

# Résultats de l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi* au Québec, 2021



Pour tout renseignement concernant l'Institut de la statistique du Québec (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 : [statistique.quebec.ca](http://statistique.quebec.ca)

Ce document est disponible seulement en version électronique.

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
2<sup>e</sup> trimestre 2024  
ISBN 978-2-550-97581-6 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2023

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.  
[statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction](http://statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction)

Mai 2024

Ce rapport a été réalisé  
à l'Institut de la statistique du Québec par :  
Samy Sider, analyste  
Valérie Roy, statisticienne

*L'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2021* 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  
Dominique Sam-Pan, technicien principal en recherche  
Institut de la statistique du Québec  
Rabah Arrache et Malika Hamzaoui, économistes  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Les travaux méthodologiques de  
cette enquête ont été réalisés par :  
Valérie Roy, statisticienne  
Luc Belleau, statisticien

Sous la direction de : Éric Gagnon, directeur

Les travaux de la collecte des données  
de cette enquête ont été réalisés par :  
Charles Alleyn, chargé d'enquête  
Amélie Savoie, technicienne

Intervieweurs principaux : Denis Bourgelas et Maxime Langlois

Autres intervieweurs - ISQ : Arnaud Déry-Lauzier, Diane Duquette ; Hélène Lacroix ;  
Maude Melanson ; Alexandra Retamal Melado ;  
Irénée Rutema ; Fabienne Torcol

Soutien administratif : David Bélanger et Manon Laliberté

Coordonnateur : Steeve Tremblay

Sous la direction de : Guillaume Rousseau, directeur

Révision linguistique et édition : 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 : [statistique.quebec.ca](http://statistique.quebec.ca)

#### **Notice bibliographique suggérée :**

SIDER Samy, et Valérie ROY (2023). *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec 2021*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 64 p.



# Table des matières

<b>Faits saillants</b> . . . . .	<b>9</b>
<b>Introduction</b> . . . . .	<b>11</b>
<b>1 Méthodologie</b> . . . . .	<b>13</b>
1.1 Le plan d'échantillonnage . . . . .	13
1.1.1 La population visée . . . . .	13
1.1.2 La base de sondage . . . . .	13
1.1.3 La taille et la répartition de l'échantillon . . . . .	14
1.2 Les outils et le mode de collecte . . . . .	15
1.3 La collecte des données . . . . .	16
1.3.1 Le déroulement . . . . .	16
1.3.2 Les résultats . . . . .	17
1.4 Le traitement des données . . . . .	18
1.4.1 La validation . . . . .	18
1.4.2 La pondération . . . . .	19
1.4.3 L'imputation . . . . .	19
1.4.4 Les méthodes d'estimation et d'analyse des résultats . . . . .	20
1.5 L'évaluation statistique de l'enquête . . . . .	20
1.5.1 Les erreurs dues à l'échantillonnage . . . . .	20
1.5.2 Les erreurs non dues à l'échantillonnage . . . . .	21
1.6 La comparabilité . . . . .	22
1.7 La confidentialité . . . . .	22
1.8 L'appréciation globale . . . . .	23
1.9 Portrait des organisations . . . . .	23
<b>2 Les organisations assujetties à la loi sur les compétences</b> . . . . .	<b>25</b>
2.1 L'investissement en formation des organisations assujetties à la loi sur les compétences . . . . .	25
2.2 Les raisons évoquées par les organisations assujetties à la loi sur les compétences pour ne pas avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale . . . . .	27

<b>3</b>	<b>La formation structurée au Québec en 2021</b>	<b>29</b>
3.1	L'investissement en formation structurée	29
3.1.1	L'investissement en formation structurée selon certaines caractéristiques des organisations	30
3.1.2	Le pourcentage de la masse salariale investi en formation structurée	31
3.2	Les modes d'apprentissage	32
3.3	Les raisons d'avoir investi en formation structurée	33
3.3.1	Les principales raisons	33
3.3.2	La formation comme pratique courante selon certaines caractéristiques des organisations	34
3.4	Les principales raisons de ne pas avoir financé ou organisé de formation structurée	36
3.5	Les types d'activités de formation structurée	37
3.5.1	Les principaux types d'activités	37
3.5.2	Le programme d'apprentissage en milieu de travail	37
3.5.3	La formation à distance	38
3.6	Lieu de la formation	40
3.7	Les retombées de la formation structurée	42
3.7.1	Les types de retombées et leur fréquence du point de vue des organisations	42
3.7.2	Les retombées de la formation structurée sur les employés	42
	<b>Conclusion</b>	<b>45</b>
	<b>Annexe – Tableaux avec intervalles de confiance</b>	<b>47</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 attendu (associé à une proportion de 15 %), pour l'ensemble du Québec et selon les variables de stratification . . . . . 15

### 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 . . . . . 17

### Tableau 1.3

Relation entre la valeur d'un coefficient de variation et la précision de l'estimation associée . . . . . 20

### Tableau 1.4

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2021 . . . . . 23

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

---

### Tableau 2.1

Répartition des organisations ayant une masse salariale de deux millions de dollars et plus selon le pourcentage dépensé en formation, Québec, 2021 . . . . . 25

### 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, 2021 . . . . . 26

### 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, 2021 . . . . . 27

### Tableau 2.4

Raisons de ne pas investir 1 % de la masse salariale en formation chez les organisations ayant une masse salariale de deux millions de dollars, Québec, 2021 . . . . . 28

## 3 La formation structurée au Québec en 2021

---

### Tableau 3.1

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon le fait d'avoir investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2021 . . . . . 30

### Tableau 3.2

Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon diverses caractéristiques, Québec, 2021 . . . . . 31

### Tableau 3.3

Modes d'apprentissage des activités financées par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon diverses caractéristiques, Québec, 2021 . . . . . 32

### Tableau 3.4

Raisons ayant motivé la décision de financer ou d'organiser de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021 . . . . . 34

### Tableau 3.5

Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée parmi celles dont la formation est une activité courante, Québec, 2021 . . . . . 35

### Tableau 3.6

Raisons de ne pas avoir financé ou organisé de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021 . . . . . 36

### Tableau 3.7

Type d'activité de formation structurée financée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021 . . . . . 37

### Tableau 3.8

Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi dans de la formation structurée dans le cadre du PAMT, Québec, 2021 . . . . . 38

### Tableau 3.9

Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi dans de la formation à distance, Québec, 2021 . . . . . 39

<b>Tableau 3.10</b> Lieu de la formation structurée dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon type de formation, Québec, 2021 . . . . .	41	<b>Tableau A8</b> Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon diverses caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 3.3) . . . . .	54
<b>Tableau 3.11</b> Retombée de la formation structurée financée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021 . . . . .	42	<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, 2021 (Tableau 3.4) . . . . .	55
<b>Tableau 3.12</b> Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2021 . . . . .	44	<b>Tableau A10</b> Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée parmi celles dont la formation est une activité courante, Québec, 2021 (Tableau 3.5) . . . . .	56
<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, 2021 (Tableau 3.6) . . . . .	57
<b>Tableau A1</b> Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 1.4) . . . . .	47	<b>Tableau A12</b> Type d'activité de formation structurée financées par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021 (Tableau 3.7) . . . . .	58
<b>Tableau A2</b> Répartition des organisations ayant une masse salariale de deux millions de dollars et plus selon le pourcentage dépensé en formation, Québec, 2021 (Tableau 2.1) . . . . .	48	<b>Tableau A13</b> Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi dans de la formation structurée dans le cadre du PAMT, Québec, 2021 (Tableau 3.8) . . . . .	59
<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, 2021 (Tableau 2.2) . . . . .	49	<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 dans de la formation structurée selon le type de formation, Québec, 2021 (Tableau 3.10) . . . . .	60
<b>Tableau A4</b> Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation dans les organisations assujetties à la Loi selon différentes caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 2.3) . . . . .	50	<b>Tableau A15</b> Retombées de la formation structurée financée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021 (Tableau 3.11) . . . . .	61
<b>Tableau A5</b> Raisons de ne pas investir 1 % de la masse salariale en formation chez les organisations ayant une masse salariale de deux millions de dollars, Québec, 2021 (Tableau 2.4) . . . . .	51	<b>Tableau A16</b> Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 3.12) . . . . .	62
<b>Tableau A6</b> Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon le fait d'avoir investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 3.1) . . . . .	52	<b>Tableau A17</b> Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi dans de la formation à distance, Québec, 2021 (Tableau 3.9) . . . . .	63
<b>Tableau A7</b> Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon diverses caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 3.2) . . . . .	53		



## Faits saillants

- ▶ En 2021, la plupart des organisations assujetties à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (loi sur les compétences) ont respecté leur obligation d'investir au moins 1 % de leur masse salariale dans des activités de formation. En effet, 87,7 % des organisations ayant une masse salariale de plus de 2 millions de dollars ont investi au moins 1 % dans la formation de leurs employés.
- ▶ Chez les organisations assujetties à la Loi, mais n'ayant pas investi au moins 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.
- ▶ Un peu plus de la moitié (52,4 %) des organisations du Québec (assujetties à la loi sur les compétences ou non) ont investi dans des activités de formation structurée, c'est-à-dire des activités d'apprentissage organisées visant à soutenir le développement des compétences ; le pourcentage moyen de la masse salariale investie est de 2,11 %.
- ▶ Les activités d'apprentissage non formel, données à même les ressources de l'organisation, sont plus présentes dans les organisations que les activités d'apprentissage formel fournies par un établissement d'enseignement ou de formation et menant à une attestation. Une majorité d'organisations ont eu recours à ces deux modes de formation.
- ▶ La quasi-totalité des organisations répondantes (97,0 %) 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 trois organisations ayant financé de la formation structurée sur quatre (73,8 %) ont organisé une formation donnée par des consultants ou des formateurs externes ; il s'agit du type d'activité le plus présent dans les organisations, alors que plus de deux organisations sur trois (69,7 %) ont organisé de la formation à distance en 2021.
- ▶ La formation a davantage contribué à promouvoir des employés qu'à éviter des congédiements.
- ▶ Une motivation accrue du personnel (71,8 %) et une amélioration des produits et services (70,5 %) sont les principales retombées de la formation structurée financée par les organisations.



# Introduction

Lors de son adoption au milieu des années 1990, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre prescrit à tout employeur dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède 250 000 \$ de participer, pour cette année, au développement de la formation de la main-d'œuvre. En 2004, la masse salariale minimale pour être assujetti à la Loi passe de 250 000 \$ et plus à un million de dollars et plus. En 2007, le titre de cette loi est modifié : elle se nomme désormais la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (loi sur les compétences). C'est également cette même année que le gouvernement du Québec et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) entreprennent 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 et des qualifications de la main-d'œuvre, en plus de l'effort d'investissement et de comptabilisation. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la masse salariale minimale pour qu'une entreprise soit assujettie à la Loi est de deux millions de dollars.

L'objectif de cette loi est d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre par l'investissement en formation de la main-d'œuvre, par la concertation des partenaires du marché du travail et par le développement des modes de formation et de reconnaissance des compétences des personnes en emploi.

En mars 2011, la CPMT, en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), confie le mandat à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) de réaliser l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ). En 2014, l'ISQ est de nouveau mandatée par la CPMT pour faire une mise à jour des résultats de l'EPFEQ 2011<sup>1</sup>. C'est dans cette édition de l'enquête que la collecte multimode est introduite : les participants peuvent répondre au questionnaire par téléphone ou sur le Web.

À l'instar de l'enquête de 2014 et de 2018, la collecte de l'édition 2021 a été réalisée sur le Web et par téléphone. Toutes les questions de cette édition ont été reprises des deux éditions précédentes.

Le présent rapport se divise en trois chapitres. La méthodologie de la recherche est présentée dans le chapitre 1. Le chapitre 2 décrit le 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 dont la masse salariale était de 2 millions de dollars et plus en 2021 et traite 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) conserve le même format en 2021 que celui de 2018, contrairement à l'édition plus allégée de 2016. La méthodologie demeure semblable à celle développée pour les éditions précédentes de l'enquête, ce qui diminue le risque d'introduire des biais dans la comparaison des résultats. Cette comparabilité est importante pour brosser un portrait fiable de l'évolution des pratiques de formation.

Les principaux aspects du plan d'échantillonnage seront abordés dans la première section de ce chapitre. Les outils et le mode de collecte, ainsi que la collecte des données et les résultats obtenus à cet égard, sont présentés par la suite. La quatrième section porte sur le traitement des données de l'enquête, plus précisément sur les étapes de validation, d'imputation et de pondération. L'évaluation statistique de l'enquête, la description des normes de présentation des résultats de même que la portée et les limites de l'enquête viennent clore le chapitre.

## 1.1 Le plan d'échantillonnage

### 1.1.1 La population visée

La population visée par cette enquête est l'ensemble des organisations, qu'elles soient privées ou publiques, à but lucratif ou non, dont la masse salariale en 2021 est d'au moins 250 000 \$ au Québec.

### 1.1.2 La base de sondage

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

Une extraction du sommaire de l'année 2021 a permis de construire la base de sondage de l'enquête<sup>1</sup>. Ce sommaire peut présenter 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 à la déclaration en ligne.

---

1. La communication de ces renseignements à l'ISQ 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 admissibles 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.
- six régions (île de Montréal ; périphérie de Montréal<sup>2</sup> ; Capitale-Nationale ; régions centrales autres que Capitale-Nationale<sup>3</sup> ; régions ressources<sup>4</sup> ; région inconnue<sup>5</sup>) ;
  - deux types d'appartenance des organisations (secteur privé ou secteur public) ;
  - quatre secteurs d'activité économique (fabrication ; services ; construction ; autres)<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 consacrée à la formation en 2021 (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.

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 de l'organisation dans le monde entier. Au total, la base de sondage de l'édition 2021 de l'EPFEQ renferme 74 093 organisations.

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

Le MESS 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 165 strates a été créé par le croisement des cinq variables de stratification suivantes :

La taille de l'échantillon a été fixée à 6 401 organisations, soit une taille semblable à celle des éditions de 2011, de 2014 et de 2018. La répartition de l'échantillon a été établie en tenant compte d'objectifs de précision et d'hypothèses sur le taux de réponse et le taux d'admissibilité attendus. 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 sur la base des résultats observés lors de l'EPFEQ 2014.

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

3. Elle comprend les régions administratives du Centre-du-Québec, de l'Estrie, de Chaudière-Appalaches et de l'Outaouais.

4. Elle comprend 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. Il s'agit d'organisations 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 comprenant ces organisations pour la stratification.

