,8	[48,8 ; 54,7]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	70,7	[67,6 ; 73,7]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	90,8	[87,2 ; 93,4]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	90,4	[84,3 ; 94,2]
4 000 000 \$ et plus	97,1	[95,6 ; 98,2]
<b>Secteur</b>		
Privé	56,8	[55,1 ; 58,4]
Public	85,9	[82,5 ; 88,8]
<b>Taille</b>		
De 1 à 19 employés	44,8	[42,3 ; 47,3]
De 20 à 99 employés	67,5	[65,2 ; 69,7]
100 employés et plus	91,3	[88,0 ; 93,8]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>52,8</b>	<b>[49,6 ; 56,0]</b>
Primaire et services publics	47,5	[41,9 ; 53,2]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	45,4	[39,7 ; 51,3]
Fabrication	62,6	[59,2 ; 65,9]
<b>Industries de services</b>	<b>58,9</b>	<b>[57,0 ; 60,8]</b>
Commerce de gros	50,0	[44,2 ; 55,7]
Commerce de détail	61,2	[56,1 ; 66,1]
Transport et entreposage	43,7	[36,2 ; 51,5]
Finance, assurances et immobilier	65,1	[57,0 ; 72,4]
Services professionnels, scientifiques et techniques	65,9	[60,4 ; 71,0]
Services aux entreprises	56,1	[48,6 ; 63,4]
Information, culture, arts et loisirs	55,7	[47,1 ; 64,0]
Services d'enseignement	78,8	[64,3 ; 88,4]
Soins de santé et assistance sociale	70,0	[64,9 ; 74,6]
Services d'hébergement et de restauration	36,5	[30,5 ; 43,0]
Autres services	62,7	[55,8 ; 69,1]
Administrations publiques	86,2	[83,4 ; 88,6]

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.



Tableau A7

Pourcentage de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018

	Proportion %	Intervalle de confiance à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>1,94</b>	<b>[1,82 ; 2,06]</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	2,49	[2,16 ; 2,82]
500 000 \$ à 999 999 \$	1,80	[1,62 ; 1,98]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	2,04	[1,76 ; 2,31]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	1,35	[1,19 ; 1,50]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	1,52	[1,24 ; 1,80]
4 000 000 \$ et plus	1,43	[1,28 ; 1,58]
<b>Secteur</b>		
Privé	1,94	[1,82 ; 2,07]
Public	1,84	[1,72 ; 1,96]
<b>Taille</b>		
De 1 à 19 employés	2,10	[1,88 ; 2,33]
De 20 à 99 employés	1,89	[1,73 ; 2,05]
100 employés et plus	1,60	[1,41 ; 1,78]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>1,70</b>	<b>[1,53 ; 1,87]</b>
Primaire et services publics	2,23	[1,75 ; 2,71]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,57	[1,23 ; 1,91]
Fabrication	1,72	[1,55 ; 1,90]
<b>Industries de services</b>	<b>2,01</b>	<b>[1,86 ; 2,16]</b>
Commerce de gros	1,89	[1,51 ; 2,27]
Commerce de détail	1,88	[1,47 ; 2,29]
Transport et entreposage	1,98*	[1,27 ; 2,69]
Finance, assurances et immobilier	1,52	[1,23 ; 1,80]
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,18	[1,63 ; 2,72]
Services aux entreprises	2,45	[1,82 ; 3,07]
Information, culture, arts et loisirs	1,68	[1,22 ; 2,14]
Services d'enseignement	1,38	[1,16 ; 1,60]
Soins de santé et assistance sociale	1,87	[1,57 ; 2,17]
Services d'hébergement et de restauration	3,21	[2,36 ; 4,06]
Autres services	1,98	[1,61 ; 2,35]
Administrations publiques	1,91	[1,75 ; 2,06]

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.

