

# Résultats de l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi* au Québec, 2023



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, 3<sup>e</sup> étage  
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 2026  
ISBN 978-2-555-03702-1 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2026

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)

Avril 2026

Ce rapport a été réalisé  
à l'Institut de la statistique du Québec par : Pierre-Olivier Paré, analyste  
Raphaëlle Élément, statisticienne

*L'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2023* 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  
Direction des statistiques du travail et  
de la rémunération

Avec la collaboration de : France Lozeau, agente de secrétariat  
Dominique Sam-Pan, technicien principal en recherche  
Institut de la statistique du Québec  
Rabah Arrache, économiste  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

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

Sous la direction de : Éric Gagnon, directeur  
Directeur de la méthodologie

Les travaux de la collecte des données  
de cette enquête ont été réalisés par : Axcel Foster, chargée d'enquête  
Amer Krehic, technicien

Intervieweur principal : Maxime Langlois

Autres intervieweurs et intervieweuses : Brigitte Germain, Diane Vézina, Fabienne Torcol,  
Irénee Rutema, Jennifer Michaud, Joel Marchand,  
Johanne Renaud, Marcel Paré, Marie-Josée Dufour

Soutien administratif : Nathalie Forgues, Marianne Sobraquès,  
Michelle Cloutier et Manon Laliberté

Coordonnateur : Steeve Tremblay

Sous la direction de : Guillaume Rousseau, directeur  
Direction de la gestion de la collecte

Révision linguistique et édition : Direction de la diffusion et des communications

Enquête financée par : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Pour tout renseignement concernant  
le contenu de cette publication :

Institut de la statistique du Québec  
200, chemin Sainte-Foy, 3<sup>e</sup> étage  
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 :**

PARÉ Pierre-Olivier, et Raphaëlle ÉLÉMENT (2025). *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec 2023*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 95 p. [[statistique.quebec.ca/fr/fichier/resultats-enquete-pratiques-formation-emploi-2023.pdf](http://statistique.quebec.ca/fr/fichier/resultats-enquete-pratiques-formation-emploi-2023.pdf)].

# Table des matières

<b>Faits saillants</b> . . . . .	<b>10</b>
<b>Introduction</b> . . . . .	<b>13</b>
<b>1 Méthodologie</b> . . . . .	<b>14</b>
1.1 Le plan d'échantillonnage . . . . .	14
1.1.1 La population visée . . . . .	14
1.1.2 La base de sondage . . . . .	14
1.1.3 La taille et la répartition de l'échantillon . . . . .	15
1.2 Les outils et le mode de collecte . . . . .	17
1.3 La collecte des données . . . . .	17
1.3.1 Le déroulement et la période de collecte . . . . .	17
1.3.2 Les résultats . . . . .	18
1.4 Le traitement des données . . . . .	20
1.4.1 La validation . . . . .	20
1.4.2 La pondération . . . . .	20
1.4.3 L'imputation . . . . .	21
1.4.4 Les méthodes d'estimation et d'analyse des résultats . . . . .	21
1.5 L'évaluation statistique de l'enquête . . . . .	22
1.5.1 Les erreurs dues à l'échantillonnage . . . . .	22
1.5.2 Les erreurs non dues à l'échantillonnage . . . . .	23
1.6 La comparabilité . . . . .	24
1.7 La confidentialité . . . . .	24
1.8 L'appréciation globale . . . . .	24
1.9 Le portrait des organisations . . . . .	25
<b>2 La formation chez les organisations assujetties à la Loi sur les compétences</b> . . . . .	<b>27</b>
2.1 L'investissement en formation des entreprises assujetties à la Loi sur les compétences . . . . .	28
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 en formation . . . . .	31

2.3	Les moyens utilisés pour offrir de la formation . . . . .	32
2.4	La formation dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) . . . . .	33
2.5	Le nombre médian de personnes employées formées et d'heures de formation offertes. . . . .	34
2.6	Les retombées de la formation structurée . . . . .	35
2.6.1	Les types de retombées et leur fréquence du point de vue des organisations . . . . .	35
2.6.2	Les retombées de la formation structurée sur les employés . . . . .	36
<b>3</b>	<b>La formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus</b> . . . . .	<b>38</b>
3.1	L'investissement en formation structurée . . . . .	38
3.1.1	L'investissement en formation structurée selon certaines caractéristiques des organisations . . . . .	38
3.1.2	Le pourcentage de la masse salariale investi en formation structurée . . . . .	39
3.2	Les modes d'apprentissage . . . . .	42
3.3	Les types de formation offerts . . . . .	45
3.4	Les sources de financement externes pour la formation structurée . . . . .	45
3.5	Les raisons d'avoir investi en formation structurée . . . . .	46
3.6	Les principales raisons de ne pas avoir financé ou organisé de formation structurée . . . . .	47
3.7	Le lieu de la formation . . . . .	48
3.7.1	La formation à distance . . . . .	51
3.8	Le personnel choisi pour être formé en priorité . . . . .	52
3.9	La proportion de personnes employées ayant suivi une formation structurée . . . . .	52
3.10	L'amélioration des compétences en littératie, en numératie et en littératie numérique par la formation structurée . . . . .	53
3.11	Les retombées de la formation structurée . . . . .	56
3.11.1	Les types de retombées et leur fréquence du point de vue des organisations . . . . .	56
3.11.2	Les retombées de la formation structurée sur le personnel . . . . .	58
	<b>Conclusion</b> . . . . .	<b>61</b>
	<b>Annexe</b> . . . . .	<b>62</b>