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

Le tableau 1.1 illustre 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, l'échantillon tel que réparti prévoyait l'atteinte d'un CV d'au plus 4,3 % pour une proportion estimée supérieure ou égale à 15 % et 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, un filtre assisté par ordinateur a été conçu par l'ISQ afin de déterminer la personne la plus apte à y répondre dans chaque organisation. Depuis la présente édition de l'enquête, le filtre peut être rempli sur le Web par la majorité des entreprises. Pour les autres entreprises déterminées « plus complexes » par l'Institut et pour celles n'ayant pas déjà répondu au

Tableau 1.1

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

Variable (modalité)	Taille de la population	Taille de l'échantillon	Nombre de répondants attendu	CV attendu
	n			%
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>74 093</b>	<b>6 401</b>	<b>4 920</b>	<b>4,3</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 \$ à 499 999 \$	31 282	1 866	1 418	7,8
500 000 \$ à 999 999 \$	19 398	1 625	1 306	7,5
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	11 238	1 201	927	8,6
2 000 000 \$ et plus	12 175	1 709	1 269	9,0
<b>Privé/Public</b>				
Privé	72 536	5 636	4 261	4,5
Public	1 557	765	644	7,2
<b>Secteur</b>				
Fabrication	7 172	1 395	1 071	6,8
Services	54 597	3 864	2 968	5,1
Construction	9 942	460	353	14,6
Autres	2 382	682	524	9,3
<b>Pourcentage de dépenses en formation (uniquement les entreprises avec une masse de 2 000 000 \$ et plus)</b>				
Au moins 1 %	9 956	1 064	790	10,8
Moins de 1 %	2 219	645	479	10,0
<b>Région<sup>1</sup></b>				
Île de Montréal	18 804	1 308	1 005	9,0
Périphérie de Montréal	24 700	1 839	1 412	8,2
Capitale-Nationale	6 772	848	651	9,9
Régions centrales	10 935	1 054	809	10,8
Régions ressources	9 500	961	738	11,5

1. Un échantillon a aussi été sélectionné parmi les organisations dont on ne connaissait pas la région au moment du tirage de l'échantillon. Ces organisations ont en principe des employés travaillant au Québec, car elles ont rempli le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* pour Revenu Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2021.

filtre sur le Web après un peu plus de deux semaines, les entreprises ont été sollicitées pour remplir le filtre par téléphone. Ce premier contact permettait également de valider l'admissibilité de l'organisation à l'enquête et ses coordonnées.

Une fois le filtre rempli, les documents de l'enquête ont été expédiés par la poste ou par courriel, au choix du répondant, et en version anglaise sur demande. Cet envoi contient la lettre de présentation de l'ISQ, le questionnaire d'enquête et le guide à l'intention du répondant. Pour les répondants désirant effectuer l'entrevue sur le Web, un identifiant leur a été transmis pour accéder au questionnaire. Pour ceux ayant répondu au filtre sur le Web, il s'agissait du même identifiant que pour le filtre.

Ce questionnaire a été élaboré par le MESS 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 2021.

Il s'apparente à celui de l'EPFEQ 2018. Toutefois, quelques questions ont été ajoutées, dont celles portant sur l'année de création et le chiffre d'affaires de l'organisation, sur les types de changements organisationnels effectués, ainsi que sur les sources de financement externes pour les activités de formation structurée. Les autres questions ont été reconduites intégralement.

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 de s'assurer que les deux versions s'administrent de façon semblable et qu'elles 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, un prétest n'a pas été jugé nécessaire.

## 1.3 La collecte des données

### 1.3.1 Le déroulement

D'abord, nous avons envoyé des lettres aux organisations pour qu'elles participent au filtre sur le Web. Ensuite, une première équipe de quatre intervieweurs a été formée le 26 septembre 2022 pour répondre aux appels entrants et s'occuper des cas complexes. Une autre équipe de trois intervieweurs a été formée le 11 octobre 2022 pour procéder au filtre téléphonique et faire passer les entrevues téléphoniques aux répondants. Ces formations portaient sur les objectifs de l'enquête, le contenu du questionnaire et la procédure de validation des coordonnées des entités sondées. Elles comportaient une partie théorique, des mises en situation, une présentation du questionnaire informatisé et une période de mise en pratique pour que les intervieweurs se familiarisent avec les outils de collecte et la documentation.

Le filtre, décrit à la section 1.2, a commencé par l'envoi d'une première invitation aux organisations à répondre sur le Web le 23 septembre 2022. Le filtre téléphonique a pris fin le 25 novembre 2022. Il s'effectuait généralement auprès du responsable des ressources humaines ou du responsable de l'organisation. Le 28 novembre 2022, les documents de l'enquête ont été expédiés à toutes les organisations non filtrées. Plusieurs relances téléphoniques et par courriel ont été effectuées pour s'assurer d'une bonne participation des organisations sélectionnées. Soulignons que cette enquête était à déclaration obligatoire, comme c'est souvent le cas pour les enquêtes auprès des entreprises. Cet argument était évidemment utilisé lors des relances et des autres communications avec les organisations.

Quant à la collecte des données, elle a eu lieu du 26 septembre 2022 au 6 janvier 2023, du lundi au vendredi entre 8 h 30 et 16 h 30.



### 1.3.2 Les résultats

La collaboration des organisations a été relativement moins grande que prévu : 4 744 organisations ont rempli le questionnaire, alors que le nombre attendu était de 4 920 (Tableau 1.2). La collecte sur le Web a été populaire. En effet, ce sont 97,2 % des organisations répondantes qui ont choisi cette option. À noter que 76,6 % de l'échantillon a participé à l'étape initiale de la collecte, soit le filtre.

En moyenne, 5,4 appels ont été effectués pour joindre la personne sélectionnée au sein d'une organisation et mener à bien l'entrevue. La durée moyenne pour une entrevue téléphonique (le temps requis pour remplir le questionnaire) a été d'environ 25,0 minutes. Cette durée a été de 21,8 minutes pour les entrevues sur le Web (durée totale moyenne de connexion).

**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**

Variable (modalité)	Nombre de répondants	Nombre de répondants attendu	Taux de réponse pondéré	Taux d'admissibilité pondéré
	n		%	
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>4 744</b>	<b>4 920</b>	<b>75,9</b>	<b>99,1</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 \$ à 499 999 \$	1359	1 418	74,9	98,5
500 000 \$ à 999 999 \$	1241	1 306	77,2	99,6
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	950	927	78,9	99,6
2 000 000 \$ et plus	1194	1 269	73,3	99,1
<b>Privé/Public</b>				
Privé	4116	4 261	75,7	99,0
Public	628	644	82,7	99,8
<b>Secteur</b>				
Fabrication	1003	1 071	73,0	99,2
Services	2895	2 968	75,7	98,9
Construction	368	353	80,1	99,8
Autres	478	524	70,7	99,2
<b>Pourcentage de dépenses en formation (uniquement les entreprises avec une masse de 2 000 000 \$ et plus)</b>				
Au moins 1 %	821	790	76,5	99,3
Moins de 1 %	373	479	58,8	98,5
<b>Région<sup>1</sup></b>				
Île de Montréal	944	1 005	73,1	99,1
Périphérie de Montréal	1425	1 412	79,2	99,6
Capitale-Nationale	653	651	78,3	98,8
Régions centrales	844	809	80,8	99,6
Régions ressources	756	738	78,2	99,4

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

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ)*, 2021.

Le taux de réponse global pondéré<sup>7</sup> a été de 75,9 %, ce qui est inférieur au taux attendu (80 %). Le taux d'admissibilité pondéré a été de 99,1 %.

### Les effets de la pandémie sur l'Enquête sur les pratiques de formations en emploi au Québec en 2021

L'année de référence 2021 porte sur une période où les activités de formation des organisations ont pu être affectées par les restrictions liées à la COVID-19. De plus, même si la collecte de données de l'enquête s'est principalement déroulée à l'automne 2022, le taux de réponse de l'enquête a pu, lui aussi, être soumis à des facteurs l'affectant à la baisse. Bien que plusieurs facteurs puissent influencer le taux de réponse, il est fort probable que la rareté de main-d'œuvre et le manque de ressources lié à la reprise des activités au lendemain de la pandémie aient également entraîné des répercussions importantes sur le taux de réponse.

Il est important de prendre en considération ces effets lors de l'interprétation des résultats de l'enquête. Si certains résultats ne semblent pas avoir été teintés par les effets de la pandémie, d'autres l'ont vraisemblablement été, ceux liés à l'industrie des services d'hébergement et de restauration, encore fortement touchée en 2021.

## 1.4 Le traitement des données

Toutes les précautions ont été prises pour 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. Cette section décrit chacune de ces étapes.

### 1.4.1 La validation

Le recours aux entrevues assistées par ordinateur, sur le Web ou au téléphone, nous 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 :

- 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, nous avons invité le répondant 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 a diminué 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 quelques incohérences. Une validation des données effectuée *a posteriori* a servi, dans la mesure du possible, à corriger ou à traiter ces erreurs, entre autres par le retrait ou l'imputation de certaines

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.

réponses. 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 permettent de départager les répondants, les non-répondants et les organisations inadmissibles à l'enquête. Entre autres, des efforts ont 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. Cela a été rendu possible grâce à la comparaison des renseignements recueillis avec ceux présents dans la base de sondage. Dans une telle situation, les organisations 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 observés à la population étudiée. 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 la probabilité de sélection dans l'échantillon ; cette probabilité varie selon la strate à laquelle appartient l'organisation. Ensuite, ce poids est ajusté 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 de déterminer les caractéristiques selon lesquelles la non-réponse pourrait varier<sup>9</sup>. Parmi ces caractéristiques, celles qui sont associées aux renseignements demandés dans le questionnaire, en plus d'être

associées 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, ont ainsi été construites. Les caractéristiques retenues pour constituer les classes d'ajustement sont également prises en compte dans le plan de sondage, soit la masse salariale, le pourcentage de cette masse investi en formation, le secteur d'activité et le secteur d'appartenance (privé ou public). Toutefois, les catégories de certaines de ces caractéristiques étaient plus détaillées que les regroupements utilisés 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 de la population visée. Ces données proviennent de Revenu Québec et ont été produites en septembre 2022. La pondération ainsi obtenue permet d'inférer les résultats de l'échantillon à la population ciblée.

#### 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. Cette imputation a permis de conserver une cohérence entre les différents tableaux produits. La question 1.4 portant sur le nombre maximal d'employés en 2021 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 imputer la masse salariale (question 1.10) de 1,6 % des organisations répondantes.

Pour respectivement 3,7 %, 0,2 % et 6,9 % des organisations répondantes, les questions 1.6B, 2.8A et 2.8B ont été imputées par ratio selon le secteur d'activité de manière à conserver une cohérence entre le nombre d'employés de l'organisation et le nombre d'employés formés, et cela, par catégorie professionnelle.

8. La non-réponse partielle est définie comme la non-réponse propre à une question contrairement à la non-réponse totale qui 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 constituer les classes d'ajustement.

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

#### ► Les types d'estimations

Les estimations effectuées dans le cadre de la présente enquête respectent les particularités du plan de sondage et sont exposées 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'associations et l'analyse des résultats

Au chapitre 2, un test du khi carré avec ajustement de Satterthwaite a été 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 variable de croisement à la fois<sup>10</sup>. Sauf exception, chaque question a été 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 était significatif, c'est-à-dire lorsqu'une association entre une question et une variable de croisement était détectée, des tests de comparaisons multiples ont été effectués afin de tester les modalités de la variable de croisement entre elles.

**Tableau 1.3**

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

Bornes	Signe	Mention
$CV \leq 15 \%$	aucun	Aucune mention
$15 \% < CV \leq 25 \%$	*	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), 2021.

## 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 : les erreurs dues à l'échantillonnage et les erreurs non dues à l'échantillonnage.

### 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 des intervalles 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

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.

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 cette enquête, les objectifs de précision ayant trait aux CV n'ont pas été atteints pour l'ensemble du Québec et pour les cinq variables ayant servi à l'élaboration de la stratification. En effet, le nombre prévu d'organisations répondantes nécessaires à l'obtention des coefficients de variation n'a pas été atteint, et ce, pour la majorité des variables de stratification (Tableau 1.2). Par exemple, sur le plan provincial, 4 744 organisations ont répondu au lieu des 4 920 attendues.

Les estimations de proportions et de moyennes produites pour l'ensemble des organisations qui ont un CV < 15 % sont assez précises et 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 domaines particuliers sont parfois moins précises (CV > 15 %) ; cela 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. Ces estimations devraient toujours être accompagnées de leur CV exprimé en signe ou de leur intervalle de confiance.

### 1.5.2 Les erreurs non dues à l'échantillonnage

De plus, 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 de la première catégorie décrite à la section 1.5.1. Il est donc important de détecter, dans la mesure du possible, leur présence 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, notamment quant aux biais dus à la non-réponse qui pourraient être introduits dans les estimations. En effet, 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 peuvent présenter des caractéristiques différentes de celles des répondants.

Dans le cas présent, le taux de réponse global se situe à 75,9 %. Ce taux est moins élevé que l'hypothèse initiale de 80 %. Les taux de réponse pondérés pour chacune des cinq variables de stratification (Tableau 1.2) sont aussi en majorité moins élevés que l'hypothèse initiale. Ces taux nous permettent quand même 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 5 % pour presque la totalité 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 à cette question et de celui des non-répondants 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

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

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 certains domaines (ex. : les organisations ayant une caractéristique donnée), il est possible que l'effet ne soit pas aussi faible 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 du moins une réponse précise, à la question 2.8B portant sur les employés ayant participé à des activités de formation structurée par catégorie professionnelle. Le taux de non-réponse partielle à cette question est d'ailleurs de 6,9 %. Ce constat s'applique davantage aux plus grandes organisations qu'aux petites alors que 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 valider 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 l'enquête était à déclaration obligatoire et que les répondants devaient s'identifier sur le questionnaire.

### ► 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.

## 1.6 La comparabilité

En introduisant la collecte sur le Web lors de l'édition 2014 de l'enquête, il y avait possibilité que cette nouveauté nuise à la comparabilité des résultats puisque l'édition précédente avait été réalisée uniquement par téléphone. D'ailleurs, pour quelques questions et sous-questions, un effet de mode de collecte important a été observé lors de l'édition de 2014. Le chapitre méthodologique accompagnant les résultats de l'EPFEQ 2014 fournit plus de détails à cet effet. 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 quatre éditions subséquentes. En ce qui concerne les éditions de 2014, 2016, 2018 et 2021, leurs résultats peuvent être comparés sans se préoccuper de l'effet possible du mode de collecte. En effet, ces quatre éditions ont été réalisées par l'entremise d'une collecte multimode semblable.

## 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 si :

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 explications et des résultats fournis dans les sections précédentes, on peut conclure que le potentiel d'analyse des données est 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 dresse un portrait des organisations québécoises dont la masse salariale est d'au moins 250 000 \$ en 2021. On y trouve des informations à propos de la masse salariale, du secteur d'appartenance, de la taille de l'entreprise et de l'industrie. 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. Le tableau 1.4 illustre la répartition des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ selon l'Enquête sur les pratiques de formations en emploi au Québec (EPFEQ). Notons que le tableau présenté dans cette section est repris en annexe avec les intervalles de confiance des différents résultats.