Tableau A8

**Mode d'apprentissage des activités financées par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	Apprentissage formel		Apprentissage non formel	
	%	Intervalle de confiance à 95 %	%	Intervalle de confiance à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>68,7</b>	<b>[66,7 ; 70,7]</b>	<b>83,7</b>	<b>[82,0 ; 85,2]</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 \$ à 499 999 \$	60,1	[55,2 ; 64,9]	79,1	[74,7 ; 82,9]
500 000 \$ à 999 999 \$	62,9	[58,9 ; 66,7]	81,1	[77,7 ; 84,1]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	70,5	[66,8 ; 73,9]	84,1	[81,0 ; 86,8]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	78,5	[72,4 ; 83,6]	89,3	[84,6 ; 92,6]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	72,2	[63,2 ; 79,7]	90,3	[84,5 ; 94,1]
4 000 000 \$ et plus	87,9	[84,1 ; 90,8]	91,5	[87,7 ; 94,2]
<b>Secteur</b>				
Privé	68,2	[66,1 ; 70,2]	83,5	[81,8 ; 85,1]
Public	85,7	[83,2 ; 87,9]	87,8	[85,4 ; 89,8]
<b>Taille de l'entreprise</b>				
De 1 à 19 employés	62,0	[58,3 ; 65,6]	79,1	[75,8 ; 82,0]
De 20 à 99 employés	70,7	[67,9 ; 73,2]	85,7	[83,6 ; 87,6]
100 employés et plus	83,8	[79,4 ; 87,4]	91,3	[87,6 ; 93,9]
<b>Industries</b>				
<b>Industries de production de biens</b>				
Primaire et services publics	69,1	[62,0 ; 75,4]	87,8	[83,1 ; 91,3]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	73,3	[64,2 ; 80,8]	71,7	[63,0 ; 79,0]
Fabrication	70,2	[66,0 ; 74,1]	86,1	[82,9 ; 88,8]
<b>Industries de production de services</b>				
Commerce de gros	64,6	[56,8 ; 71,6]	90,6	[85,3 ; 94,2]
Commerce de détail	66,5	[60,4 ; 72,1]	83,9	[78,6 ; 88,1]
Transport et entreposage	68,5	[56,9 ; 78,2]	77,7	[67,0 ; 85,7]
Finance, assurances et immobilier	72,3	[62,9 ; 80,0]	82,5	[73,9 ; 88,7]
Services professionnels, scientifiques et techniques	65,6	[58,9 ; 71,6]	86,5	[80,9 ; 90,6]
Services aux entreprises	69,7	[59,9 ; 78,0]	86,2	[77,5 ; 91,9]
Information, culture, arts et loisirs	68,2	[57,0 ; 77,6]	87,8	[78,6 ; 93,4]
Services d'enseignement	74,1	[57,7 ; 85,8]	92,2	[77,5 ; 97,6]
Soins de santé et assistance sociale	74,6	[68,7 ; 79,7]	82,2	[77,1 ; 86,3]
Services d'hébergement et de restauration	51,5	[40,9 ; 62,0]	83,6	[73,1 ; 90,5]
Autres services	63,2	[54,7 ; 71,0]	83,0	[75,6 ; 88,5]
Administrations publiques	84,7	[81,0 ; 87,8]	86,5	[83,5 ; 89,1]

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2018*.

Tableau A9

**Raisons ayant motivé la décision de financer de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018**

	Proportion <sup>1</sup> %	Intervalle de confiance à 95 %
Améliorer les compétences des employés	97,1	[96,2 ; 97,7]
La formation fait partie des activités courantes de l'organisation	83,5	[81,8 ; 85,0]
Accroître la motivation et/ou l'autonomie des employés	74,9	[72,9 ; 76,7]
Améliorer la productivité	71,9	[69,9 ; 73,8]
Adaptation du personnel aux changements technologiques ou organisationnels	54,1	[52,0 ; 56,2]
Répondre à des besoins de développement stratégique	50,3	[48,2 ; 52,5]
Réduire les pertes causées par l'ignorance ou par une mauvaise utilisation de l'équipement	47,8	[45,7 ; 50,0]
Obligation de formation pour respecter les exigences d'un ordre professionnel ou pour respecter les dispositions d'une loi autre que la Loi sur les compétences	43,7	[41,6 ; 45,8]
Difficulté de recruter du personnel qualifié	37,9	[35,9 ; 40,0]
Se conformer à la Loi sur les compétences	32,3	[30,4 ; 34,2]
Roulement de personnel élevé	25,2	[23,4 ; 27,0]
Demande du syndicat ou des employés	19,3	[17,8 ; 21,0]
Obligation contractuelle pour fabriquer ou distribuer un produit ou respect d'une norme de qualité	17,8	[16,3 ; 19,4]
Autres raisons	7,0	[6,0 ; 8,2]