# Liste des tableaux

## 1 Méthodologie

---

### Tableau 1.1

Nombre d'organisations dans la population, nombre d'organisations dans l'échantillon, nombre d'organisations répondantes attendu et coefficient de variation (CV) attendu (associé à une proportion de 15 %), pour l'ensemble du Québec et selon les variables de stratification, 2023 . . . . . 16

### 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, 2023 . . . . . 19

### Tableau 1.3

Relation entre la valeur d'un coefficient de variation et la précision de l'estimation associée . . . . . 22

### Tableau 1.4

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 . . . . . 26

## 2 La formation chez les organisations assujetties à la Loi sur les compétences

---

### Tableau 2.1

Répartition des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ selon le pourcentage de la masse salariale investi en formation, Québec, 2023 . . . . . 28

### Tableau 2.2

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 . . . . . 29

### Tableau 2.3

Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation selon diverses caractéristiques, Québec, 2023 . . . . . 30

### Tableau 2.4

Répartition des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi moins de 1 % de leur masse salariale en formation selon la raison de ne pas avoir atteint la cible de 1 %, Québec, 2023 . . . . . 31

### Tableau 2.5

Moyens utilisés pour offrir de la formation chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$, Québec, 2023 . . . . . 32

### Tableau 2.6

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont organisé de la formation dans le cadre du PAMT1 selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 . . . . . 33

### Tableau 2.7

Nombre médian d'employé(e)s formé(e)s et nombre médian d'heures de formation offertes par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon la catégorie professionnelle, Québec, 2023 . . . . . 34

### Tableau 2.8

Retombées de l'investissement en formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$, Québec, 2023 . . . . . 35

### Tableau 2.9

Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 . . . . . 37

## 3 La formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus

---

### Tableau 3.1

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 . . . . . 40

### Tableau 3.2

Pourcentage moyen et médian de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 . . . . . 41

### Tableau 3.3

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon le mode d'apprentissage et selon diverses caractéristiques, Québec, 2023 . . . . . 43

<b>Tableau 3.4</b>	Types de formation offerts par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 . . . . .	45	<b>Annexe</b>		
<b>Tableau 3.5</b>	Sources de financement externes pour les activités de formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 . . . . .	45	<b>Tableau A1</b>	Variables présentant un taux de non-réponse partielle pondéré supérieur à 5 %, Québec, 2023 . . . . .	62
<b>Tableau 3.6</b>	Principales raisons ayant motivé la décision de financer de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 . . . . .	46	<b>Tableau A2</b>	Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 1.4) . . . . .	63
<b>Tableau 3.7</b>	Raisons de ne pas avoir financé de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 . . . . .	47	<b>Tableau A3</b>	Répartition des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ selon le pourcentage de la masse salariale investi en formation, Québec, 2023 (Tableau 2.1) . . . . .	65
<b>Tableau 3.8</b>	Lieux où des activités de formation structurée ont été offertes chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 . . . . .	49	<b>Tableau A4</b>	Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 2.2) . . . . .	66
<b>Tableau 3.9</b>	Part des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ qui ont investi dans de la formation à distance, Québec, 2023 . . . . .	51	<b>Tableau A5</b>	Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation selon diverses caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 2.3) . . . . .	67
<b>Tableau 3.10</b>	Le personnel privilégié concernant l'offre de formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 . . . . .	52	<b>Tableau A6</b>	Répartition des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi moins de 1 % de leur masse salariale en formation selon la raison de ne pas avoir atteint la cible de 1 %, Québec, 2023 (Tableau 2.4) . . . . .	68
<b>Tableau 3.11</b>	Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et offrant de la formation structurée qui ont offert ou financé des activités de formation pour améliorer les compétences du personnel en littératie, en numératie ou en littératie numérique, Québec, 2023 . . . . .	54	<b>Tableau A7</b>	Moyens utilisés pour offrir de la formation chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 2.5) . . . . .	69
<b>Tableau 3.12</b>	Retombées de l'investissement en formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 . . . . .	57	<b>Tableau A8</b>	Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont organisé de la formation dans le cadre du PAMT1 selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 2.6) . . . . .	70
<b>Tableau 3.13</b>	Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 . . . . .	59	<b>Tableau A9</b>	Nombre médian d'employé(e)s formé(e)s et nombre médian d'heures de formation offertes par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon la catégorie professionnelle, Québec, 2023 (Tableau 2.7) . . . . .	71
			<b>Tableau A10</b>	Retombées de l'investissement en formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 2.8) . . . . .	72