Tout d'abord, on constate que plus de 80 % des organisations ont une masse salariale de moins de 2 000 000 \$. En effet, 41,1 % des organisations ont une masse salariale de 250 000 \$ à 499 000 \$, 26,0 %, une masse salariale de 500 000 \$ à 999 999 et 15,9 %, une masse salariale de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$. Rappelons que seules les organisations dont la masse salariale est supérieure à deux millions de dollars sont assujetties à la loi sur les compétences. Parmi les organisations assujetties à cette loi en 2021, celles ayant une masse salariale de 4 000 000 \$ et plus sont les plus fréquentes (8,6 %), suivies de celles ayant une masse salariale de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$ (5,7 %) et de celles ayant une masse salariale de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$ (2,8 %).

Tableau 1.4

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2021

	Proportion %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>100,0</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 \$ à 499 999 \$	41,1
500 000 \$ à 999 999 \$	26,0
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	15,9
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	5,7
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	2,8
4 000 000 \$ et plus	8,6
<b>Secteur</b>	
Privé	98,1
Public	1,9
<b>Taille de l'organisation</b>	
De 1 à 19 employés	58,1
De 20 à 99 employés	34,8
100 employés et plus	7,1
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>25,6</b>
Primaire et services publics	2,4
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	13,6
Fabrication	9,6
<b>Industries de services</b>	<b>74,4</b>
Commerce de gros	7,1
Commerce de détail	9,5
Transport et entreposage	4,1
Finance, assurances et immobilier	4,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	10,5
Services aux entreprises	5,4
Information, culture, arts et loisirs	4,1
Services d'enseignement	1,3
Soins de santé et assistance sociale	13,1
Services d'hébergement et de restauration	6,4
Autres services	6,8
Administrations publiques	1,4

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), 2021.

L'analyse selon le secteur d'appartenance montre que la très grande majorité des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ est en activité dans le secteur privé (98,1 %). Ce n'est que 1,9 % des organisations qui proviennent du secteur public en 2021.

À l'instar de la distribution des organisations selon la masse salariale, on remarque que les plus petites entreprises sont les plus nombreuses au Québec à avoir une masse salariale de plus de 250 000 \$. En effet, plus d'une entreprise sur deux compte moins de 20 personnes en 2021 (58,1 %). Ces entreprises sont suivies par celles comptant de 20 à 99 employés (39,3 %) et par celles de 100 employés et plus (7,9 %).

Enfin, on constate que près des trois quarts des organisations dont la masse salariale est d'au moins 250 000 \$ proviennent du secteur des services (74,4 %) ; le quart restant étant dans le secteur de la production de biens (25,6 %). Une analyse plus poussée sur les industries montre que celles de la construction (13,6 %), de la fabrication (9,6 %), du commerce de détail (9,6 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (10,5 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (13,1 %) sont celles qui regroupent le plus d'organisations. À l'inverse, les services d'enseignement (1,3 %), les administrations publiques (1,4 %) 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 organisations 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 deux millions de dollars et plus en 2021, soit l'année de référence de l'enquête.

Dans la première section, on présente la répartition des organisations selon qu'elles ont atteint ou non l'investissement de 1 % de la masse salariale prescrit par la loi sur les compétences, et ce, selon différentes catégories, telles que l'industrie, le secteur, la région. Les niveaux d'investissement sont aussi abordés.

La deuxième section fait état des raisons que les organisations évoquent pour expliquer le non-investissement de 1 % ou plus de la masse salariale à l'égard d'une année civile. 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.

## 2.1 L'investissement en formation des organisations assujetties à la loi sur les compétences

Le tableau 2.1 montre le pourcentage de la masse salariale investi en formation par les organisations assujetties à la loi sur les compétences. Dans l'ensemble du Québec, 87,7 % des organisations dont la masse salariale est de deux millions de dollars et plus ont investi au moins

1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Une analyse plus poussée sur les strates d'investissement indique que 61,4 % des organisations assujetties ont dépensé au moins 1 %, mais moins de 1,5 % de leur masse salariale en formation, et que 26,4 % en ont dépensé 1,5 % ou plus en 2021.

À l'inverse, on constate que 12,3 % des organisations assujetties n'ont pas investi au moins 1 % de leur masse salariale, soit le minimum requis par la loi sur les compétences, mais que la majorité d'entre elles en ont tout de même investi au moins 0,5 %.

Tableau 2.1

Répartition des organisations ayant une masse salariale de deux millions de dollars et plus selon le pourcentage dépensé en formation, Québec, 2021

	Proportion
	%
<b>N'a pas investi au moins 1 %</b>	<b>12,3</b>
0 %	2,4**
Plus de 0,0 %, moins de 0,5 %	4,7*
Au moins 0,5 %, moins de 1,0 %	5,2
<b>A investi au moins 1 %</b>	<b>87,7</b>
Au moins 1,0 %, moins de 1,5 %	61,4
1,5 % et plus	26,4

\* 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), 2021.

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

**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, 2021**

	Proportion
	%
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>87,7</b>
<b>Masse salariale</b>	
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	84,4
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	88,8
4 000 000 \$ et plus	89,6
<b>Secteur</b>	
Privé	87,6
Public	90,2
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>89,7</b>
Primaire et services publics	82,2
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	88,4
Fabrication	91,3
<b>Industries de services</b>	<b>86,9</b>
Commerce de gros	90,2
Commerce de détail	89,5
Transport et entreposage	82,7
Finance, assurances et immobilier	88,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	85,1
Services aux entreprises	86,1
Information, culture, arts et loisirs	78,2
Services d'enseignement	87,2
Soins de santé et assistance sociale	94,8
Services d'hébergement et de restauration	62,8**
Autres services	82,7
Administrations publiques	94,0

\*\* 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), 2021.

On constate très peu de différences en fonction des tranches de masse salariale des organisations. En effet, 84,4 % des organisations ayant une masse salariale de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$ ont investi plus de 1 % de leur masse salariale tandis que 89,6 % de celles dont la masse salariale est de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$ et de 4 000 000 \$ et plus l'ont fait. On constate donc que plus l'organisation a une masse salariale élevée, plus elle aura tendance à investir au moins 1 % de leur masse salariale en développement et reconnaissance des compétences des personnes employées, comme le prévoit la loi sur les compétences.

L'analyse selon le secteur d'appartenance montre que les organisations du secteur public sont proportionnellement plus nombreuses à investir au moins 1 % de leur masse salariale en formation. En effet, 90,2 % des organisations du secteur public ont engagé une telle dépense contre 87,6 % pour celles du secteur privé.

Du côté des industries, on ne constate que très peu de différences entre les industries productrices de biens (89,7 %) et celles productrices de services (86,9 %). Seules les administrations publiques (94,0 %) se différencient de l'ensemble des organisations du Québec (87,7 %) en affichant une part plus élevée d'organisations ayant investi au moins 1 % en formation en 2021.

Le tableau 2.3 présente le pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation dans l'ensemble des organisations assujetties à la loi sur les compétences selon la masse salariale, le secteur d'appartenance et l'industrie, incluant tant celles ayant atteint le 1 % que celles qui ne l'ont pas atteint.

Dans l'ensemble du Québec, les organisations assujetties à la loi sur les compétences ont investi en formation un montant équivalent à 1,60 % de leur masse salariale en 2021.

L'analyse selon les diverses ventilations présentées montre quelques différences notables entre les organisations selon la masse salariale ou le secteur d'appartenance. Du côté des industries, on observe de légères différences de proportion entre les industries productrices de biens (1,51 %) et celles productrices de services (1,64 %). Comme l'illustre le tableau 2.3, on remarque que les administrations publiques (2,10 %) affichent un pourcentage moyen de leur masse salariale investi en formation supérieur à celui de l'ensemble des organisations assujetties à la loi sur les compétences (1,60 %),

alors que les industries primaires et services publics (1,31 %), la construction (1,25 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (1,34 %) et les services d'enseignement (1,21 %) sont en deçà de la moyenne de l'ensemble du Québec.

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, 2021**

	Proportion
	%
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>1,60</b>
<b>Masse salariale</b>	
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	1,84
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	1,45
4 000 000 \$ et plus	1,50
<b>Secteur</b>	
Privé	1,58
Public	1,97
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>1,51</b>
Primaire et services publics	1,31
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,25
Fabrication	1,71
<b>Industries de services</b>	<b>1,64</b>
Commerce de gros	1,47
Commerce de détail	1,67
Transport et entreposage	1,56
Finance, assurances et immobilier	1,53
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,34
Services aux entreprises	1,86
Information, culture, arts et loisirs	1,19*
Services d'enseignement	1,21
Soins de santé et assistance sociale	1,62*
Services d'hébergement et de restauration	2,83**
Autres services	2,55**
Administrations publiques	2,10*

\* 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.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2021.

## 2.2 Les raisons évoquées par les organisations assujetties à la loi sur les compétences pour ne pas avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale

La section 2.2 présente les raisons évoquées par les organisations assujetties à la loi sur les compétences pour ne pas avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale. 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 12,3 % des organisations n'ont pas investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation en 2021.

Le tableau 2.4 illustre les raisons évoquées par les organisations pour ne pas avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation. La raison la plus souvent mentionnée est que le montant investi en 2021 est suffisant pour les besoins de formation (47,7 %). En outre, 42 % des organisations évoquent l'impossibilité de retirer du personnel de la production et ainsi, lui permettre de suivre des formations. Le fait d'avoir investi plus de 1 % l'année précédente (29,8 %) a été fortement évoqué.

Inversement, les raisons les moins souvent évoquées sont le fait qu'il s'agit de la première année d'assujettissement (8,74 %) et que le nombre d'équipes de formation compétentes est insuffisant (7,94 %) ; moins d'une organisation sur dix 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 deux millions de dollars, Québec, 2021**

	Proportion <sup>1</sup>
	%
Montant investi suffisant pour les besoins de formation	47,7
Impossibilité de retirer du personnel de la production et ainsi lui permettre de suivre des formations	42,3
Conditions inadéquates pour organiser plus de formation, équipement manquant ou inadéquat, manque de disponibilité de certains membres du personnel	35,5*
Investissement de plus de 1 % l'année précédente	29,8*
Autres raisons	28,2*
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	24,1*
Nombre insuffisant de cours pertinents ou de programmes appropriés	21,7*
Nombre insuffisant de personnes aptes à être formées	16,8*
Raisons liées à la pandémie de COVID-19 et aux différentes mesures sanitaires <sup>2</sup>	14,6*
Manque de connaissance sur la loi sur les compétences	13,6*
Restructuration organisationnelle	12,2*
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	10,9*
Première année d'assujettissement	8,7**
Nombre insuffisant d'équipes de formation compétentes	8,0**

\* 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 personnes répondantes pouvaient indiquer plus d'une raison. Le total des proportions indiquées n'est donc pas égal à 100 %.

2. Ce choix de réponse ne faisait pas partie du questionnaire à la base et a dû être extrait de la réponse avec développement « Autres raisons ».

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2021.

# La formation structurée au Québec en 2021

---

Dans le présent chapitre, on analyse la formation dans les organisations 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 formation structurée. Ce chapitre présente aussi les raisons données par les organisations pour avoir investi ou non en formation structurée, ainsi que des informations 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 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 l'investissement en formation structurée pour les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus. L'investissement est présenté selon la masse salariale, le secteur, la taille de l'organisation, les industries et la présence de changements technologiques ou organisationnels.

### Définitions des différents types de formation

**Formation structurée :** Activité de formation, formelle ou non formelle, qui vise à améliorer les compétences des employés. Elle est structurée en termes d'objectifs, de durée ou de soutien à l'apprentissage. Elle peut être dispensée par une ressource externe ou interne et conduire ou non à une attestation.

**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 contexte 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 52,4 % des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ ont financé des activités de formation structurée en 2021. La propension des organisations à financer des activités de formation structurée croît avec la masse salariale. Parmi les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$, 36,0 % ont investi dans de la formation structurée, alors que c'est le cas de 48,0 % des organisations ayant une masse salariale de 500 000 \$ à 999 999 \$. La proportion grimpe à 61,0 % pour les organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$. Pour celles dont la masse salariale est de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$ ou de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$, ce sont respectivement 86,4 % et 87,7 % des organisations qui ont investi dans de la formation structurée. Enfin, parmi les organisations ayant une masse salariale de 4 000 000 \$ et plus, 93,9 % des organisations ont investi dans ce type de formation.

Le tableau 3.1 présente aussi la proportion d'organisations qui ont investi une somme en formation structurée selon le secteur d'appartenance. On y voit que ces secteurs présentent des différences importantes quant à leur propension à investir dans de la formation structurée. En effet, la très grande majorité des organisations du secteur public (81,5 %) a organisé ou financé des activités de formation en 2021, alors que la proportion est de seulement 51,8 % dans le secteur privé.

La proportion d'organisations investissant dans de la formation structurée croît avec la taille. De fait, moins d'une petite organisation sur deux n'a pas organisé ou financé de formation structurée en 2021 (40,9 %). Du côté des organisations de taille moyenne (de 20 à 99 employés), environ les deux tiers (64,3 %) ont investi dans ce genre de formation. Cette proportion augmente à 88,0 % pour celles de 100 employés et plus. Ces résultats sont cohérents avec ceux observés dans le cas de la masse salariale.

Enfin, le tableau 3.1 indique que les organisations des industries de production de biens (44,5 %) sont proportionnellement moins nombreuses à avoir investi en formation structurée que celles des industries de services (55,1 %). On note que certaines industries dépassent la moyenne de l'ensemble du Québec (52,4 %). C'est notamment le cas des administrations publiques (80,2 %), des

**Tableau 3.1**

**Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon le fait d'avoir investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2021**

	Proportion %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>52,4</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 à 499 999 \$	36,0
500 000 à 999 999 \$	48,0
1 000 000 à 1 999 999 \$	61,0
2 000 000 à 2 999 999 \$	86,4
3 000 000 à 3 999 999 \$	87,7
4 000 000 \$ et plus	93,9
<b>Secteur</b>	
Privé	51,8
Public	81,5
<b>Taille de l'organisation</b>	
De 1 à 19 employés	40,9
De 20 à 99 employés	64,3
100 employés et plus	88,0
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	
Primaire et services publics	47,4
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	36,2
Fabrication	55,5
<b>Industries de services</b>	
Commerce de gros	55,2
Commerce de détail	50,6
Transport et entreposage	41,6
Finance, assurances et immobilier	56,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	68,1
Services aux entreprises	46,0
Information, culture, arts et loisirs	47,0
Services d'enseignement	59,4
Soins de santé et assistance sociale	65,3
Services d'hébergement et de restauration	32,6
Autres services	55,8
Administrations publiques	80,2

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), 2021.

services d'enseignement (59,4 %), des soins de santé et l'assistance sociale (65,3 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (68,1%), de la finance, des assurances et de l'immobilier (56,6 %) et de la fabrication (55,5 %).