1. Les répondants pouvaient indiquer plus d'une raison. Le total des proportions indiquées n'est donc pas égal à 100 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.

Tableau A10

Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée chez qui la formation est une activité courante, Québec, 2018

	Proportion — %	Intervalle de confiance à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>83,5</b>	<b>[81,8 ; 85,0]</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	78,0	[73,6 ; 81,8]
500 000 \$ à 999 999 \$	79,4	[75,9 ; 82,5]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	85,1	[82,2 ; 87,7]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	90,8	[86,5 ; 93,8]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	91,9	[87,1 ; 95,1]
4 000 000 \$ et plus	92,7	[89,1 ; 95,1]
<b>Secteur</b>		
Privé	83,4	[81,6 ; 85,0]
Public	87,0	[82,7 ; 90,4]
<b>Taille</b>		
De 1 à 19 employés	77,2	[73,9 ; 80,3]
De 20 à 99 employés	86,5	[84,5 ; 88,3]
100 employés et plus	92,8	[89,1 ; 95,3]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>76,5</b>	<b>[72,4 ; 80,2]</b>
Primaire et services publics	84,7	[79,5 ; 88,8]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	70,7	[62,0 ; 78,1]
Fabrication	79,9	[76,1 ; 83,2]
<b>Industries de services</b>	<b>85,6</b>	<b>[83,7 ; 87,3]</b>
Commerce de gros	81,6	[74,8 ; 86,8]
Commerce de détail	88,5	[83,8 ; 92,0]
Transport et entreposage	81,8	[70,9 ; 89,2]
Finance, assurances et immobilier	83,2	[74,6 ; 89,4]
Services professionnels, scientifiques et techniques	87,4	[82,0 ; 91,4]
Services aux entreprises	80,2	[71,3 ; 86,8]
Information, culture, arts et loisirs	80,3	[70,2 ; 87,6]
Services d'enseignement	94,5	[77,0 ; 98,9]
Soins de santé et assistance sociale	89,4	[84,7 ; 92,8]
Services d'hébergement et de restauration	84,5	[74,6 ; 91,0]
Autres services	82,9	[75,8 ; 88,3]
Administrations publiques	88,4	[85,6 ; 90,7]

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.

Tableau A11

**Raisons de ne pas avoir financé de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018**

	Proportion <sup>1</sup> — %	Intervalle de confiance à 95 %
Non assujettie à la Loi sur les compétences	53,2	[50,4 ; 56,0]
Privilégie la formation informelle	46,6	[43,8 ; 49,4]
Pas besoin de formation en 2018	45,7	[42,9 ; 48,5]
L'organisation préfère embaucher des employés possédant les compétences requises	45,6	[42,8 ; 48,4]
Impossibilité de retirer des employés de la production pour les mettre en situation de formation	32,7	[30,2 ; 35,3]
Les activités des employés n'exigent pas de formation	29,9	[27,3 ; 32,5]
Manque de budget consacré à la formation	23,0	[20,7 ; 25,4]
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	19,1	[17,0 ; 21,4]
Absence ou nombre insuffisant de cours ou programmes appropriés	18,3	[16,3 ; 20,5]
La formation n'est pas une priorité pour l'organisation	16,7	[14,7 ; 19,0]
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	15,5	[13,6 ; 17,6]
Nombre insuffisant de formateurs aptes à donner la formation	11,7	[10,0 ; 13,7]
Manque de motivation de la part des employés	11,5	[9,9 ; 13,4]
Autres raisons	10,8	[9,2 ; 12,6]
Les employés formés sont recrutés par des concurrents	9,7	[8,2 ; 11,5]
Conditions inadéquates pour réaliser de la formation	7,1	[5,8 ; 8,7]
Les activités de formation ont été financées entièrement par le fonds de la CCQ <sup>2</sup>	6,9	[5,5 ; 8,6]
Raisons organisationnelles ou conflit dans les relations de travail, tutelle	4,2	[3,2 ; 5,6]