<b>Tableau A11</b> Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 2.9) . . . . .	73	<b>Tableau A21</b> Le personnel privilégié concernant l'offre de formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.10) . . . . .	87
<b>Tableau A12</b> Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.1) . . . . .	74	<b>Tableau A22</b> Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et offrant de la formation structurée qui ont offert ou financé des activités de formation pour améliorer les compétences du personnel en littératie, en numératie ou en littératie numérique, Québec, 2023 (Tableau 3.11) . . . . .	88
<b>Tableau A13</b> Pourcentage moyen et médian de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.2) . . . . .	76	<b>Tableau A23</b> Retombées de l'investissement en formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.12) . . . . .	91
<b>Tableau A14</b> Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon le mode d'apprentissage et selon diverses caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.3) . . . . .	78	<b>Tableau A24</b> Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.13) . . . . .	93
<b>Tableau A15</b> Types de formation offerts par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.4) . . . . .	80		
<b>Tableau A.16</b> Sources de financement externes pour les activités de formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.5) . . . . .	81		
<b>Tableau A17</b> Principales raisons ayant motivé la décision de financer de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.6) . . . . .	82		
<b>Tableau A18</b> Raisons de ne pas avoir financé de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.7) . . . . .	83		
<b>Tableau A19</b> Lieux où des activités de formation structurée ont été offertes chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.8) . . . . .	84		
<b>Tableau A20</b> Part des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ qui ont investi dans de la formation à distance, Québec, 2023 (Tableau 3.9) . . . . .	86		

# Faits saillants

## Le portrait des organisations

---

En 2023, au Québec, près d'une organisation sur cinq est assujettie à la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (Loi sur les compétences). La très grande majorité des organisations dont la masse salariale est d'au moins 250 000 \$ est en activité dans le secteur privé (environ 98 %), plus de la moitié (61 %) emploient moins de 20 personnes, et les trois quarts proviennent des industries de services. Environ 61 % des organisations sont situées dans la grande région de Montréal.

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

---

Au Québec, près de neuf organisations assujetties à la Loi sur les compétences sur dix ont investi au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel en 2023.

Parmi les organisations assujetties à la Loi sur les compétences, celles du secteur public sont plus nombreuses, en proportion, à avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale dans des activités de formation que celles du secteur privé. Les organisations assujetties des industries des autres services, du commerce de gros et des services d'enseignement ont investi une proportion plus faible de leur masse salariale dans la formation de leur personnel en 2023 que l'ensemble des organisations.

## 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 en formation

---

En 2023, la raison la plus souvent évoquée par les organisations assujetties pour ne pas avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation est que le montant investi était suffisant pour répondre aux besoins de l'organisation.

## Les moyens utilisés par les organisations assujetties pour offrir des activités de formation structurée

---

Les formations offertes dans le cadre d'un plan de formation adopté par l'entreprise sont le moyen le plus souvent utilisé par les organisations assujetties pour offrir de la formation conformément à la Loi sur les compétences en 2023.

## La formation dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

---

Un peu plus d'une organisation assujettie sur dix a organisé des activités de formation dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en 2023.

## Le nombre médian de personnes employées formées et d'heures de formation offertes

Chez les organisations assujetties, le nombre médian de personnes employées formées était de 37 et le nombre médian d'heures de formation offertes par les organisations était d'environ 576 en 2023.

## Les retombées de la formation structurée chez les organisations assujetties

En 2023, près des trois quarts des organisations assujetties ont mentionné que la formation structurée avait permis d'accroître la motivation chez les personnes employées formées, en plus d'augmenter la qualité des produits et des services. De plus, près de la moitié des organisations dont la masse salariale est d'au moins 2 000 000 \$ déclare que l'investissement en formation structurée a contribué à la promotion de certaines personnes employées.

## L'investissement en formation structurée

Un peu plus de la moitié des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ déclarent avoir fait un investissement en formation structurée en 2023 et le pourcentage médian de la masse salariale investi en formation structurée est plus élevé dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$.

## Les modes d'apprentissage et types de formation offerts

En 2023, les organisations du Québec ayant investi en formation structurée ont été plus nombreuses, en proportion, à avoir choisi le mode d'apprentissage non formel plutôt que le mode d'apprentissage formel.

De plus, environ les deux tiers des organisations mentionnent que la formation a été offerte par une personne employée.

## Les sources de financement externes

Une proportion plus forte d'organisations ont reçu du financement d'un programme provincial plutôt que d'un programme fédéral.

## Les raisons d'avoir investi ou non en formation structurée

La quasi-totalité des organisations du Québec motive leur investissement en formation structurée par l'amélioration des compétences des personnes employées. Par ailleurs, le fait de ne pas être assujetties à la Loi sur les compétences est la raison la plus souvent mentionnée par les organisations pour justifier le fait de ne pas avoir investi en formation structurée.

## Lieu de la formation

Près de la moitié des organisations ont offert de la formation à la fois sur le lieu de travail et à l'extérieur du lieu de travail. D'ailleurs, plus des deux tiers des organisations ont investi dans des activités de formation à distance.

## La proportion de personnes employées ayant suivi une formation structurée et le personnel formé en priorité

Près de la moitié des personnes employées ont suivi une formation structurée en 2023 et près des trois quarts des organisations ont indiqué avoir offert de la formation en priorité au personnel ayant besoin d'améliorer leurs compétences.

## **L'amélioration des compétences en littératie, en numératie et en littératie numérique par la formation structurée**

---

Les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ étaient plus susceptibles d'offrir des formations visant l'amélioration des compétences en littératie, en numératie et/ou en littératie numérique en 2023.