À l'opposé, le regroupement « primaire et services publics » (47,4 %), la construction (hors CCQ) (36,2 %), les services aux entreprises (46,0 %), le commerce de détail (50,6 %), le transport et l'entreposage (41,6 %) et les services d'hébergement et de restauration (32,6 %) sont proportionnellement moins nombreux à avoir financé de la formation structurée en 2021. Les autres industries ne présentent pas de différence sur le plan statistique avec l'ensemble du Québec.

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

Parmi les 52,4 % des organisations de l'ensemble du Québec ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ qui ont financé des activités de formation structurée en 2021, le pourcentage moyen investi de leur masse salariale est de 2,11 %, comme l'illustre le tableau 3.2. Lorsqu'on observe le pourcentage de la masse salariale investi en formation structurée selon la masse salariale, on constate que les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ ont investi un pourcentage plus élevé que celui de l'ensemble des organisations du Québec (2,91 % contre 2,11 %). À l'opposé, des organisations dont la masse salariale est de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$ (1,45 %), de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$ (1,19 %) et de 4 000 000 \$ et plus (1,28 %) ont investi un pourcentage moins élevé que celui de l'ensemble des organisations. La proportion des investissements réalisés par les organisations ayant une masse salariale de 500 000 \$ à 999 999 \$ et de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$ ne se distingue pas de celle de l'ensemble des organisations sur le plan statistique.

On ne constate pas de différence entre la proportion du secteur privé (2,12 %) et celle de l'ensemble du Québec quant au pourcentage de la masse salariale investi dans la formation structurée en 2021, alors que le secteur public est significativement en deçà de la moyenne de l'ensemble du Québec (1,81 %).

**Tableau 3.2**

**Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon diverses caractéristiques, Québec, 2021**

	Proportion %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>2,11</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 à 499 999 \$	2,91
500 000 à 999 999 \$	1,90
1 000 000 à 1 999 999 \$	2,40
2 000 000 à 2 999 999 \$	1,45
3 000 000 à 3 999 999 \$	1,19
4 000 000 \$ et plus	1,28
<b>Secteur</b>	
Privé	2,12
Public	1,81
<b>Taille de l'organisation</b>	
De 1 à 19 employés	2,42
De 20 à 99 employés	1,98
100 employés et plus	1,41
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>1,95</b>
Primaire et services publics	2,72*
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,64
Fabrication	2,07
<b>Industries de services</b>	<b>2,16</b>
Commerce de gros	1,93
Commerce de détail	2,48*
Transport et entreposage	2,61*
Finance, assurances et immobilier	1,49
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,85
Services aux entreprises	1,94*
Information, culture, arts et loisirs	1,63*
Services d'enseignement	1,42*
Soins de santé et assistance sociale	2,36*
Services d'hébergement et de restauration	3,49*
Autres services	2,24*
Administrations publiques	1,98

\* 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), 2021.

Du côté de la taille de l'organisation, seules celles comptant 100 employés et plus se distinguent de l'ensemble du Québec. En moyenne, elles ont investi 1,41 % de leur masse salariale dans de la formation structurée en 2021, comparativement à 2,11 % pour l'ensemble des organisations. On observe donc que la propension des organisations à investir dans de la formation structurée décroît en fonction de la taille de l'organisation.

En matière de pourcentage de la masse salariale investi en formation, plusieurs facteurs peuvent expliquer la différence entre les petites entreprises et les plus grandes. Par exemple, les économies d'échelles, la nature des emplois, les qualifications préalables à l'embauche, le taux de roulement des employés peuvent entraîner des coûts de formation plus élevés en pourcentage de la masse salariale pour les petites entreprises que pour les grandes. Mentionnons qu'on ne peut pas conclure à un engagement moins important à la formation au sein des entreprises de plus grande taille.

Les industries productrices de biens (1,95 %) ont investi un pourcentage de leur masse salariale moins élevé que celles productrices de services (2,16 %). On remarque que certaines industries de l'ensemble des organisations, entre autres l'industrie de la finance, des assurances et de l'immobilier (1,49 %) et les services d'enseignement (1,42 %) ont investi dans la formation structurée un pourcentage de leur masse salariale moins élevé que celui de l'ensemble des organisations (2,11 %), alors que les industries des services d'hébergement et de restauration (3,49 %), du commerce de détail (2,48 %) et du transport et de l'entreposage (2,61 %) ont investi un pourcentage de leur masse salariale 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.

Quant à l'apprentissage non formel, il se présente sous forme de cours, de séminaires ou d'ateliers généralement suivis dans un contexte non fourni par un établissement

**Tableau 3.3**

**Modes d'apprentissage des activités financées par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon diverses caractéristiques, Québec, 2021**

	Apprentissage	
	Formel	Non formel
	%	
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>68,7</b>	<b>83,8</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 à 499 999 \$	62,7	79,9
500 000 à 999 999 \$	58,7	80,2
1 000 000 \$ et plus	70,9	88,5
1 000 000 à 1 499 999 \$	76,3	82,6
1 500 000 à 1 999 999 \$	76,5	90,6
2 000 000 \$ et plus	85,3	93,7
<b>Secteur</b>		
Secteur privé	68,2	83,6
Secteur public	83,7	88,4
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employés	64,7	83,6
De 20 à 99 employés	68,4	88,4
100 employés et plus	84,8	90,3
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>71,9</b>	<b>82,0</b>
Primaire et services publics	66,0	90,3
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	68,9	78,6
Fabrication	76,0	83,4
<b>Industries de services</b>	<b>67,8</b>	<b>84,3</b>
Commerce de gros	67,3	83,3
Commerce de détail	57,4	88,5
Transport et entreposage	63,6	82,5
Finance, assurances et immobilier	79,1	80,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	65,9	87,9
Services aux entreprises	63,6	83,7
Information, culture, arts et loisirs	58,3	91,8
Services d'enseignement	74,5	98,0
Soins de santé et assistance sociale	76,0	80,4
Services d'hébergement et de restauration	56,9	83,5
Autres services	68,2	78,6
Administrations publiques	82,4	86,9

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), 2021.



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.

Comme l'illustre le tableau 3.3, on constate que, dans l'ensemble du Québec, l'apprentissage non formel est plus présent que l'apprentissage formel. En effet, 83,8 % des organisations 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 des organisations a organisé des activités selon les deux modes en 2021, et ce, quel que soit la masse salariale, le secteur d'appartenance, la taille de l'organisation ou l'industrie.

En outre, l'investissement dans des activités d'apprentissage formel et non formel a tendance à croître avec la masse salariale. En effet, la présence d'activités formelles passe de 62,7 % chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ à 85,3 % chez celles dont la masse salariale est égale ou supérieure à 4 000 000 \$. Du côté de l'apprentissage non formel, la proportion passe de 79,9 % à 93,7 %, respectivement. L'écart d'investissement en formation entre les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ et celles ayant une masse salariale de 4 000 000 \$ et plus est plus important dans le mode d'apprentissage formel (22,6 points de pourcentage) que dans le mode d'apprentissage non formel (13,8 points de pourcentage).

Du côté du secteur d'appartenance, on constate que les organisations du secteur public ont financé ou organisé de la formation selon le mode d'apprentissage formel (85,7 %) et non formel (88,4 %) dans de mêmes proportions, alors que celles du secteur privé ont été moins nombreuses à investir dans de la formation selon le mode d'apprentissage formel (68,2 %) que selon le mode non formel (83,6 %).

On remarque que la présence d'activités d'apprentissage formel augmente avec la taille de l'organisation. En effet, 64,7 % des petites organisations ont financé des activités d'apprentissage formel, alors que c'est le cas pour 84,8 % des grandes organisations ; il s'agit d'un écart de plus de 20 points de pourcentage. L'écart est moins important du côté de l'apprentissage non formel : les proportions sont respectivement de 79,2 % et de 90,3 % pour les petites et les grandes organisations.

L'écart entre les industries de biens et de services n'est 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, seuls les secteurs de la finance, des assurances, et de l'immobilier (79,1 %) et des administrations publiques (84,7 %) affichent une proportion estimée significativement supérieure à celle de l'ensemble du Québec. L'industrie ayant le moins investi dans des activités de formation structurée selon le mode formel est celle des services d'hébergement et de restauration (56,9 %).

En ce qui a trait à la formation structurée selon l'apprentissage non formel, presque la totalité des organisations du secteur des services d'enseignement (98,1 %) ont investi dans celle-ci.

### **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 dont la masse salariale est égale ou supérieure à 250 000 \$ à investir en formation structurée en 2021.

Pour ces organisations, la principale raison d'investir dans de la formation structurée est l'amélioration des compétences du personnel ; la quasi-totalité des organisations répondantes (97,0 %) l'ont d'ailleurs mentionné. Comme deuxième motivation, 83,6 % des organisations ont mentionné le fait que la formation fasse partie des activités courantes de l'organisation. Aussi, plus de 70 % des organisations affirment investir la formation structurée pour accroître la motivation ou l'autonomie du personnel (74,2 %) et pour améliorer la productivité (69,9 %). Pour ce qui est des autres raisons, on constate que près d'une organisation sur deux a investi dans de la formation structurée pour que le personnel s'adapte aux changements technologiques ou organisationnels (52,1 %), pour répondre à des besoins de développement stratégique (48,7 %) ou pour réduire les pertes causées par l'ignorance ou par une mauvaise utilisation de l'équipement (44,9 %).

Tableau 3.4

**Raisons ayant motivé la décision de financer ou d'organiser de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021**

	Proportion <sup>1</sup>
	%
Amélioration des compétences du personnel	97,0
Activités courantes de l'organisation	83,6
Augmentation de la motivation ou de l'autonomie du personnel	74,2
Amélioration de la productivité	69,9
Adaptation du personnel aux changements technologiques ou organisationnels	52,1
Réponse aux besoins de développement stratégique	48,7
Obligation de formation pour respecter les exigences d'un ordre professionnel ou les dispositions d'une loi autre que la loi sur les compétences	46,1
Réduction des pertes causées par l'ignorance ou une mauvaise utilisation de l'équipement	44,9
Difficulté de recruter du personnel qualifié	38,4
Conformité à la loi sur les compétences	34,8
Roulement de personnel élevé	28,3
Demande du syndicat ou des employés	20,2
Obligation contractuelle pour fabriquer ou distribuer un produit ou respect d'une norme de qualité	19,3
Autres raisons	5,0

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), 2021.

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 les dispositions d'une loi autre que la loi sur les compétences a justifié le financement ou l'organisation de formation structurée pour 46,1 % 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 (34,8 %).

Certaines raisons sont moins répandues : une organisation sur cinq justifie l'investissement en formation par une demande du syndicat ou des employés (20,2 %) et par une obligation contractuelle pour fabriquer ou distribuer un produit ou le respect d'une norme de qualité (19,3 %).

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

Parmi les organisations qui ont financé ou organisé de la formation structurée en 2021 (52,4 % de l'ensemble des organisations), plus de quatre organisations sur cinq ont indiqué que la formation est une des activités courantes de l'organisation (83,7 %). Dans la présente section, nous examinons cette raison selon différentes caractéristiques des organisations, comme la masse salariale, le secteur, la taille de l'organisation ou l'industrie.

**Tableau 3.5**

**Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée parmi celles dont la formation est une activité courante, Québec, 2021**

	Proportion
	%
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>83,6</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 à 499 999 \$	77,2
500 000 à 999 999 \$	80,1
1 000 000 à 1 999 999 \$	84,3
2 000 000 à 2 999 999 \$	87,6
3 000 000 à 3 999 999 \$	92,2
4 000 000 \$ et plus	95,1
<b>Secteur</b>	
Privé	83,4
Public	90,3
<b>Taille de l'organisation</b>	
De 1 à 19 employés	77,3
De 20 à 99 employés	87,1
100 employés et plus	95,5
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>77,7</b>
Primaire et services publics	77,4
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	75,3
Fabrication	79,9
<b>Industries de services</b>	<b>85,3</b>
Commerce de gros	82,0
Commerce de détail	88,6
Transport et entreposage	88,3*
Finance, assurances et immobilier	84,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	84,4
Services aux entreprises	84,8
Information, culture, arts et loisirs	69,0
Services d'enseignement	99,2
Soins de santé et assistance sociale	86,7
Services d'hébergement et de restauration	85,4
Autres services	86,6
Administrations publiques	89,2

\* 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), 2021.

Le tableau 3.5 montre que la formation est moins souvent une pratique courante dans les organisations ayant une masse salariale moins élevée. En effet, celles dont la masse salariale est 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'environ 80 % pour ces dernières, comparativement à plus de 90 % pour celles dont la masse salariale est d'au moins 3 000 000 \$.

Les entreprises du secteur privé (83,4 %) ont proportionnellement été moins nombreuses à déclarer que la formation est une pratique courante dans leur organisation que celles du secteur public (90,3 %).

Par ailleurs, comme ce qui est observé pour la masse salariale, la proportion d'organisations qui intègrent la formation à leurs activités courantes croît avec la taille de l'organisation. Dans les organisations de petite taille (1 à 19 employés), seulement les trois quarts (77,3 %) l'ont fait, alors que la proportion grimpe à 87,1 % dans celles de 20 à 99 employés, puis à 95,5 % dans celles de 100 employés et plus.

Du côté des industries, les organisations productrices de biens (77,7 %) sont en moyenne proportionnellement moins nombreuses que celles productrices de services (85,3 %) à déclarer que la formation est l'une de leurs pratiques courantes. De façon plus détaillée, la plupart des écarts entre les industries et l'ensemble du Québec sont généralement statistiquement non significatifs. On remarque cependant que dans les services d'enseignement que presque toutes les organisations ont indiqué que la formation fait partie de leurs pratiques courantes (99,2 %).

### 3.4 Les principales raisons de ne pas avoir financé ou organisé de formation structurée

Cette section s'intéresse aux raisons déclarées par les organisations dont la masse salariale est égale ou supérieure à 250 000 \$ en 2021 pour ne pas financer ou organiser de la formation structurée. Les résultats sont présentés pour l'ensemble du Québec.

Pour ces organisations, la principale raison est qu'elles n'étaient pas assujetties à la loi sur les compétences. La moitié des organisations répondantes (49,8 %) ont indiqué cette raison. Rappelons que seules les organisations ayant 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 (41,6 %), qu'il n'y avait pas de besoins de formation en 2021 (44,3 %) et qu'elle préfère embaucher du personnel possédant les compétences requises (39,0 %).

Certaines raisons sont moins souvent évoquées 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 (7,9 %) ou que des raisons organisationnelles, un conflit dans les relations de travail ou une tutelle ont empêché la tenue d'activités de formation (2,8 %).