1. Les répondants pouvaient indiquer plus d'une raison. Le total des proportions indiquées n'est donc pas égal à 100 %.

2. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.

Tableau A12

**Type d'activité de formation structurée financée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018**

	Proportion <sup>1</sup> — %	Intervalle de confiance à 95 %
Formation offerte par des consultants ou formateurs externes	78,2	[76,3 ; 79,9]
Formation offerte par un employé de l'organisation	62,3	[60,2 ; 64,3]
Formation reçue lors de colloques ou congrès	54,9	[52,8 ; 57,0]
Formation à distance	50,7	[48,6 ; 52,8]
Formation offerte par des fournisseurs d'équipements ou des vendeurs	47,1	[45,0 ; 49,3]
Formation offerte par des établissements d'enseignement	27,5	[25,8 ; 29,3]
Formation dans le cadre du PAMT <sup>2</sup>	20,2	[18,7 ; 21,9]
Autres activités	8,5	[7,4 ; 9,9]

1. Les répondants pouvaient indiquer plus d'une raison. Le total des proportions indiquées n'est donc pas égal à 100 %.

2. Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.

Tableau A13

**Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi en formation structurée dans le cadre du PAMT<sup>1</sup>, Québec, 2018**

	Proportion — %	Intervalle de confiance à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>20,2</b>	<b>[18,7 ; 21,9]</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	14,2	[11,3 ; 17,7]
500 000 \$ à 999 999 \$	17,2	[14,3 ; 20,4]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	22,3	[19,2 ; 25,6]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	26,8	[21,3 ; 33,1]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	26,4	[19,5 ; 34,6]
4 000 000 \$ et plus	29,5	[24,8 ; 34,7]
<b>Secteur</b>		
Privé	20,4	[18,7 ; 22,1]
Public	16,5	[13,0 ; 20,7]
<b>Taille</b>		
De 1 à 19 employés	13,7	[11,5 ; 16,4]
De 20 à 99 employés	23,3	[21,0 ; 25,8]
100 employés et plus	30,4	[25,6 ; 35,6]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>27,1</b>	<b>[23,8 ; 30,7]</b>
Primaire et services publics	33,9	[26,9 ; 41,8]
Construction (hors CCQ <sup>2</sup> )	16,9*	[11,8 ; 23,5]
Fabrication	34,5	[30,3 ; 39,0]
<b>Industries de services</b>	<b>18,2</b>	<b>[16,4 ; 20,1]</b>
Commerce de gros	13,0*	[8,8 ; 18,8]
Commerce de détail	25,0	[20,1 ; 30,7]
Transport et entreposage	25,8*	[16,8 ; 37,3]
Finance, assurances et immobilier	14,1*	[8,8 ; 21,9]
Services professionnels, scientifiques et techniques	10,0*	[6,8 ; 14,4]
Services aux entreprises	18,3*	[11,7 ; 27,5]
Information, culture, arts et loisirs	18,2**	[10,7 ; 29,2]
Services d'enseignement	13,3**	[7,8 ; 21,8]
Soins de santé et assistance sociale	15,6	[11,6 ; 20,5]
Services d'hébergement et de restauration	35,3	[26,3 ; 45,6]
Autres services	20,3*	[14,4 ; 27,8]
Administrations publiques	11,8	[9,5 ; 14,7]

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

\*\* Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Programme d'apprentissage en milieu de travail.

2. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2018*.

Tableau A14

**Lieu de la formation structurée dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	Sur le lieu de travail		À l'extérieur du lieu de travail		Sur le lieu de travail et à l'extérieur	
	%	Intervalle de confiance à 95 %	%	Intervalle de confiance à 95 %	%	Intervalle de confiance à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>76,9</b>	<b>[75,0 ; 78,7]</b>	<b>80,9</b>	<b>[79,2 ; 82,5]</b>	<b>57,9</b>	<b>[55,8 ; 59,9]</b>
<b>Masse salariale</b>						
250 000 \$ à 499 999 \$	65,3	[60,5 ; 69,9]	77,7	[73,3 ; 81,6]	43,0	[38,3 ; 47,9]
500 000 \$ à 999 999 \$	72,2	[68,5 ; 75,7]	78,0	[74,5 ; 81,1]	50,2	[46,2 ; 54,2]
1 000 000 \$ et plus	80,5	[77,2 ; 83,5]	79,2	[75,9 ; 82,1]	59,7	[55,8 ; 63,4]
1 000 000 \$ à 1 499 999 \$	89,4	[84,7 ; 92,8]	85,8	[80,9 ; 89,6]	75,2	[69,3 ; 80,3]
1 500 000 \$ à 1 999 999 \$	87,6	[80,3 ; 92,5]	82,9	[75,5 ; 88,4]	70,5	[61,9 ; 78,0]
2 000 000 \$ et plus	93,4	[90,0 ; 95,6]	92,0	[89,2 ; 94,2]	85,4	[81,5 ; 88,6]
<b>Secteur</b>						
Secteur privé	76,8	[74,9 ; 78,7]	80,4	[78,6 ; 82,1]	57,2	[55,1 ; 59,4]
Secteur public	80,4	[77,7 ; 82,9]	96,0	[94,5 ; 97,1]	76,4	[73,6 ; 79,1]
<b>Taille de l'entreprise</b>						
De 1 à 19 employés	65,7	[62,0 ; 69,2]	80,0	[76,8 ; 82,8]	45,7	[42,0 ; 49,4]
De 20 à 99 employés	82,6	[80,3 ; 84,7]	78,5	[76,1 ; 80,8]	61,1	[58,3 ; 63,9]
100 employés et plus	93,2	[89,9 ; 95,4]	92,7	[89,8 ; 94,8]	85,9	[81,9 ; 89,1]
<b>Industries</b>						
<b>Industries de production de biens</b>	<b>76,3</b>	<b>[72,0 ; 80,1]</b>	<b>74,5</b>	<b>[70,7 ; 78,0]</b>	<b>50,8</b>	<b>[46,6 ; 55,0]</b>
Primaire et services publics	82,1	[74,6 ; 87,7]	72,6	[63,8 ; 79,9]	54,7	[45,9 ; 63,2]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	65,0	[56,3 ; 72,9]	81,8	[74,0 ; 87,7]	46,9	[38,7 ; 55,3]
Fabrication	76,2	[62,3 ; 86,1]	74,3	[63,1 ; 83,0]	50,5	[38,8 ; 62,1]
<b>Industries de production de services</b>	<b>77,1</b>	<b>[75,0 ; 79,2]</b>	<b>82,9</b>	<b>[80,9 ; 84,7]</b>	<b>60,0</b>	<b>[57,6 ; 62,4]</b>
Commerce de gros	78,5	[71,1 ; 84,5]	75,5	[68,5 ; 81,3]	54,0	[46,3 ; 61,6]
Commerce de détail	79,9	[74,2 ; 84,6]	83,6	[78,4 ; 87,8]	63,5	[57,3 ; 69,4]
Transport et entreposage	85,5	[74,6 ; 92,2]	63,8	[52,3 ; 73,9]	49,3	[38,2 ; 60,5]
Finance, assurances et immobilier	74,7	[65,5 ; 82,1]	86,9	[79,5 ; 91,9]	61,6	[52,2 ; 70,2]
Services professionnels, scientifiques et techniques	74,0	[67,6 ; 79,5]	87,2	[81,9 ; 91,1]	61,2	[54,4 ; 67,5]
Services aux entreprises	79,2	[70,3 ; 85,9]	82,2	[73,2 ; 88,6]	61,4	[51,6 ; 70,3]
Information, culture, arts et loisirs	76,4	[65,7 ; 84,6]	82,6	[72,6 ; 89,5]	59,0	[47,8 ; 69,4]
Services d'enseignement	90,6	[77,2 ; 96,4]	87,4	[66,9 ; 95,9]	77,9	[60,3 ; 89,1]
Soins de santé et assistance sociale	76,3	[70,7 ; 81,2]	86,8	[81,7 ; 90,6]	63,1	[56,9 ; 68,9]
Services d'hébergement et de restauration	80,1	[70,5 ; 87,2]	88,6	[82,4 ; 92,8]	43,8	[33,7 ; 54,4]
Autres services	69,6	[61,4 ; 76,7]	88,6	[82,4 ; 92,8]	58,2	[49,8 ; 66,2]
Administrations publiques	77,3	[72,9 ; 81,2]	95,9	[94,1 ; 97,2]	73,2	[68,7 ; 77,4]