## **Les retombées de la formation structurée**

---

Plus des deux tiers des organisations indiquent que l'investissement en formation structurée a permis d'offrir des produits et des services de meilleure qualité en plus d'augmenter la motivation chez les personnes formées en 2023. Plus du tiers des organisations ont affirmé que la formation structurée avait contribué à la promotion de certaines personnes employées.

# Introduction

Lors de son adoption au milieu des années 1990, la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* prescrivait à tout employeur dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excédait 250 000 \$ de participer au développement de la formation de la main-d'œuvre. En 2004, la masse salariale minimale pour être assujéti à la Loi est passée de 250 000 \$ et plus à un million de dollars et plus. En 2007, le titre de cette loi a été 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) ont entrepris un virage qualitatif en vue de favoriser la formation et de mesurer davantage les progrès réalisés par les employeurs assujétis pour ce qui est du 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 assujéti à la Loi est de 2 000 000 \$.

Cette loi vise à améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre en investissant dans la formation de celle-ci, en collaborant avec les partenaires du marché du travail et en élaborant 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), ont confié à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) le mandat de réaliser *l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ). En 2014, l'ISQ a été de nouveau mandatée par la CPMT pour faire une mise à jour des résultats de l'EPFEQ 2011<sup>1</sup>, et il est désormais possible de répondre au questionnaire par téléphone ou sur le Web.

À l'instar des éditions 2014, 2018 et 2021 de l'enquête, la collecte de l'édition 2023 a été réalisée sur le Web et par téléphone en reprenant la quasi-totalité des questions des trois éditions précédentes.

Le présent rapport se divise en trois chapitres. Le premier présente la méthodologie de la recherche ainsi que la répartition des organisations selon différentes caractéristiques. Le second traite uniquement de l'offre de formation structurée chez organisations assujéties à la Loi sur les compétences en 2023, alors que le troisième examine l'offre de formation dans les organisations dont la masse salariale est de 250 000 \$ ou plus, qu'elles soient assujéties à la Loi sur les compétences ou non.

Lorsque cela est possible, les données sont présentées selon la masse salariale, le secteur d'appartenance, la taille, l'industrie et la région de l'organisation. Pour certaines variables, on tient également compte de la situation de l'organisation par rapport aux changements organisationnels et technologiques.

---

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 2014.

# Méthodologie

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 sont 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. Une évaluation statistique de l'enquête, une description des normes de présentation des résultats de même que la portée et les limites de l'enquête viennent clore ce chapitre.

L'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ) conserve le même format en 2023 qu'en 2018 et 2021, contrairement à l'édition allégée de 2016. La méthodologie demeure semblable à celle élaborée

## 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 et à but lucratif ou non, dont la masse salariale en 2023 était 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'application 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 2023 a permis de construire la base de sondage de l'enquête<sup>2</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.

---

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

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

- masse salariale assujettie au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), soit la ligne 50 du sommaire ;
- salaires 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 41 du sommaire.

Il est à noter que l'information fournie à la case 28 du sommaire n'a pas été prise en compte, car elle correspond à la masse salariale de l'organisation dans le monde entier. Au total, la base de sondage de l'édition 2023 de l'EPFEQ compte 83 115 organisations.

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

Le MESS et la CPMT souhaitent 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 du personnel.

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 :

- six régions<sup>3</sup> (île de Montréal ; périphérie de Montréal<sup>4</sup> ; Capitale-Nationale ; régions centrales autres que Capitale-Nationale<sup>5</sup> ; régions ressources<sup>6</sup> ; régions inconnues<sup>7</sup>) ;
- deux types d'appartenance des organisations (secteur privé ou secteur public) ;
- quatre secteurs d'activité économique (fabrication ; services ; construction ; autre)<sup>8</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 2023 (moins de 1 %, 1 % et plus). Cette dernière variable de stratification ne concernait que les organisations ayant une masse salariale supérieure à 2 000 000 \$, puisque cette information n'est généralement pas recueillie par Revenu Québec pour les autres organisations.

La taille de l'échantillon a été fixée à 6 403 organisations, soit une taille semblable à celle retenue lors des éditions précédentes. La répartition de l'échantillon a été établie en tenant compte d'objectifs de précision et d'hypothèses quant au taux de réponse et au taux d'admissibilité. Il est à noter que cette précision est définie en fonction du coefficient de variation (CV) souhaité, soit une mesure de précision relative. Pour la plupart des variables de stratification, l'objectif était d'obtenir un CV d'au plus 10 % pour une proportion estimée supérieure ou égale à 15 %. Un taux de réponse global de 80 % et un pourcentage d'organisations admissibles de 98 % étaient attendus, compte tenu des résultats obtenus lors des éditions précédentes.

3. Région administrative où se situe la majorité des activités de l'entreprise.

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

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

6. Elles comprennent les régions administratives de l'Abitibi-Témiscamingue, du Bas-Saint-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.

7. Il s'agit d'organisations ayant du personnel au Québec, mais dont l'adresse de correspondance n'est pas située au Québec ; il était donc nécessaire de créer une catégorie incluant ces organisations pour la stratification.