Tableau 3.6

Raisons de ne pas avoir financé ou organisé de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021

	Proportion <sup>1</sup>
	%
Non-assujettissement à la loi sur les compétences	49,8
Aucun besoin de formation en 2021	44,3
Formation informelle privilégiée	41,6
Embauche de personnel possédant les compétences requises	39,0
Impossibilité de retirer du personnel de la production pour le mettre en situation de formation	34,0
Activités du personnel n'exigeant pas de formation	27,8
Manque de budget consacré à la formation	18,1
Absence ou nombre insuffisant de cours ou programmes appropriés	17,6
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	16,9
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	14,3
Autres raisons	13,4
Formation non prioritaire pour l'organisation	12,9
Manque de motivation de la part du personnel	11,4
Nombre insuffisant de personnes aptes à donner la formation	10,8
Activités de formation entièrement financées par le fonds de la CCQ <sup>2</sup>	7,9
Recrutement du personnel par la concurrence	7,2
Conditions inadéquates pour réaliser de la formation	7,1
Raisons organisationnelles ou conflit dans les relations de travail, tutelle	2,8*

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

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), 2021.

## 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 2021. On y constate que près du trois quarts ont organisé une formation offerte par un cabinet d'expertise-conseil ou une équipe de formation externe (73,8 %); il s'agit du type d'activité le plus présent dans les entreprises en 2021, suivi par la formation à distance avec plus du deux tiers des organisations (69,7 %) et par la formation offerte par une personne de l'organisation (60,9 %).

Environ deux organisations sur cinq ont eu recours à la formation reçue lors de colloque ou congrès (42,4 %) et à des formations offertes par des responsables des ventes ou des entreprises qui fournissent des équipements (39,6 %). Le recours à la formation donnée par les établissements d'enseignement (28,5 %) ou dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (19,1 %) est moins fréquent.

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

La section 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'organisation 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 membres du personnel le plus expérimenté forment des collègues en leur transmettant leur savoir-faire. Toute entreprise ayant un établissement et étant en activité au Québec peut participer au programme, mais seulement certains métiers sont admissibles.

Le tableau 3.8 présente la participation des organisations au PAMT en 2021 selon différentes caractéristiques. Rappelons que parmi les répondants, moins d'une entreprise ayant organisé de la formation structurée sur cinq s'est prévaluée de ce programme en 2021. L'analyse selon la masse salariale montre qu'il n'y a pas de tendances significatives qui s'en dégagent pour la participation des organisations au PAMT. En effet, les plus petites entreprises, celles ayant une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ (18,3 %), sont relativement semblables en proportion à celles ayant une masse salariale d'au moins 4 000 000 \$ (22,2 %).

Tableau 3.7

Type d'activité de formation structurée financée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021

	Proportion <sup>1</sup> %
Formation offerte par des consultants ou des formateurs externes	73,8
Formation à distance	69,7
Formation offerte par une personne de l'organisation	60,9
Formation reçue lors de colloque ou congrès	42,4
Formation offerte par des responsables des ventes ou des entreprises qui fournissent des équipements	39,6
Formation offerte par des établissements d'enseignement	28,5
Formation dans le cadre du PAMT <sup>2</sup>	19,2
Autres activités	8,7

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), 2021.

Tableau 3.8

**Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi dans de la formation structurée dans le cadre du PAMT<sup>1</sup>, Québec, 2021**

	Proportion
	%
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>19,2</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	19,3
Public	13,6
<b>Taille de l'organisation</b>	
De 1 à 19 employés	19,3
De 20 à 99 employés	13,6
100 employés et plus	19,3
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>23,6</b>
Primaire et services publics	22,3*
Construction (hors CCQ <sup>2</sup> )	19,5*
Fabrication	27,7
<b>Industries de services</b>	<b>17,9</b>
Commerce de gros	15,5*
Commerce de détail	22,5
Transport et entreposage	26,7**
Finance, assurances et immobilier	25,3*
Services professionnels, scientifiques et techniques	14,5*
Services aux entreprises	25,1*
Information, culture, arts et loisirs	16,7**
Services d'enseignement	29,9**
Soins de santé et assistance sociale	13,1*
Services d'hébergement et de restauration	24,7*
Autres services	14,9*
Administrations publiques	10,9

\* 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), 2021.

On note cependant un écart entre le secteur public (13,6 %) et le secteur privé (19,3 %) quant à la participation au PAMT en 2021.

La participation au PAMT augmente avec la taille de l'entreprise. Environ 15 % des petites entreprises y ont participé en 2021. La proportion monte à 22 % dans les entreprises de moyenne taille, puis à 25 % dans les grandes entreprises.

On constate aussi que les organisations des industries de biens (23,6 %) ont, en proportion, financé plus de formation structurée dans le cadre du PAMT que celles des industries de services (17,9 %).

Certaines industries sont proportionnellement plus nombreuses à avoir investi en formation structurée dans le cadre du PAMT : les services d'enseignement (29,9 %), le secteur du transport et de l'entreposage (26,7 %) et les industries de fabrication (27,7 %). À l'opposé, certaines industries sont proportionnellement moins nombreuses à y avoir investi. C'est le cas des administrations publiques (10,9 %) et des soins de santé et l'assistance sociale (13,1 %). Pour les autres industries, les écarts par rapport à la moyenne de l'ensemble du Québec ne sont pas significatifs.

### 3.5.3 La formation à distance

Pour mieux comprendre l'évolution des types d'activités de formation structurée pendant la pandémie, il a été jugé utile d'ajouter un autre volet présentant la répartition des organisations qui ont offert de la formation à distance en 2021, selon la masse salariale, le secteur d'appartenance, la taille de l'organisation et l'industrie.

Il est à noter que cette pratique de formation a considérablement augmenté en 2021, comparativement à 2018, année où la dernière édition de l'enquête a été menée. En effet, on remarque que 69,7 % des organisations ont eu recours à de la formation à distance en 2021, en comparaison de 50,7 % en 2018.

**Tableau 3.9**

**Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi dans de la formation à distance, Québec, 2021**

	Proportion
	%
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>69,7</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 \$ à 499 999 \$	65,7
500 000 \$ à 999 999 \$	61,4
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	70,3
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	69,2
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	78,2
4 000 000 \$ et plus	86,4
<b>Secteur</b>	
Privé	69,1
Public	89,3
<b>Taille de l'organisation</b>	
De 1 à 19 employés	66,2
De 20 à 99 employés	69,7
100 employés et plus	82,6
<b>Industries</b>	
<b>Industries de production de biens</b>	<b>62,3</b>
Primaire et services publics	61,7
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	59,3*
Fabrication	65,2
<b>Industries de services</b>	<b>71,7</b>
Commerce de gros	67,3
Commerce de détail	68,7
Transport et entreposage	60,2
Finance, assurances et immobilier	78,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	74,8
Services aux entreprises	59,9
Information, culture, arts et loisirs	75,7
Services d'enseignement	81,7
Soins de santé et assistance sociale	81,6
Services d'hébergement et de restauration	39,9*
Autres services	68,7
Administrations publiques	89,9

\* 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)*, 2021.

Au tableau 3.9, on remarque que la formation à distance est une pratique plus courante dans les organisations dont la masse salariale est plus élevée. En effet, si les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ (65,7 %) et de 500 000 \$ à 999 999 \$ (61,4 %) sont en deçà de la moyenne de l'ensemble du Québec, les organisations dont la masse salariale est de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$ et de 4 000 000 \$ et plus sont significativement au-dessus de la moyenne avec respectivement 78,2 % et 86,4 %.

On constate une différence importante entre le secteur privé (69,1 %) et le secteur public (89,3 %) en ce qui concerne les organisations ayant une masse salariale de plus de 250 000 \$ ayant investi dans de la formation à distance en 2021. Également, on note que les petites organisations investissent moins (66,2 %) que les grandes (82,6 %).

On observe que certaines industries se distinguent particulièrement en ce qui concerne l'investissement en formation à distance. Les industries des services (71,7 %) favorisent davantage la formation à distance que celles de production de biens (62,3 %). On note que les investissements en formation à distance sont plus élevés que ceux de la moyenne des organisations de l'ensemble du Québec pour les secteurs suivants : les services d'enseignement (81,7 %), les soins de santé et l'assistance sociale (81,6 %) et les administrations publiques (89,9 %). Les industries des services aux entreprises (59,9 %), de la finance, des assurances et de l'immobilier (60,2 %) et de la construction (59,3 %) sont toutes en dessous de la moyenne. Les services d'hébergement et de restauration sont ceux qui investissent le moins en formation à distance (39,9 %).

## 3.6 Lieu de la formation

La section 3.6 traite du lieu où la formation structurée a été donnée. 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'organisation et l'industrie.

Dans l'ensemble du Québec, on constate que pour seulement 38,9 % des organisations ayant financé ou ayant organisé de la formation structurée en 2021, leurs activités se sont déroulées tant sur le lieu de travail qu'à l'extérieur. Deux organisations sur trois ont indiqué avoir offert de la formation à l'extérieur du lieu de travail, alors que 72,5 % des organisations affirment avoir offert de la formation sur le lieu de travail.

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. On remarque que moins de 40 % des organisations ayant une masse salariale en deçà des 3 000 000 \$ ont offert des activités de formation aux deux endroits. La proportion augmente considérablement pour les organisations dont la masse salariale est de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$ et de 4 000 000 \$ et plus, avec respectivement 47,9 % et 61,5 %.

Comme l'illustre le tableau 3.10, 59,1 % des organisations du secteur public tiennent des activités de formation à la fois sur le lieu de travail et à l'extérieur. Dans le secteur privé, la proportion s'établit à 38,3 %. Par ailleurs, une

grande majorité des organisations du secteur public a déclaré avoir offert de la formation à l'extérieur du lieu de travail (83,4 %), alors que ce n'est le cas que de 66,0 % pour celles du secteur privé. On remarque qu'il n'y a pas de différence significative entre le secteur privé (72,4 %) et le secteur public (75,8 %) en ce qui a trait à la formation sur le lieu de travail.

Lorsqu'on analyse le lieu de formation en fonction de la taille de l'organisation, on constate que l'offre de formation sur le lieu de travail croît avec la taille. En effet, 64,5 % des organisations de petite taille (moins de 20 employés) offrent des activités de formation sur les lieux de travail, alors que c'est le cas pour 76,5 % des moyennes entreprises (20 à 99 employés) et 88,6 % des grandes organisations. Les industries de biens et les industries de services sont respectivement 40,3 % et 38,5 % à avoir tenu des activités de formation sur les lieux de travail, ainsi qu'à l'extérieur. Par ailleurs, on constate que les organisations de commerce de détail (88,5 %) et celle des services d'enseignement (87,9 %) sont proportionnellement plus nombreuses que l'ensemble des organisations du Québec (72,5 % en moyenne) à avoir offert de la formation sur le lieu de travail. Toujours en ce qui concerne la formation sur le lieu de travail, on note que la part de l'industrie des soins de santé et l'assistance sociale est considérablement inférieure à celle de l'ensemble des organisations ; elle se situe à 61,0 %.



Tableau 3.10

Lieu de la formation structurée dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon type de formation, Québec, 2021

	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>72,5</b>	<b>66,5</b>	<b>38,9</b>
<b>Masse salariale</b>			
250 000 \$ à 499 999 \$	66,8	67,5	34,3
500 000 \$ à 999 999 \$	65,8	62,6	28,4
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	75,3	63,8	39,0
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	77,3	60,5	37,8
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	86,5	61,4	47,9
4 000 000 \$ et plus	82,6	78,9	61,5
<b>Secteur</b>			
Secteur privé	72,4	65,9	38,3
Secteur public	75,8	83,4	59,1
<b>Taille de l'organisation</b>			
De 1 à 19 employés	64,5	68,7	33,2
De 20 à 99 employés	76,5	61,2	37,6
100 employés et plus	88,6	76,9	65,5
<b>Industries</b>			
<b>Industries de production de biens</b>	<b>76,7</b>	<b>63,6</b>	<b>40,3</b>
Primaire et services publics	73,9	66,8	40,7
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	72,2	68,7	40,9
Fabrication	81,5	58,2	39,6
<b>Industries de services</b>	<b>71,3</b>	<b>67,3</b>	<b>38,5</b>
Commerce de gros	79,3	66,2	45,4
Commerce de détail	88,5	50,2	38,8
Transport et entreposage	76,1	60,8	36,9*
Finance, assurances et immobilier	71,7	62,2	33,8*
Services professionnels, scientifiques et techniques	65,5	69,9	35,4
Services aux entreprises	69,3	60,3	29,6*
Information, culture, arts et loisirs	70,4	66,2	36,6*
Services d'enseignement	87,9	80,1	67,9
Soins de santé et assistance sociale	61,0	80,7	41,6
Services d'hébergement et de restauration	73,0	48,0	21,1**
Autres services	69,8	69,2	39,0
Administrations publiques	72,8	83,4	56,2

\* 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 : 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), 2021.

## 3.7 Les retombées de la formation structurée

Cette section porte sur les retombées de la formation structurée selon la perception des organisations qui en ont offert en 2021. Nous présentons d'abord les types de retombées et la fréquence. Par la suite, nous examinons, toujours du point de vue des organisations, si la formation structurée a permis à certains membres du personnel de bénéficier d'une promotion ou d'éviter d'être congédiés pour manque de compétences.

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

Le tableau 3.11 présente les principales retombées déclarées par les organisations. Il est important de souligner que les organisations pouvaient indiquer plus d'une retombée. Les retombées les plus fréquemment mentionnées sont les suivantes : la motivation du personnel formé est accrue (71,8 %), les produits et les services sont de meilleure qualité (70,5 %), les équipes de travail sont plus stimulées (63,3 %) et le personnel a une plus grande capacité à s'adapter au changement (63,2 %). Ensuite, on remarque que la formation structurée diminue le besoin de supervision ou d'encadrement du personnel (59,7 %) et qu'elle améliore le climat de travail (59,1 %).

Également, environ un tiers des organisations indiquent que la formation structurée a eu les retombées suivantes : une réduction des accidents du travail (37,6 %), une diminution des bris d'équipement ou du gaspillage de matériel ou de matériaux (32,9 %), un plus grand respect des échéanciers de production (32,3 %) et une baisse du roulement de personnel (29,4 %).

Une organisation sur cinq (20,0 %) a mentionné que la formation structurée a permis de réduire les coûts de production et 16,9 % des entreprises considèrent que la formation structurée a entraîné une diminution de l'absentéisme.

Tableau 3.11

Retombée de la formation structurée financée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021

	Proportion <sup>1</sup>
	%
Motivation accrue du personnel formé	71,8
Produits et services de meilleure qualité	70,5
Stimulation dans les équipes de travail	63,3
Amélioration de la capacité du personnel à s'adapter au changement	63,2
Moins de supervision ou d'encadrement	59,7
Meilleur climat de travail	59,1
Moins d'accidents du travail	37,6
Moins de bris d'équipement, de gaspillage de matériel ou de matériaux	32,9
Plus grand respect des échéanciers de production	32,3
Moins de roulement de personnel	29,4
Coûts de production inférieurs	20,0
Moins d'absentéisme	16,9
Autres	5,5

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), 2021.