1. Commission de la construction du Québec.

Note : Les totaux des colonnes ou des lignes n'égalent pas 100 %, car plusieurs types de formation pouvaient être offerts par les établissements.

 Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2018*.

Tableau A15

**Retombées de la formation structurée financée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2018**

	Proportion <sup>1</sup> %	Intervalle de confiance à 95 %
Motivation accrue chez les employés formés	74,8	[72,8 ; 76,6]
Produits et des services de meilleure qualité	74,5	[72,6 ; 76,3]
Stimulation dans les équipes de travail	68,8	[66,8 ; 70,8]
Amélioration de la capacité des employés de s'adapter au changement	66,3	[64,2 ; 68,3]
Meilleur climat de travail	61,8	[59,7 ; 63,8]
Moins de supervision ou d'encadrement	59,7	[57,6 ; 61,8]
Moins d'accidents du travail	37,9	[35,9 ; 40,0]
Plus grand respect des échéanciers de production	34,7	[32,7 ; 36,8]
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	32,4	[30,4 ; 34,4]
Moins de roulement de personnel	27,4	[25,5 ; 29,3]
Coûts de production inférieurs	24,5	[22,7 ; 26,3]
Moins d'absentéisme	16,7	[15,2 ; 18,4]
Autres	6,7	[5,7 ; 7,9]

1. Les répondants pouvaient indiquer plus d'une raison. Le total des proportions indiquées n'est donc pas égal à 100 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2018.