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

Le tableau 1 illustre la répartition de l'échantillon retenu<sup>9</sup>. On y trouve la taille de la population, la taille de l'échantillon, le nombre d'organisations répondantes attendu de même que la précision attendue (exprimée sous la forme d'un CV) pour une proportion de 15 %, selon

les cinq variables de stratification. Pour l'ensemble du Québec, avec l'échantillon tel que réparti, on prévoyait l'atteinte d'un CV d'au plus 4,2 % pour une proportion estimée supérieure ou égale à 15 % et l'obtention d'un total de 4 919 organisations répondantes.

**Tableau 1.1**

**Nombre d'organisations dans la population, nombre d'organisations dans l'échantillon, nombre d'organisations répondantes attendu et coefficient de variation (CV) attendu (associé à une proportion de 15 %), pour l'ensemble du Québec et selon les variables de stratification, 2023**

	Taille de la population	Taille de l'échantillon	Nombre d'organisations répondantes attendu	CV attendu
	Effectifs (n)			Proportion (%)
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>83 115</b>	<b>6 403</b>	<b>4 919</b>	<b>4,1</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 \$ à 499 999 \$	33 658	1 797	1 366	7,6
500 000 \$ à 999 999 \$	22 017	1 538	1 236	7,8
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	12 856	1 312	1 013	7,9
2 000 000 \$ et plus	14 584	1 756	1 304	8,3
<b>Secteur d'appartenance</b>				
Privé	81 485	5 800	4 385	4,3
Public	1 630	603	507	8,8
<b>Secteur d'activité économique</b>				
Fabrication	7 596	1 380	1 060	6,9
Services	61 868	3 773	2 898	5,2
Construction	10 966	765	588	10,2
Autre	2 685	485	372	11,6
<b>Pourcentage de dépenses en formation (uniquement les entreprises avec une masse salariale de 2 000 000 \$ et plus)</b>				
Au moins 1 %	11 941	1 121	797	9,9
Moins de 1 %	2 643	635	507	10,2
<b>Région</b>				
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>47 459</b>	<b>3 053</b>	<b>2 345</b>	<b>5,9</b>
Montréal	21 111	1 310	1 006	9
Périphérie de Montréal	26 348	1 743	1 339	7,9
<b>Régions centrales</b>	<b>21 408</b>	<b>2 072</b>	<b>1 591</b>	<b>7</b>
Capitale-Nationale	7 698	910	699	9,3
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	13 710	1 162	892	9,6
<b>Régions ressources</b>	<b>10 635</b>	<b>908</b>	<b>697</b>	<b>11</b>

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

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

## 1.2 Les outils et le mode de collecte

Pour s'assurer de la qualité de l'information recueillie dans le questionnaire, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a conçu un filtre assisté par ordinateur afin de déterminer qui était la personne la plus apte à y répondre dans chaque organisation. Une majorité d'entreprises pouvaient remplir le filtre sur le Web. Les entreprises jugées plus complexes et celles n'ayant pas répondu au filtre sur le Web après un peu plus de deux semaines 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 réalisé, les documents de l'enquête étaient expédiés par la poste ou par courriel, selon la préférence de la personne répondante, et en version anglaise sur demande. Cet envoi contenait la lettre de présentation de l'ISQ, le questionnaire d'enquête et le guide à l'intention des personnes répondantes. Pour celles désirant répondre au questionnaire sur le Web, un identifiant leur était transmis pour qu'elles y accèdent. Pour celles 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 2023.

Il s'apparente à celui de l'EPFEQ 2021. Toutefois, quelques questions ont été ajoutées, dont celles portant sur la région administrative, sur les moyens utilisés pour offrir de la formation et sur l'offre ou le financement de formation visant l'amélioration des compétences en littératie, en numératie ainsi qu'en littératie numérique. De plus, une sous-question portant sur les besoins liés à l'environnement et aux changements climatiques a été ajoutée à la question sur les principales raisons motivant la décision d'offrir ou de financer de la formation structurée. Également, la question portant sur le chiffre d'affaires a été retirée. 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 que les deux versions soient administrées de façon semblable et comportent les mêmes validations interactives. Puisque le questionnaire et les outils de collecte ont été mis à l'épreuve et améliorés lors des éditions précédentes de l'enquête, un prétest n'a pas été jugé nécessaire.

## 1.3 La collecte des données

### 1.3.1 Le déroulement et la période de collecte

Le filtre, décrit à la section 1.2, a débuté par l'envoi d'une première invitation à répondre sur le Web le 15 novembre 2024. Toutefois, la grève de Postes Canada qui a été déclenchée le jour même a fait en sorte que la lettre initiale n'a pu être acheminée aux personnes répondantes. La grève s'est terminée le 17 décembre 2024 et les activités ont repris pour les colis « urgents ». Nos lettres ne se sont visiblement pas rendues aux organisations visées avant le mois de janvier et le congé des fêtes a aussi eu une incidence sur l'efficacité des lettres. Par conséquent, il a été décidé que les intervieweurs et intervieweuses établiraient les premiers contacts par téléphone dès le mois de novembre ainsi que par courriel, grâce à des recherches massives d'adresses courriel et à des envois groupés.

La collecte devait se dérouler au début du mois de septembre, conformément à la période de collecte des autres éditions de l'EPFEQ. On estime que l'automne est un bon moment pour mener des enquêtes auprès des entreprises. En raison de divers enjeux opérationnels, le lancement de la collecte a été repoussé à la mi-novembre. La grève de Postes Canada a aussi occasionné le prolongement de la collecte au-delà des 12 semaines initialement envisagées, jusqu'à un peu plus de 15 semaines.