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

Les organisations devaient indiquer si la formation structurée avait contribué à la promotion de certaines personnes employées ou si elle avait permis à certaines d'entre elles d'éviter d'être congédiées en raison d'un manque de compétences. Le tableau 3.12 présente la proportion d'organisations pour lesquelles la formation structurée a contribué à l'une ou l'autre de ces situations et pour lesquelles elle n'a contribué ni à l'une ni à l'autre, et ce, selon différentes caractéristiques telles que la masse salariale, le secteur d'appartenance, la taille de l'entreprise et l'industrie.

Dans l'ensemble du Québec en 2021, on constate que la formation structurée a davantage contribué à la promotion des employés qu'au fait d'éviter un congédiement. En effet, plus du tiers (36,5 %) des organisations ont affirmé que la formation donnée a contribué à la promotion des travailleurs, alors que moins d'une organisation sur cinq (17,8 %) a mentionné que ce type de formation avait permis aux employés de conserver leur emploi. Notons toutefois que plus de la moitié des organisations ont mentionné que la formation structurée n'a ni contribué à la promotion de certains employés ni permis d'éviter un congédiement (57,2 %).

La proportion d'organisations déclarant que la formation structurée a contribué à la promotion de certains employés augmente considérablement avec la masse salariale. C'est notamment le cas de 26,6 % des organisations ayant une masse salariale entre 250 000 \$ et 499 999 \$, de 31,7 % pour celles dont la masse salariale est de 500 000 \$ à 999 999 \$ et de 35,1 % pour celles ayant une masse salariale de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$. Pour les organisations ayant une masse salariale de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$ et de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$, cette proportion est respectivement de 36,3 % et 48,4 %. Enfin, dans les organisations ayant une masse salariale plus élevée (4 000 000 \$ et plus), cette proportion est de 60,6 %.

En ce qui concerne le fait d'éviter un congédiement, les proportions demeurent relativement faibles, quelle que soit la masse salariale. L'écart pour cette retombée est d'un peu moins de 10 points de pourcentage entre les organisations ayant les plus petites masses salariales (15,6 %) et celles ayant les plus grandes (24,5 %). 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 davantage contribué à la promotion de certaines personnes tant dans le secteur public (42,7 %) que dans le secteur privé (36,3 %). Plus de la moitié des organisations tant dans le secteur privé (57,3 %) que dans le secteur public (54,7 %) a mentionné que la formation n'a pas contribué à la promotion de certaines personnes ou ne leur a pas permis d'éviter un congédiement.

Lorsqu'on analyse les retombées de la formation structurée sur le personnel selon la taille de l'organisation, un constat relativement semblable à celui de la masse salariale est fait. La formation structurée a contribué à la promotion de certains employés pour 26,0 % des organisations de petite taille, pour 39,9 % de celles de moyenne taille et pour 64,6 % de celles de grande taille. Pour ce qui est de la formation ayant permis d'éviter un congédiement, les proportions sont les suivantes : 12,2 % des organisations de moins de 20 employés, 20,5 % de celles de 20 à 99 employés et 29,5 % 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 statistiquement significatif pour les deux types de retombées. De façon plus détaillée, la formation structurée a davantage contribué à la promotion du personnel dans les services d'hébergement et de restauration (45,5 %), dans l'industrie du commerce de détail (45,7 %) et dans la fabrication (46,1 %) que dans l'ensemble du Québec. L'inverse est observé dans les soins de santé et l'assistance sociale (20,2 %).

Finalement, la formation structurée a davantage permis d'éviter un congédiement dans l'industrie des services d'hébergement et de restauration (32,1 %), les services aux entreprises (36,9 %) et le commerce de détail (24,3 %) que dans l'ensemble du Québec. À l'opposé, c'est dans les administrations publiques (8,0 %) et dans les services professionnels, scientifiques et techniques (13,5 %) que la formation structurée a le moins souvent permis d'éviter un congédiement.

Tableau 3.12

**Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2021**

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

\* 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'égalise pas 100 % en raison des organisations ayant indiqué que la formation structurée a contribué à la promotion de certaines personnes ou a permis à certaines personnes 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), 2021.

# Conclusion

Plusieurs constats se dégagent des résultats présentés dans ce rapport. Le chapitre 1, qui présente la méthodologie utilisée pour l'édition 2021 de l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), montre que la méthodologie est demeurée semblable à celle des éditions précédentes, ce qui diminue le risque de biais dans la comparaison des résultats. Le questionnaire de l'enquête 2021 reprend intégralement les questions posées lors de l'EPFEQ 2018.

Dans le chapitre 1 portant sur la méthodologie, on note que les documents de l'enquête étaient expédiés par la poste ou par courriel selon les préférences des personnes répondantes. Sur un échantillonnage de 6 401 organisations, 4 761 organisations ont répondu au questionnaire. La collecte sur le Web a été populaire : 97 % des organisations répondantes ont choisi cette option. Le taux de réponse global à l'EPFEQ 2021 est de 74,8 %.

Le chapitre 1 brosse également un portrait des organisations québécoises dont la masse salariale est d'au moins 250 000 \$ en 2021. Tout d'abord, on constate qu'environ 65 % des organisations au Québec ont une masse salariale de moins de 1 000 000 \$. En comptant les organisations ayant une masse salariale de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$ (15,9 %), on constate que 81,0 % 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. On observe également que la très grande majorité des organisations dont la masse salariale est d'au moins 250 000 \$ est en activité dans le secteur privé, qu'environ 60 % des entreprises emploient moins de 20 personnes en 2021 et que les trois quarts de ces organisations proviennent des industries de services.

Le chapitre 2 présente le portrait des organisations assujetties à la loi sur les compétences. Il révèle d'abord que la plupart des organisations ont respecté leur obligation d'investir au moins 1 % de leur masse salariale dans des activités de formation. Les organisations ayant offert de la formation structurée ont investi en moyenne 1,60 % de leur masse salariale. On y apprend aussi que diverses raisons sont évoquées par les organisations assujetties

à la loi sur les compétences pour ne pas avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale. Les deux principales raisons sont le fait que les sommes engagées dans les activités de formation sont suffisantes pour répondre à leurs besoins et l'impossibilité de retirer du personnel de la production pour les formations.

Dans le chapitre 3, on observe qu'un peu plus de la moitié des organisations ont investi dans de la formation structurée et que le pourcentage moyen de la masse salariale investi est de 2,11 %. Aussi, on constate que même si les activités d'apprentissage non formel sont un peu plus présentes dans les organisations que les activités d'apprentissage formel, une majorité d'organisations ont eu recours aux deux modes d'apprentissage. On y observe également que la quasi-totalité des organisations répondantes motive leur investissement en formation par l'amélioration des compétences du personnel. La deuxième raison est le fait que la formation fait partie des activités courantes de l'organisation. Parmi les organisations n'ayant pas offert de formation structurée, 51,2 % évoquent comme principale raison le fait qu'elles n'étaient pas assujetties à la loi sur les compétences. Aussi, on constate que près de trois quarts (73,8 %) des organisations ayant financé de la formation structurée ont fait appel à des consultants ou formateurs externes. L'EPFEQ 2021 montre également que la formation à distance est de plus en plus présente dans les organisations au Québec ; 70 % des organisations y ont eu recours.

Finalement, on constate que près de trois organisations sur quatre ont investi dans des activités de formation sur le lieu de travail et que deux sur trois l'ont fait pour des formations à l'extérieur du lieu de travail. La dernière section du chapitre met en évidence deux retombées fréquemment associées à la formation structurée : l'amélioration de la qualité des produits et services ainsi que l'augmentation de la motivation chez le personnel formé. Il est également intéressant de noter que la formation a davantage contribué à obtenir une promotion qu'à éviter un congédiement.



# Annexe

Tableau A1

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 1.4)

	Proportion	IC à 95 %
	%	
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>100,0</b>	
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	41,1	[40,4 ; 41,8]
500 000 \$ à 999 999 \$	26,0	[25,2 ; 26,7]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	15,9	[15,4 ; 16,4]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	5,7	[5,1 ; 6,3]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	2,8	[2,3 ; 3,3]
4 000 000 \$ et plus	8,6	[8,0 ; 9,3]
<b>Secteur</b>		
Privé	98,1	[98,1 ; 98,2]
Public	1,9	[1,8 ; 1,9]
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employés	58,1	[56,8 ; 59,5]
De 20 à 99 employés	34,8	[33,3 ; 36,2]
100 employés et plus	7,1	[6,5 ; 7,8]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>25,6</b>	<b>[24,6 ; 26,7]</b>
Primaire et services publics	2,4	[2,2 ; 2,6]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	13,6	[12,7 ; 14,4]
Fabrication	9,6	[9,0 ; 10,3]
<b>Industries de services</b>	<b>74,4</b>	<b>[73,3 ; 75,4]</b>
Commerce de gros	7,1	[6,2 ; 8,1]
Commerce de détail	9,5	[8,5 ; 10,6]
Transport et entreposage	4,1	[3,4 ; 4,9]
Finance, assurances et immobilier	4,7	[4,0 ; 5,6]
Services professionnels, scientifiques et techniques	10,5	[9,4 ; 11,7]
Services aux entreprises	5,4	[4,5 ; 6,3]
Information, culture, arts et loisirs	4,1	[3,4 ; 4,9]
Services d'enseignement	1,3	[1,0 ; 1,8]
Soins de santé et assistance sociale	13,1	[11,9 ; 14,3]
Services d'hébergement et de restauration	6,4	[5,4 ; 7,5]
Autres services	6,9	[6,0 ; 7,9]
Administrations publiques	1,4	[1,3 ; 1,5]

IC Intervalles de confiance.

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)*, 2021.

Tableau A2

Répartition des organisations ayant une masse salariale de deux millions de dollars et plus selon le pourcentage dépensé en formation, Québec, 2021 (Tableau 2.1)

	Proportion	IC à 95 %
	%	
<b>N'a pas investi au moins 1 %</b>	<b>12,3</b>	<b>[10,2 ; 14,6]</b>
0 %	2,4**	[1,4 ; 4,1]
Plus de 0,0 %, moins de 0,5 %	4,7*	[3,5 ; 6,5]
Au moins 0,5 %, moins de 1,0 %	5,2	[4,1 ; 6,4]
<b>A investi au moins 1 %</b>	<b>87,7</b>	<b>[85,4 ; 89,8]</b>
Au moins 1,0 %, moins de 1,5 %	61,4	[57,6 ; 65,0]
1,5 % et plus	26,4	[23,1 ; 29,9]

IC Intervalles de confiance.

\* 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)*, 2021.



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, 2021 (Tableau 2.2)

	Proportion	IC à 95 %
	%	
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>87,7</b>	<b>[85,4 ; 89,8]</b>
<b>Masse salariale</b>		
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	84,4	[79,2 ; 88,5]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	88,8	[83,6 ; 92,5]
4 000 000 \$ et plus	89,6	[86,5 ; 92,0]
<b>Secteur</b>		
Privé	87,6	[85,2 ; 89,7]
Public	90,2	[87,0 ; 92,7]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>89,7</b>	<b>[87,1 ; 91,8]</b>
Primaire et services publics	82,2	[71,7 ; 89,4]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	88,4	[83,7 ; 91,9]
Fabrication	91,3	[87,6 ; 94,0]
<b>Industries de services</b>	<b>86,9</b>	<b>[83,7 ; 89,6]</b>
Commerce de gros	90,2	[83,7 ; 94,3]
Commerce de détail	89,5	[83,0 ; 93,7]
Transport et entreposage	82,7	[60,4 ; 93,7]
Finance, assurances et immobilier	88,3	[78,3 ; 94,0]
Services professionnels, scientifiques et techniques	85,1	[75,5 ; 91,3]
Services aux entreprises	86,1	[71,7 ; 93,8]
Information, culture, arts et loisirs	78,2	[51,4 ; 92,4]
Services d'enseignement	87,2	[78,9 ; 92,5]
Soins de santé et assistance sociale	94,8	[89,4 ; 97,5]
Services d'hébergement et de restauration	62,8**	[26,2 ; 88,9]
Autres services	82,7	[63,4 ; 92,9]
Administrations publiques	94,0	[89,9 ; 96,5]

IC Intervalles de confiance.

\*\* 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)*, 2021.

Tableau A4

Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation dans les organisations assujetties à la Loi selon différentes caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 2.3)

	Proportion	IC à 95 %
	%	
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>1,60</b>	<b>[1,47 ; 1,74]</b>
<b>Masse salariale</b>		
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	1,84	[1,49 ; 2,18]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	1,45	[1,19 ; 1,70]
4 000 000 \$ et plus	1,50	[1,38 ; 1,62]
<b>Secteur</b>		
Privé	1,58	[1,44 ; 1,72]
Public	1,97	[1,43 ; 2,51]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>1,51</b>	<b>[1,36 ; 1,66]</b>
Primaire et services publics	1,31	[1,06 ; 1,57]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,25	[1,08 ; 1,43]
Fabrication	1,71	[1,47 ; 1,95]
<b>Industries de services</b>	<b>1,64</b>	<b>[1,46 ; 1,82]</b>
Commerce de gros	1,47	[1,21 ; 1,72]
Commerce de détail	1,67	[1,29 ; 2,05]
Transport et entreposage	1,56	[1,11 ; 2,01]
Finance, assurances et immobilier	1,53	[1,14 ; 1,92]
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,34	[1,13 ; 1,55]
Services aux entreprises	1,86*	[1,17 ; 2,54]
Information, culture, arts et loisirs	1,19*	[0,81 ; 1,57]
Services d'enseignement	1,21	[1,04 ; 1,38]
Soins de santé et assistance sociale	1,62*	[1,08 ; 2,16]
Services d'hébergement et de restauration	2,83**	[0,01 ; 6,01]
Autres services	2,55**	[0,78 ; 4,32]
Administrations publiques	2,10*	[1,19 ; 3,01]

IC Intervalles de confiance.

\* 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.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ)*, 2021.

