



4. FORMATION DES ADULTES

4.1 Formation formelle liée à l'emploi

En 2002, entre 70 et 75 % des employeurs du Québec ont soutenu, d'une façon ou d'une autre, des adultes participants à une activité de formation formelle liée à l'emploi. Cependant, ce soutien était moindre pour certaines populations de travailleurs, notamment les travailleurs de 54 à 65 ans, ceux qui n'ont pas complété leurs études secondaires, ceux qui travaillaient à temps partiel ou encore dans des entreprises de petite taille.

Ce type de formation s'inscrit de plus en plus dans un processus continu de formation pour une partie de la population. En effet, un Québécois sur huit et un travailleur sur cinq ont déjà participé à des activités de formation formelle liée à l'emploi et envisagent de le faire à nouveau dans un avenir proche. Par ailleurs, si les femmes en emploi sont les plus actives en matière de formation formelle liée à l'emploi, elles ne sont pas pour autant plus soutenues que les hommes par l'employeur.

4.2 Formation informelle

Le profil de la formation informelle est semblable à celui de la formation formelle liée à l'emploi, les mêmes facteurs étant en jeu (quoique leur influence soit moindre).

Ceci dit, le taux de participation des femmes à la formation liée à l'intérêt personnel dépasse significativement celui des hommes.

4.3 Préférences des adultes

Les deux types de formation (formelle et informelle) sont également appréciés par les adultes qui y ont participé. On observe cependant une proximité entre la formation formelle et les groupes plus scolarisés et plus qualifiés. La formation informelle, pour sa part, s'avère plus utile pour les groupes sans diplôme d'études secondaires, à faibles revenus, composé de travailleurs autonomes ou à l'emploi d'entreprises de moins de 100 employés.

4.4 Logiques et culture

Alors que la participation des adultes est de plus en plus encouragée par les enjeux sociaux et économiques qui transforment le marché du travail, la formation dispensée au Québec s'inscrit dans une logique professionnelle forte : développer les compétences tout au long des parcours professionnels (professionnalisation), favoriser la reconversion professionnelle, le retour au travail ou encore la mobilité professionnelle et sociale.

La formation devient une pratique de plus en plus intégrée aux opérations des entreprises, tant en ce qui concerne la gestion des ressources humaines, la recherche de productivité ou le contrôle de la qualité.

Cependant, il faut encore implanter une véritable culture de la formation au Québec. En effet, seul un travailleur québécois sur cinq participe régulièrement à des activités formelles et les deux tiers des travailleurs québécois n'envisagent aucun projet de formation à court ou moyen terme.

La participation des plus jeunes et des plus scolarisés est un signe encourageant, mais c'est insuffisant pour répondre à la nouvelle demande sociale de formation continue.

4.5 Dynamiques de formation

On observe toujours une tendance lourde dans la reproduction des inégalités éducatives. La formation antérieure, la situation professionnelle et l'environnement de travail influencent et modulent toujours la participation à la formation :

- alors que les taux de participation s'élèvent à près de 50 % chez les adultes ayant une formation universitaire, ils chutent à 10 % chez les adultes n'ayant pas complété leur secondaire;
- la participation décroît selon le degré de spécialisation de l'adulte, de sorte que les travailleurs non spécialisé et les travailleurs autonomes participent moins;
- la participation est plus favorisée dans le secteur public et elle croît en fonction de la taille de l'entreprise;
- l'importance de la demande de formation varie selon la place occupée par l'adulte sur le marché du travail, de sorte que les travailleurs occupant des positions stratégiques seront plus avantagés.

Chez les travailleurs, les plus jeunes et les plus instruits participent avec ou sans le soutien de l'employeur, tandis que les plus âgés et ceux dont le niveau de scolarité est moins élevé participent moins aux activités formelles de formation.

Ceci dit, la baisse de la participation chez les adultes plus âgés serait moins élevée que prévue : 22 % des adultes de 45 à 54 ans et 23 % des adultes de 55 à 64 ans participent à la formation formelle liée à l'emploi. L'augmentation observée entre 1997 et 2002 vient nuancer la tendance liant âge et participation.

4.6 Satisfaction des besoins

Le fait d'avoir déjà participé à des activités de formation permet à l'adulte d'avoir une meilleure connaissance des options et des avantages liés à la formation. En effet, ce sont les participants, plus que les non-participants, qui déclarent des besoins ou des désirs non satisfaits en matière de participation.