Le 18 novembre 2024, après l'envoi des lettres pour participer au filtre sur le Web, les intervieweurs et intervieweuses ont reçu une formation afin de connaître la procédure à suivre pour répondre aux appels entrants, pour gérer les cas complexes et pour effectuer les appels sortants. Une autre équipe de trois intervieweurs

et intervieweuses a reçu une formation le 11 octobre afin de connaître la procédure à suivre pour appliquer le filtre téléphonique aux organisations et pour effectuer les entrevues téléphoniques. Cette formation portait sur les objectifs de l'enquête, le contenu du questionnaire et la procédure de validation des coordonnées des entités visées par l'enquête. Elle comportait une partie théorique, des mises en situation, la présentation du questionnaire informatisé et une période de mise en pratique pour que les intervieweurs et intervieweuses puissent se familiariser avec les outils de collecte et la documentation.

Le filtre téléphonique s'effectuait généralement auprès de la personne responsable des ressources humaines ou de l'organisation. Le 5 février 2025, les documents de l'enquête ont été expédiés à toutes les organisations non filtrées. Plusieurs relances téléphoniques et par courriel ont été effectuées pour qu'une bonne participation des organisations sélectionnées soit obtenue. Soulignons que la participation à cette enquête était obligatoire, comme c'est souvent le cas pour les enquêtes auprès des entreprises. Cette obligation était évidemment utilisée comme argument lors des relances et des autres communications avec les organisations.

Quant à la collecte des données, elle a eu lieu du 6 février au 17 mars 2025, soit du lundi au vendredi entre 8 h 30 et 16 h 30.

### 1.3.2 Les résultats

La collaboration des organisations a été un peu plus grande que prévu ; en effet 5 008 organisations ont rempli le questionnaire. Le nombre attendu était de 4 919 (tableau 2). La collecte sur le Web a été populaire : 96,1 % des organisations répondantes ont choisi ce mode. Il est à noter que 75,2 % de l'échantillon a participé à l'étape initiale de la collecte, soit le filtre.

En moyenne, les intervieweurs et intervieweuses ont effectué 5,1 interventions pour joindre la personne sélectionnée au sein d'une organisation et mener à bien l'entrevue. La durée moyenne d'une entrevue téléphonique (temps requis pour remplir le questionnaire) a été d'environ 24,0 minutes. Le temps moyen requis pour remplir le questionnaire sur le Web (durée totale moyenne de connexion) a quant à lui été de 20,0 minutes.

Le taux de réponse global pondéré<sup>10</sup> a été de 80,6 %, ce qui est légèrement supérieur au taux qui était attendu (80 %). Le taux d'admissibilité pondéré a été de 97,8 %. On remarque au tableau 2 que le nombre d'organisations répondantes attendu a été atteint pour la plupart des modalités des cinq variables de stratification.

En effet, c'est le cas pour toutes, à l'exception des organisations

- ayant une masse salariale comprise entre 500 000 et 999 999 \$ ;
- œuvrant principalement dans un secteur autre que la fabrication, les services et la construction ;
- ayant investi moins de 1 % de leur masse salariale en formation en 2023 selon la base de sondage.

10. 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 pondérés par l'inverse de cette probabilité. La pondération sera abordée à la section 1.4.2.

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, 2023

	Nombre d'organisations répondantes	Nombre d'organisations répondantes attendu	Taux de réponse pondéré	Taux d'admissibilité pondéré
	Effectifs (n)		Proportion (%)	
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>5 008</b>	<b>4 919</b>	<b>80,6</b>	<b>97,8</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 \$ à 499 999 \$	1 410	1 366	82,1	97,2
500 000 \$ à 999 999 \$	1 204	1 236	79,5	97,6
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	1 076	1 013	82,5	98,8
2 000 000 \$ et plus	1 318	1 304	76,8	98,6
<b>Secteur d'appartenance</b>				
Privé	4 480	4 385	80,4	97,8
Public	528	507	88,5	99,3
<b>Secteur d'activité économique</b>				
Fabrication	1 069	1 060	80,3	97,1
Services	2 961	2 898	80,6	97,9
Construction	613	588	81,4	97,7
Autres	365	372	76,9	97,5
<b>Pourcentage de dépenses en formation (uniquement les entreprises avec une masse salariale de 2 000 000 \$ et plus)</b>				
Au moins 1 %	910	832	79,2	99
Moins de 1 %	408	471	65,9	97,1
<b>Région<sup>1</sup></b>				
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>2 412</b>	<b>2 345</b>	<b>81,1</b>	<b>97,7</b>
Montréal	1 016	1 006	80,1	98,1
Périphérie de Montréal	1 396	1 339	81,9	97,4
<b>Régions centrales</b>	<b>1 693</b>	<b>1 591</b>	<b>83,2</b>	<b>97,8</b>
Capitale-Nationale	720	699	79,8	97,5
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	973	892	85	97,9
<b>Régions ressources</b>	<b>751</b>	<b>697</b>	<b>84,8</b>	<b>98,3</b>

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

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

## 1.4 Le traitement des données

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

### 1.4.1 La validation

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

- le respect des choix de réponse et des valeurs plausibles ;
- le respect des sauts de section, pour les blocs de questions ne s'adressant qu'à un sous-groupe d'organisations répondantes ;
- 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, l'organisation répondante était invitée à corriger l'erreur ou à fournir une explication. L'utilisation du numéro d'entreprise du Québec (NEQ) lors des communications a facilité l'identification de l'organisation sélectionnée, ce qui diminue le risque qu'une organisation répondante fournisse les informations demandées pour la mauvaise entité.