Tableau A5

**Raisons de ne pas investir 1 % de la masse salariale en formation chez les organisations ayant une masse salariale de deux millions de dollars, Québec, 2021 (Tableau 2.4)**

	Proportion <sup>1</sup>	IC à 95 %
	%	
Montant investi suffisant pour les besoins de formation	47,7	[38,4 ; 57,3]
Impossibilité de retirer du personnel de la production et ainsi lui permettre de suivre des formations	42,3	[33,2 ; 52,0]
Autres raisons	41,2	[31,8 ; 51,2]
Conditions inadéquates pour organiser plus de formation, équipement manquant ou inadéquat, manque de disponibilité de certains membres du personnel	35,5	[27,1 ; 44,9]
Investissement de plus de 1 % l'année précédente	29,8*	[20,9 ; 40,5]
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	24,1*	[17,5 ; 32,2]
Nombre insuffisant de cours pertinents ou de programmes appropriés	21,7*	[15,3 ; 29,8]
Nombre insuffisant de personnes aptes à être formées	16,8*	[11,5 ; 24,0]
Manque de connaissance sur la loi sur les compétences	13,6*	[9,2 ; 19,6]
Restructuration organisationnelle	12,2*	[8,2 ; 17,7]
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	10,9*	[6,6 ; 17,4]
Première année d'assujettissement	8,7**	[5,0 ; 14,8]
Nombre insuffisant d'équipes de formation compétentes	8,0**	[3,9 ; 15,6]

IC Intervalles de confiance.

\* 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 personnes répondantes 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)*, 2021.

Tableau A6

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon le fait d'avoir investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 3.1)

	Proportion %	IC à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>52,4</b>	<b>[50,7 ; 54,1]</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	36,0	[33,0 ; 39,2]
500 000 \$ à 999 999 \$	48,0	[44,8 ; 51,3]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	61,0	[57,4 ; 64,4]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	86,4	[81,3 ; 90,3]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	87,7	[80,3 ; 92,6]
4 000 000 \$ et plus	93,9	[90,6 ; 96,0]
<b>Secteur</b>		
Privé	51,8	[50,1 ; 53,5]
Public	81,5	[79,1 ; 83,7]
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employés	40,9	[38,5 ; 43,4]
De 20 à 99 employés	64,3	[61,6 ; 66,9]
100 employés et plus	88,0	[83,6 ; 91,3]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>44,5</b>	<b>[41,7 ; 47,4]</b>
Primaire et services publics	47,4	[41,7 ; 53,1]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	36,2	[31,8 ; 40,9]
Fabrication	55,5	[51,5 ; 59,4]
<b>Industries de services</b>	<b>55,1</b>	<b>[53,0 ; 57,2]</b>
Commerce de gros	55,2	[48,1 ; 62,1]
Commerce de détail	50,6	[44,8 ; 56,3]
Transport et entreposage	41,6	[32,6 ; 51,3]
Finance, assurances et immobilier	56,6	[47,7 ; 65,1]
Services professionnels, scientifiques et techniques	68,1	[62,3 ; 73,3]
Services aux entreprises	46,0	[37,9 ; 54,3]
Information, culture, arts et loisirs	47,0	[37,8 ; 56,3]
Services d'enseignement	59,4	[43,7 ; 73,4]
Soins de santé et assistance sociale	65,3	[60,2 ; 70,1]
Services d'hébergement et de restauration	32,6	[25,4 ; 40,8]
Autres services	55,8	[48,6 ; 62,7]
Administrations publiques	80,2	[76,9 ; 83,2]

IC Intervalles de confiance.

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)*, 2021.

Tableau A7

**Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon diverses caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 3.2)**

	Proportion %	IC à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>2,11</b>	<b>[1,91 ; 2,31]</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	2,91	[2,34 ; 3,49]
500 000 \$ à 999 999 \$	1,90	[1,64 ; 2,15]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	2,40	[1,92 ; 2,89]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	1,45	[1,16 ; 1,75]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	1,19	[1,05 ; 1,34]
4 000 000 \$ et plus	1,28	[1,16 ; 1,39]
<b>Secteur</b>		
Privé	2,12	[1,91 ; 2,33]
Public	1,81	[1,51 ; 2,12]
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employés	2,42	[2,05 ; 2,79]
De 20 à 99 employés	1,98	[1,73 ; 2,22]
100 employés et plus	1,41	[1,26 ; 1,57]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>1,95</b>	<b>[1,64 ; 2,26]</b>
Primaire et services publics	2,72*	[1,83 ; 3,62]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,64	[1,28 ; 2,00]
Fabrication	2,07	[1,52 ; 2,62]
<b>Industries de services</b>	<b>2,16</b>	<b>[1,92 ; 2,40]</b>
Commerce de gros	1,93	[1,57 ; 2,30]
Commerce de détail	2,48*	[1,67 ; 3,30]
Transport et entreposage	2,61*	[1,65 ; 3,57]
Finance, assurances et immobilier	1,49	[1,12 ; 1,86]
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,85	[1,51 ; 2,18]
Services aux entreprises	1,94*	[1,21 ; 2,66]
Information, culture, arts et loisirs	1,63*	[1,04 ; 2,23]
Services d'enseignement	1,42*	[0,95 ; 1,89]
Soins de santé et assistance sociale	2,36*	[1,53 ; 3,19]
Services d'hébergement et de restauration	3,49*	[2,12 ; 4,86]
Autres services	2,24*	[1,57 ; 2,91]
Administrations publiques	1,98	[1,57 ; 2,39]

IC Intervalles de confiance.

\* 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)*, 2021.

**Tableau A8**

**Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon diverses caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 3.3)**

	A financé de la formation structurée selon le mode d'apprentissage formel	IC à 95 %	A financé de la formation structurée selon le mode d'apprentissage non formel	IC à 95 %
	%		%	
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>68,7</b>	<b>[66,4 ; 70,9]</b>	<b>83,8</b>	<b>[82,0 ; 85,4]</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 \$ à 499 999 \$	62,7	[57,3 ; 67,8]	79,9	[75,4 ; 83,8]
500 000 \$ à 999 999 \$	58,7	[53,9 ; 63,4]	80,2	[76,0 ; 83,8]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	70,9	[66,5 ; 74,9]	88,5	[83,5 ; 92,1]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	76,3	[69,7 ; 81,9]	82,6	[76,4 ; 87,4]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	76,5	[66,7 ; 84,0]	90,6	[83,3 ; 94,9]
4 000 000 \$ et plus	85,3	[80,3 ; 89,2]	93,7	[91,2 ; 95,5]
<b>Secteur</b>				
Privé	68,2	[65,9 ; 70,5]	83,6	[81,8 ; 85,4]
Public	83,7	[81,0 ; 86,0]	88,4	[86,0 ; 90,5]
<b>Taille de l'organisation</b>				
De 1 à 19 employés	64,7	[60,8 ; 68,4]	79,2	[75,9 ; 82,1]
De 20 à 99 employés	68,4	[65,1 ; 71,6]	86,8	[84,5 ; 88,9]
100 employés et plus	84,8	[79,9 ; 88,7]	90,3	[86,0 ; 93,4]
<b>Industries</b>				
<b>Industries de production de biens</b>				
Primaire et services publics	66,0	[56,9 ; 74,1]	90,3	[85,5 ; 93,7]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	68,9	[60,1 ; 76,4]	78,6	[71,5 ; 84,3]
Fabrication	76,0	[71,4 ; 80,0]	83,4	[78,8 ; 87,2]
<b>Industries de services</b>				
Commerce de gros	67,3	[57,9 ; 75,6]	83,3	[75,7 ; 88,9]
Commerce de détail	57,4	[49,6 ; 64,9]	88,5	[82,2 ; 92,8]
Transport et entreposage	63,6	[47,6 ; 77,0]	82,5	[70,9 ; 90,1]
Finance, assurances et immobilier	79,1	[68,8 ; 86,6]	80,1	[69,9 ; 87,5]
Services professionnels, scientifiques et techniques	65,9	[58,8 ; 72,3]	87,9	[83,2 ; 91,5]
Services aux entreprises	63,6	[51,8 ; 73,9]	83,7	[72,5 ; 90,9]
Information, culture, arts et loisirs	58,3	[44,8 ; 70,6]	91,8	[81,5 ; 96,6]
Services d'enseignement	74,5	[58,3 ; 86,0]	98,0	[96,0 ; 99,1]
Soins de santé et assistance sociale	76,0	[70,2 ; 81,1]	80,4	[75,0 ; 84,9]
Services d'hébergement et de restauration	56,9	[43,0 ; 69,7]	83,5	[69,7 ; 91,7]
Autres services	68,2	[59,1 ; 76,1]	78,6	[70,1 ; 85,1]
Administrations publiques	82,4	[78,8 ; 85,5]	86,9	[83,7 ; 89,6]

IC Intervalles de confiance.

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2021*.

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, 2021 (Tableau 3.4)**

	Proportion <sup>1</sup>	IC à 95 %
	%	
Amélioration des compétences du personnel	97,0	[96,0 ; 97,8]
Activités courantes de l'organisation	83,6	[81,8 ; 85,3]
Augmentation de la motivation ou de l'autonomie du personnel	74,2	[72,0 ; 76,3]
Amélioration de la productivité	69,9	[67,7 ; 72,1]
Adaptation du personnel aux changements technologiques ou organisationnels	52,1	[49,7 ; 54,5]
Réponse aux besoins de développement stratégique	48,7	[46,3 ; 51,0]
Obligation de formation pour respecter les exigences d'un ordre professionnel ou les dispositions d'une loi autre que la loi sur les compétences	46,1	[43,7 ; 48,5]
Réduction des pertes causées par l'ignorance ou une mauvaise utilisation de l'équipement	44,9	[42,6 ; 47,2]
Difficulté de recruter du personnel qualifié	38,4	[36,1 ; 40,7]
Conformité à la loi sur les compétences	34,8	[32,7 ; 37,0]
Roulement de personnel élevé	28,3	[26,2 ; 30,5]
Demande du syndicat ou des personnes salariées	20,2	[18,4 ; 22,2]
Obligation contractuelle pour fabriquer ou distribuer un produit ou respect d'une norme de qualité	19,3	[17,5 ; 21,2]
Autres raisons	5,0	[4,0 ; 6,2]

IC Intervalles de confiance.

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, 2021*.

Tableau A10

Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée parmi celles dont la formation est une activité courante, Québec, 2021 (Tableau 3.5)

	Proportion	IC à 95 %
	%	
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>83,6</b>	<b>[81,8 ; 85,3]</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	77,2	[72,4 ; 81,3]
500 000 \$ à 999 999 \$	80,1	[76,1 ; 83,6]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	84,3	[80,8 ; 87,2]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	87,6	[81,9 ; 91,7]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	92,2	[86,1 ; 95,8]
4 000 000 \$ et plus	95,1	[92,5 ; 96,9]
<b>Secteur</b>		
Privé	83,4	[81,5 ; 85,2]
Public	90,3	[88,0 ; 92,1]
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employés	77,3	[73,9 ; 80,4]
De 20 à 99 employés	87,1	[84,9 ; 89,0]
100 employés et plus	95,5	[92,0 ; 97,5]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>77,7</b>	<b>[73,7 ; 81,2]</b>
Primaire et services publics	77,4	[68,3 ; 84,5]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	75,3	[67,5 ; 81,8]
Fabrication	79,9	[75,2 ; 83,8]
<b>Industries de services</b>	<b>85,3</b>	<b>[83,2 ; 87,2]</b>
Commerce de gros	82,0	[74,6 ; 87,5]
Commerce de détail	88,6	[82,3 ; 92,9]
Transport et entreposage	88,3*	[79,1 ; 93,8]
Finance, assurances et immobilier	84,9	[75,5 ; 91,0]
Services professionnels, scientifiques et techniques	84,4	[78,9 ; 88,6]
Services aux entreprises	84,8	[72,0 ; 92,4]
Information, culture, arts et loisirs	69,0	[55,2 ; 80,1]
Services d'enseignement	99,2	[97,6 ; 99,7]
Soins de santé et assistance sociale	86,7	[81,6 ; 90,5]
Services d'hébergement et de restauration	85,4	[73,4 ; 92,5]
Autres services	86,6	[78,5 ; 91,9]
Administrations publiques	89,2	[86,2 ; 91,6]

IC Intervalles de confiance.

\* 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)*, 2021.



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, 2021 (Tableau 3.6)**

	Proportion <sup>1</sup>	IC à 95 %
	%	
Non-assujettissement à la loi sur les compétences	49,8	[46,9 ; 52,7]
Aucun besoin de formation en 2021	44,3	[41,4 ; 47,1]
Formation informelle privilégiée	41,6	[38,8 ; 44,4]
Embauche de personnel possédant les compétences requises	39,0	[36,2 ; 41,8]
Impossibilité de retirer du personnel de la production pour le mettre en situation de formation	34,0	[31,3 ; 36,7]
Activités du personnel n'exigeant pas de formation	27,8	[25,3 ; 30,5]
Manque de budget consacré à la formation	18,1	[16,0 ; 20,5]
Absence ou nombre insuffisant de cours ou programmes appropriés	17,6	[15,6 ; 19,9]
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	16,9	[14,9 ; 19,1]
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	14,3	[12,4 ; 16,5]
Autres raisons	13,4	[11,6 ; 15,4]
Formation non prioritaire pour l'organisation	12,9	[11,1 ; 15,0]
Manque de motivation de la part du personnel	11,4	[9,7 ; 13,4]
Nombre insuffisant de personnes aptes à donner la formation	10,8	[9,2 ; 12,7]
Activités de formation entièrement financées par le fonds de la CCQ <sup>2</sup>	7,9	[6,5 ; 9,5]
Recrutement du personnel par la concurrence	7,2	[5,8 ; 8,8]
Conditions inadéquates pour réaliser de la formation	7,1	[5,7 ; 8,7]
Raisons organisationnelles ou conflit dans les relations de travail, tutelle	2,8*	[2,0 ; 3,9]

IC Intervalles de confiance.

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, 2021*.

Tableau A12

**Type d'activité de formation structurée financées par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021 (Tableau 3.7)**

	Proportion <sup>1</sup> %	IC à 95 %
Formation offerte par un cabinet d'expertise-conseil ou une équipe de formation externe	73,8	[71,6 ; 75,9]
Formation à distance	69,7	[67,4 ; 71,8]
Formation offerte par une personne de l'organisation	60,9	[58,6 ; 63,2]
Formation reçue lors de colloque ou congrès	42,4	[40,1 ; 44,8]
Formation offerte par des responsables des ventes ou des entreprises qui fournissent des équipements	39,6	[37,3 ; 42,0]
Formation offerte par des établissements d'enseignement	28,5	[26,4 ; 30,6]
Formation dans le cadre du PAMT <sup>2</sup>	19,2	[17,4 ; 21,1]
Autres activités	8,7	[7,4 ; 10,2]

IC Intervalles de confiance.

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, 2021*.