Tableau A16

**Retombées de la formation structurée dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2018**

	A contribué à la promotion de certains employés		A permis à certains employés d'éviter un congédiement		N'a pas contribué à la promotion de certains employés, ni permis à certains employés d'éviter un congédiement	
	%	Intervalle de confiance à 95 %	%	Intervalle de confiance à 95 %	%	Intervalle de confiance à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>35,5</b>	<b>[33,6 ; 37,5]</b>	<b>18,4</b>	<b>[16,9 ; 20,1]</b>	<b>57,6</b>	<b>[55,5 ; 59,7]</b>
<b>Masse salariale</b>						
250 000 \$ à 499 999 \$	27,4	[23,2 ; 32,0]	11,8	[9,0 ; 15,5]	67,6	[62,8 ; 72,0]
500 000 \$ à 999 999 \$	27,3	[23,9 ; 31,0]	19,9	[16,8 ; 23,3]	63,2	[59,2 ; 67,0]
1 000 000 \$ et plus	35,3	[31,6 ; 39,1]	17,4	[14,6 ; 20,6]	57,3	[53,4 ; 61,2]
1 000 000 \$ à 1 499 999 \$	43,7	[37,2 ; 50,4]	23,4	[18,1 ; 29,8]	50,1	[43,4 ; 56,8]
1 500 000 \$ à 1 999 999 \$	50,9	[42,1 ; 59,7]	23,7	[16,8 ; 32,3]	41,1	[33,0 ; 49,8]
2 000 000 \$ et plus	58,2	[52,8 ; 63,4]	26,0	[21,7 ; 30,9]	37,2	[32,2 ; 42,4]
<b>Secteur</b>						
Secteur privé	35,3	[33,3 ; 37,3]	18,6	[16,9 ; 20,3]	57,7	[55,6 ; 59,8]
Secteur public	43,6	[39,8 ; 47,4]	14,3	[10,9 ; 18,5]	54,5	[50,7 ; 58,2]
<b>Taille de l'entreprise</b>						
De 1 à 19 employés	24,9	[21,8 ; 28,2]	11,0	[9,0 ; 13,3]	69,9	[66,4 ; 73,1]
De 20 à 99 employés	38,2	[35,4 ; 41,0]	21,7	[19,2 ; 24,3]	53,4	[50,5 ; 56,3]
100 employés et plus	60,8	[55,4 ; 65,9]	31,1	[26,4 ; 36,2]	32,7	[27,9 ; 37,8]
<b>Industries</b>						
<b>Industries de production de biens</b>						
Primaire et services publics	38,4	[29,8 ; 47,8]	16,4	[11,2 ; 23,4]	55,3	[46,2 ; 64,1]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	19,5*	[13,8 ; 26,9]	13,0	[8,3 ; 19,7]	71,0	[63,2 ; 77,7]
Fabrication	42,4	[37,8 ; 47,0]	20,2	[16,6 ; 24,3]	50,1	[45,6 ; 54,6]
<b>Industries de production de services</b>						
Commerce de gros	35,4	[28,3 ; 43,2]	18,4	[13,3 ; 25,0]	58,3	[50,5 ; 65,7]
Commerce de détail	44,7	[38,5 ; 51,0]	25,3	[20,3 ; 31,0]	48,1	[41,8 ; 54,4]
Transport et entreposage	26,8	[18,0 ; 37,8]	24,1	[16,0 ; 34,5]	57,9	[46,5 ; 68,4]
Finance, assurances et immobilier	44,1	[35,2 ; 53,4]	18,9	[12,7 ; 27,2]	51,7	[42,5 ; 60,8]
Services professionnels, scientifiques et techniques	37,6	[31,4 ; 44,2]	11,8	[8,1 ; 16,8]	59,2	[52,5 ; 65,5]
Services aux entreprises	43,8	[34,7 ; 53,4]	29,9	[21,9 ; 39,3]	49,1	[39,6 ; 58,6]
Information, culture, arts et loisirs	39,0	[28,7 ; 50,4]	12,1	[6,7 ; 21,0]	57,7	[46,4 ; 68,3]
Services d'enseignement	45,0	[33,2 ; 57,4]	12,5	[8,3 ; 18,4]	53,6	[41,2 ; 65,5]
Soins de santé et assistance sociale	19,0	[14,8 ; 24,1]	13,3	[9,8 ; 17,8]	72,9	[67,2 ; 77,9]
Services d'hébergement et de restauration	53,6	[43,0 ; 64,0]	40,6	[30,5 ; 51,5]	30,2	[21,4 ; 40,7]
Autres services	35,0	[27,4 ; 43,4]	14,6	[9,5 ; 21,8]	63,3	[54,9 ; 71,0]
Administrations publiques	34,7	[30,0 ; 39,6]	7,4	[5,6 ; 9,8]	63,7	[58,7 ; 68,4]

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Commission de la construction du Québec.

Note : Le total des trois colonnes n'égalise pas 100 % en raison des organisations ayant indiqué que la formation structurée a contribué à la promotion de certains employés et a permis à certains employés d'éviter un congédiement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2018*.

« La statistique au  
service de la société :  
la référence au Québec »



[stat.gouv.qc.ca](http://stat.gouv.qc.ca)