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

permettant de distinguer les organisations non répondantes partielles<sup>11</sup> des organisations répondantes qui n'étaient pas concernées par une question a également été vérifiée. De surcroît, un examen approfondi des codes de résultats attribués aux organisations répondantes à la fin de la collecte a été fait, ce qui a conduit à quelques corrections. Ces codes ont permis de trier les organisations répondantes, les organisations non répondantes et les organisations inadmissibles à l'enquête. Des efforts ont entre autres été déployés afin d'identifier les organisations s'étant déclarées inadmissibles à tort et celles ayant fourni les données d'une autre organisation ou d'une partie seulement de l'organisation visée. Cette vérification a pu être effectuée grâce à une comparaison des renseignements recueillis avec ceux présents dans la base de sondage. Les organisations qui se voyaient classées comme telles étaient simplement considérées comme non répondantes. Il en a été de même pour les organisations dont le questionnaire était trop incomplet.

### 1.4.2 La pondération

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

D'abord, le poids initial d'une organisation correspond à l'inverse de sa probabilité de sélection dans l'échantillon ; cette probabilité varie selon la strate à laquelle appartient l'organisation. Ensuite, on ajuste ce poids afin de tenir compte de la structure de non-réponse à l'enquête. À cette étape, les poids des organisations répondantes sont gonflés afin de représenter les organisations non répondantes. Par le fait même, les poids des organisations considérées comme inadmissibles à l'enquête sont ajustés pour représenter la portion des organisations non répondantes dont l'admissibilité n'a pu être établie. Cette analyse de la non-réponse exige tout d'abord que les caractéristiques selon lesquelles la non-réponse pourrait varier soient déterminées<sup>12</sup>.

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

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

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

La dernière étape de pondération est le calage aux marges. Elle consiste à ajuster la somme des poids des organisations répondantes et des organisations inadmissibles selon des données connues sur 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 étudiée.

### 1.4.3 L'imputation

En présence de non-réponse partielle, certaines questions importantes ou servant de variable de croisement dans les tableaux d'estimations ont été imputées. Cela a permis de conserver une cohérence entre les différents tableaux produits. La question 1.5 portant sur le nombre maximal de personnes employées simultanément en 2023 a été imputée pour environ 0,5 % des organisations répondantes, et ce, de façon déterministe selon les autres informations au dossier, notamment celles de la base de sondage. De la même façon, la masse salariale (question 1.10) a été imputée pour 0,16 % des organisations répondantes. Également, 17,9 % des dossiers, soit ceux présentant trop d'incohérences ou de non-réponse partielle pour l'imputation par ratio ont été imputés à l'aide d'un donneur à la question 1.6B sur le nombre de personnes employées par catégorie professionnelle.

Pour respectivement 2,1 %, 0,1 % et 13,1 % des organisations répondantes, les questions 1.6B, 2.9A (nombre total de personnes ayant été formées) et 2.9B (nombres

de personnes et d'heures par catégorie professionnelle) ont été imputées par ratio selon le secteur d'activité économique de manière à conserver une cohérence entre le nombre d'employés et employées de l'organisation et le nombre de ceux et celles ayant reçu une formation, et ce, par catégorie professionnelle. Cependant, plusieurs commentaires des entreprises répondantes ou du personnel intervieweur indiquent soit une difficulté à utiliser la ventilation par catégorie professionnelle pour l'ensemble des employés et employées, soit une compréhension limitée des questions faisant appel à ce croisement. Ils révèlent aussi que les réponses obtenues dans les dossiers sans note peuvent être de moindre qualité. De plus, les taux d'imputation de 20 % à la question sur la répartition par catégorie du personnel de l'entreprise et de 13 % sur le nombre d'employées et employés formés témoignent d'une influence non négligeable du processus d'imputation sur les estimations, et la variance peut être sous-estimée. Compte tenu de ces constats, il n'est pas possible de réduire suffisamment le risque de biais. Il convient donc de faire preuve d'une prudence particulière lors de l'analyse des résultats par catégorie professionnelle.

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

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

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

Les analyses sont uniquement bivariées, c'est-à-dire que chaque question est mise en relation avec une seule variable de croisement à la fois<sup>13</sup>. Sauf exception, chaque question a été analysée selon la masse salariale, la taille de l'organisation, le secteur d'activité économique et l'appartenance au secteur public ou privé.

Dans le cas où le test du khi-carré est significatif, c'est-à-dire lorsqu'une association entre une question et une variable de croisement est détectée, des tests de comparaisons multiples sont effectués afin de vérifier comment interagissent les modalités de la variable de croisement entre elles.