Tableau A13

Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi dans de la formation structurée dans le cadre du PAMT<sup>1</sup>, Québec, 2021 (Tableau 3.8)

	Proportion %	IC à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>19,2</b>	<b>[17,4 ; 21,1]</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	18,3	[14,5 ; 22,8]
500 000 \$ à 999 999 \$	14,2	[11,2 ; 17,8]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	21,1	[17,8 ; 24,9]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	23,7	[18,2 ; 30,2]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	23,3 *	[16,2 ; 32,4]
4 000 000 \$ et plus	22,2	[18,2 ; 26,7]
<b>Secteur</b>		
Privé	19,3	[17,5 ; 21,3]
Public	13,6	[11,4 ; 16,2]
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employés	14,8	[12,2 ; 17,8]
De 20 à 99 employés	22,1	[19,4 ; 24,9]
100 employés et plus	25,7	[21,0 ; 31,1]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>	<b>23,6</b>	<b>[20,4 ; 27,2]</b>
Primaire et services publics	22,3 *	[16,4 ; 29,6]
Construction (hors CCQ <sup>2</sup> )	19,5 *	[13,9 ; 26,7]
Fabrication	27,7	[23,8 ; 32,0]
<b>Industries de services</b>	<b>17,9</b>	<b>[15,9 ; 20,2]</b>
Commerce de gros	15,5 *	[10,3 ; 22,6]
Commerce de détail	22,5	[16,7 ; 29,5]
Transport et entreposage	26,7 **	[14,5 ; 44,0]
Finance, assurances et immobilier	25,3 *	[16,4 ; 36,8]
Services professionnels, scientifiques et techniques	14,5 *	[10,5 ; 19,7]
Services aux entreprises	25,1 *	[16,8 ; 35,8]
Information, culture, arts et loisirs	16,7 **	[9,0 ; 29,0]
Services d'enseignement	29,9 **	[17,1 ; 46,9]
Soins de santé et assistance sociale	13,1 *	[9,4 ; 17,9]
Services d'hébergement et de restauration	24,7 *	[14,9 ; 38,1]
Autres services	14,9 *	[9,7 ; 22,1]
Administrations publiques	10,9	[8,5 ; 13,8]

IC Intervalles de confiance.

\* 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)*, 2021.

Tableau A14

**Lieu de la formation structurée dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon le type de formation, Québec, 2021 (Tableau 3.10)**

	Sur le lieu de travail		À l'extérieur du lieu de travail		Sur le lieu de travail et à l'extérieur	
	%	IC à 95 %	%	IC à 95 %	%	IC à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>72,5</b>	<b>[70,2 ; 74,6]</b>	<b>66,5</b>	<b>[64,1 ; 68,7]</b>	<b>38,9</b>	<b>[36,6 ; 41,2]</b>
<b>Masse salariale</b>						
250 000 \$ à 499 999 \$	66,8	[61,5 ; 71,7]	67,5	[62,3 ; 72,4]	34,3	[29,4 ; 39,6]
500 000 \$ à 999 999 \$	65,8	[61,1 ; 70,3]	62,6	[57,8 ; 67,1]	28,4	[24,3 ; 32,8]
1 000 000 \$ et plus	75,3	[71,2 ; 78,9]	63,8	[59,2 ; 68,0]	39,0	[34,7 ; 43,5]
1 000 000 \$ à 1 499 999 \$	77,3	[70,9 ; 82,7]	60,5	[53,4 ; 67,2]	37,8	[31,2 ; 44,9]
1 500 000 \$ à 1 999 999 \$	86,5	[78,7 ; 91,7]	61,4	[51,0 ; 70,9]	47,9	[38,0 ; 57,9]
2 000 000 \$ et plus	82,6	[77,9 ; 86,5]	78,9	[73,6 ; 83,3]	61,5	[55,7 ; 67,0]
<b>Secteur</b>						
Secteur privé	72,4	[70,1 ; 74,5]	65,9	[63,6 ; 68,3]	38,3	[36,0 ; 40,7]
Secteur public	75,8	[72,7 ; 78,5]	83,4	[80,7 ; 85,8]	59,1	[55,8 ; 62,4]
<b>Taille de l'organisation</b>						
De 1 à 19 employés	64,5	[60,7 ; 68,1]	68,7	[65,0 ; 72,2]	33,2	[29,6 ; 36,9]
De 20 à 99 employés	76,5	[73,4 ; 79,3]	61,2	[57,8 ; 64,5]	37,6	[34,4 ; 40,9]
100 employés et plus	88,6	[84,3 ; 91,8]	76,9	[71,1 ; 81,9]	65,5	[59,4 ; 71,2]
<b>Industries</b>						
<b>Industries de production de biens</b>	<b>76,7</b>	<b>[72,6 ; 80,4]</b>	<b>63,6</b>	<b>[59,2 ; 67,7]</b>	<b>40,3</b>	<b>[36,1 ; 44,6]</b>
Primaire et services publics	73,9	[64,7 ; 81,4]	66,8	[58,4 ; 74,3]	40,7	[32,0 ; 50,1]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	72,2	[64,2 ; 78,9]	68,7	[60,3 ; 76,0]	40,9	[33,0 ; 49,3]
Fabrication	81,5	[76,7 ; 85,5]	58,2	[53,1 ; 63,0]	39,6	[35,0 ; 44,5]
<b>Industries de services</b>	<b>71,3</b>	<b>[68,7 ; 73,8]</b>	<b>67,3</b>	<b>[64,5 ; 69,9]</b>	<b>38,5</b>	<b>[35,9 ; 41,3]</b>
Commerce de gros	79,3	[70,9 ; 85,7]	66,2	[56,8 ; 74,4]	45,4	[36,4 ; 54,8]
Commerce de détail	88,5	[82,9 ; 92,5]	50,2	[42,6 ; 57,8]	38,8	[31,7 ; 46,4]
Transport et entreposage	76,1	[61,8 ; 86,2]	60,8	[45,1 ; 74,5]	36,9*	[24,0 ; 51,9]
Finance, assurances et immobilier	71,7	[61,2 ; 80,2]	62,2	[51,0 ; 72,2]	33,8*	[24,0 ; 45,2]
Services professionnels, scientifiques et techniques	65,5	[58,7 ; 71,7]	69,9	[63,2 ; 75,9]	35,4	[29,3 ; 42,0]
Services aux entreprises	69,3	[56,5 ; 79,6]	60,3	[48,5 ; 71,1]	29,6*	[20,7 ; 40,3]
Information, culture, arts et loisirs	70,4	[56,8 ; 81,2]	66,2	[52,7 ; 77,5]	36,6*	[25,4 ; 49,4]
Services d'enseignement	87,9	[70,7 ; 95,6]	80,1	[63,9 ; 90,1]	67,9	[51,0 ; 81,2]
Soins de santé et assistance sociale	61,0	[54,6 ; 66,9]	80,7	[75,4 ; 85,0]	41,6	[35,6 ; 48,0]
Services d'hébergement et de restauration	73,0	[58,4 ; 83,9]	48,0	[34,5 ; 61,9]	21,1**	[12,2 ; 33,9]
Autres services	69,8	[60,7 ; 77,6]	69,2	[60,2 ; 77,0]	39,0	[30,8 ; 48,0]
Administrations publiques	72,8	[68,0 ; 77,1]	83,4	[79,9 ; 86,5]	56,2	[50,8 ; 61,5]

IC Intervalles de confiance.

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

 Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ)*, 2021

Tableau A15

**Retombées de la formation structurée financée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, Québec, 2021 (Tableau 3.11)**

	Proportion <sup>1</sup> %	IC à 95 %
Motivation accrue du personnel formé	71,8	[69,6 ; 73,9]
Produits et services de meilleure qualité	70,5	[68,3 ; 72,6]
Stimulation dans les équipes de travail	63,3	[61,0 ; 65,6]
Amélioration de la capacité du personnel à s'adapter au changement	63,2	[60,9 ; 65,4]
Moins de supervision ou d'encadrement	59,7	[57,3 ; 62,0]
Meilleur climat de travail	59,1	[56,7 ; 61,4]
Moins d'accidents du travail	37,6	[35,4 ; 39,9]
Moins de bris d'équipement, de gaspillage de matériel ou de matériaux	32,9	[30,7 ; 35,1]
Plus grand respect des échéanciers de production	32,3	[30,2 ; 34,6]
Moins de roulement de personnel	29,4	[27,2 ; 31,7]
Coûts de production inférieurs	20,0	[18,2 ; 21,9]
Moins d'absentéisme	16,9	[15,1 ; 18,8]
Autres	5,5	[4,5 ; 6,7]

IC Intervalles de confiance.

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, 2021*.

Tableau A16

**Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2021 (Tableau 3.12)**

	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	
	%	IC à 95 %	%	IC à 95 %	%	IC à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>36,5</b>	<b>[34,3 ; 38,8]</b>	<b>17,8</b>	<b>[16,0 ; 19,8]</b>	<b>57,2</b>	<b>[54,8 ; 59,5]</b>
<b>Masse salariale</b>						
250 000 \$ à 499 999 \$	26,6	[22,0 ; 31,7]	15,6	[11,8 ; 20,4]	66,8	[61,4 ; 71,8]
500 000 \$ à 999 999 \$	31,7	[27,3 ; 36,3]	16,8	[13,4 ; 20,9]	60,9	[56,1 ; 65,5]
1 000 000 \$ et plus	35,1	[30,8 ; 39,6]	18,8	[15,3 ; 22,9]	57,7	[53,1 ; 62,2]
1 000 000 \$ à 1 499 999 \$	36,3	[29,7 ; 43,4]	14,6*	[10,7 ; 19,8]	59,0	[51,9 ; 65,7]
1 500 000 \$ à 1 999 999 \$	48,4	[38,5 ; 58,4]	16,5*	[10,6 ; 24,8]	46,7	[36,8 ; 56,8]
2 000 000 \$ et plus	60,6	[55,1 ; 65,9]	24,5	[19,9 ; 29,8]	35,3	[30,2 ; 40,9]
<b>Secteur</b>						
Secteur privé	36,3	[34,1 ; 38,7]	17,9	[16,1 ; 20,0]	57,3	[54,8 ; 59,7]
Secteur public	42,7	[39,4 ; 46,0]	13,5	[11,3 ; 16,0]	54,7	[51,4 ; 58,1]
<b>Taille de l'organisation</b>						
De 1 à 19 employés	26,0	[22,7 ; 29,6]	12,2	[9,7 ; 15,3]	68,2	[64,4 ; 71,8]
De 20 à 99 employés	39,9	[36,6 ; 43,3]	20,5	[17,8 ; 23,5]	52,9	[49,5 ; 56,3]
100 employés et plus	64,6	[58,7 ; 70,0]	29,5	[24,2 ; 35,5]	30,3	[25,1 ; 36,1]
<b>Industries</b>						
<b>Industries de production de biens</b>						
Primaire et services publics	32,0	[24,7 ; 40,2]	14,6*	[10,0 ; 20,9]	63,3	[54,8 ; 71,1]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	29,4	[22,2 ; 37,8]	15,4*	[9,7 ; 23,6]	63,2	[54,4 ; 71,3]
Fabrication	46,1	[41,1 ; 51,0]	16,0	[12,7 ; 19,9]	49,4	[44,5 ; 54,4]
<b>Industries de services</b>						
Commerce de gros	45,9	[36,9 ; 55,2]	14,5*	[9,4 ; 21,7]	47,9	[38,9 ; 57,2]
Commerce de détail	45,7	[38,1 ; 53,4]	24,3	[18,4 ; 31,4]	48,3	[40,7 ; 56,0]
Transport et entreposage	44,0*	[29,6 ; 59,4]	40,6*	[26,4 ; 56,5]	36,6*	[24,3 ; 50,8]
Finance, assurances et immobilier	40,3	[30,2 ; 51,3]	12,1**	[6,8 ; 20,4]	56,3	[45,3 ; 66,7]
Services professionnels, scientifiques et techniques	37,9	[31,5 ; 44,7]	13,5*	[9,2 ; 19,4]	60,6	[53,8 ; 67,0]
Services aux entreprises	41,8	[30,9 ; 53,6]	36,9*	[26,0 ; 49,2]	43,1	[32,1 ; 54,8]
Information, culture, arts et loisirs	39,2*	[27,5 ; 52,3]	21,9**	[12,9 ; 34,6]	51,3	[38,4 ; 64,1]
Services d'enseignement	33,0*	[20,9 ; 47,9]	23,5**	[12,5 ; 39,7]	58,3	[43,0 ; 72,3]
Soins de santé et assistance sociale	20,2	[15,6 ; 25,8]	13,9*	[10,1 ; 18,8]	71,8	[65,7 ; 77,1]
Services d'hébergement et de restauration	45,5*	[32,3 ; 59,5]	32,1*	[20,7 ; 46,2]	48,6	[35,0 ; 62,4]
Autres services	31,9	[24,3 ; 40,7]	10,0**	[6,0 ; 16,2]	65,1	[56,2 ; 73,0]
Administrations publiques	36,0	[31,1 ; 41,2]	8,0	[6,0 ; 10,6]	61,4	[56,1 ; 66,5]

IC Intervalles de confiance.

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

 Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ)*, 2021

Tableau A17

**Part des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus qui ont investi dans de la formation à distance, Québec, 2021 (Tableau 3.9)**

	Proportion %	IC à 95 %
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>69,7</b>	<b>[67,4 ; 71,8]</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 \$ à 499 999 \$	65,7	[60,5 ; 70,6]
500 000 \$ à 999 999 \$	61,4	[56,6 ; 66,1]
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	70,3	[66,0 ; 74,3]
2 000 000 \$ à 2 999 999 \$	69,2	[62,2 ; 75,5]
3 000 000 \$ à 3 999 999 \$	78,2	[69,2 ; 85,1]
4 000 000 \$ et plus	86,4	[82,0 ; 89,9]
<b>Secteur</b>		
Privé	69,1	[66,8 ; 71,3]
Public	89,3	[87,0 ; 91,3]
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employés	66,2	[62,5 ; 69,8]
De 20 à 99 employés	69,7	[66,5 ; 72,7]
100 employés et plus	82,6	[77,2 ; 86,9]
<b>Industries</b>		
<b>Industries de production de biens</b>		
Primaire et services publics	61,7	[53,1 ; 69,6]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	59,3*	[51,1 ; 67,0]
Fabrication	65,2	[60,2 ; 69,9]
<b>Industries de services</b>		
Commerce de gros	67,3	[58,3 ; 75,2]
Commerce de détail	68,7	[61,1 ; 75,3]
Transport et entreposage	60,2	[45,5 ; 73,3]
Finance, assurances et immobilier	78,1	[67,6 ; 85,9]
Services professionnels, scientifiques et techniques	74,8	[68,1 ; 80,4]
Services aux entreprises	59,9	[48,0 ; 70,7]
Information, culture, arts et loisirs	75,7	[62,2 ; 85,5]
Services d'enseignement	81,7	[63,7 ; 91,9]
Soins de santé et assistance sociale	81,6	[76,2 ; 86,0]
Services d'hébergement et de restauration	39,9*	[27,3 ; 54,0]
Autres services	68,7	[59,8 ; 76,4]
Administrations publiques	89,9	[87,0 ; 92,2]

IC Intervalles de confiance.

\* 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)*, 2021

« Une organisation  
statistique performante  
au service d'une société  
québécoise en évolution »

[statistique.quebec.ca](http://statistique.quebec.ca)