## 1.5 L'évaluation statistique de l'enquête

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

### 1.5.1 Les erreurs dues à l'échantillonnage

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

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

Le coefficient de variation (CV) est une mesure qui permet de quantifier la précision de l'estimation et s'obtient en divisant l'erreur type de l'estimation par la valeur de l'estimation. Cette mesure facilite l'interprétation quant à la précision d'une estimation. Plus le CV est élevé, moins l'estimation est précise et vice versa. Il faut être très prudent lors de l'utilisation d'estimations dont le CV est élevé (supérieur à 25 %), puisque cela indique une très grande variabilité. Ces estimations devraient être fournies à titre indicatif seulement. Le CV a également l'avantage de permettre la comparaison de la précision de différentes estimations. Le tableau 1.3 présente la relation entre la valeur du CV et la précision de l'estimation produite par l'ISQ.

Dans le cadre de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, les objectifs de précision ayant trait aux CV ont été atteints pour l'ensemble du Québec et pour les cinq variables ayant servi à l'élaboration de la stratification. En effet, les nombres d'organisations répondantes nécessaires à l'obtention des coefficients de variation prévus ont été atteints pour toutes les variables de stratification (tableau 1.2).

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), 2023.

13. 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.

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 sous-populations particulières sont parfois moins précises (CV > 15 %) ; ce phénomène est attribuable au nombre moindre d'organisations répondantes admissibles pour répondre à ces questions. Enfin, le découpage plus fin d'une variable de stratification (p. ex., le secteur d'activité économique, 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 d'organisations répondantes sur lesquelles sont basées les estimations. La prudence est alors de mise dans l'interprétation des résultats. Ceux-ci devraient toujours être accompagnés de leur CV exprimé en signe ou de leur intervalle de confiance.

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

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

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

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

inférer à l'ensemble de la population ; les personnes non répondantes pouvant présenter des caractéristiques différentes de celles des personnes répondantes.

Dans le cas présent, le taux de réponse global se situe à 80,6 %. Ce taux est légèrement supérieur au taux attendu de 80 %. Les taux de réponse pondérés pour chacune des cinq variables de stratification (tableau 1.2) sont aussi en majorité un peu plus élevés que celui de l'hypothèse initiale. Ces taux nous rassurent 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 plupart 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 organisations répondantes et de celui des organisations non répondantes à une question donnée peut permettre de déterminer la nature de ce biais. Dans le cas de l'EPFEQ 2023, la non-réponse partielle obtenue est de plus de 5 % pour 31 des 151 questions (voir annexe 1).

#### ► 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 SUDAAN14 dans l'estimation de la variance, cette dernière peut être sous-estimée. L'imputation a ainsi 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) pour les questions 1.5 (nombre maximal d'employées et employés simultanés), 1.10 (masse salariale) et 2.9A (nombre d'employées et employés ayant suivi une formation structurée). Il n'en demeure pas moins que, pour certaines sous-populations (ex. : les organisations ayant une caractéristique donnée), il est possible que l'effet ne soit pas aussi minime si les valeurs imputées représentent une portion non négligeable de l'estimation. Étant donné

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

les pourcentages élevés d'imputation aux questions portant sur le nombre d'employées et employés ou leur nombre d'heures de formation par catégorie professionnelle (20,0 % à la question 1.6B pour le nombre total et 13,1 % à la question 2.9B pour le nombre de personnes employées ayant suivi de la formation structurée et le nombre d'heures associées), l'incidence de l'imputation effectuée sur ces questions ne peut pas être considérée comme négligeable. Ce faisant, une prudence particulière est de mise lors de l'interprétation des estimations qui en sont issues, puisqu'il est probable que l'imputation y joue un rôle important.

### ► Les réponses aux questions

En général, les questions ont été bien comprises par la majorité des personnes répondantes ; du moins, il n'y a pas eu d'indications contraires. Toutefois, on constate que plusieurs organisations ont de la difficulté à fournir l'information demandée, ou une réponse précise, à la question 2.9B portant sur les employées et employés ayant participé à des activités de formation structurée selon la catégorie professionnelle. Le taux de non-réponse partielle à cette question va d'ailleurs de 2,1 % à 9,9 % selon la sous-question concernée. Ce constat s'applique davantage aux plus grandes organisations alors que la personne répondante 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 personnes répondantes aient délibérément fourni des réponses erronées, d'autant plus que l'enquête était à déclaration obligatoire et que les personnes répondantes 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

Il était possible que l'introduction de la collecte sur le Web lors de l'édition 2014 de l'enquête nuise à la comparabilité des résultats, puisque la collecte avait été réalisée uniquement par téléphone lors de l'édition précédente. Il est recommandé d'éviter, dans la mesure du possible, de comparer les résultats de 2011 avec ceux des cinq éditions subséquentes (2014, 2016, 2019, 2021 et 2023).

## 1.7 La confidentialité

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

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

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

## 1.8 L'appréciation globale

En tenant compte des résultats et des explications fournis dans les sections précédentes, on peut conclure que le potentiel d'analyse des données est relativement bon et qu'il n'existe pas de problème apparent à inférer les résultats à la population étudiée, sauf pour les questions portant sur les nombres d'employées et employés et sur les heures de formation par catégorie professionnelle (1.6B et 2.9B). De plus, les niveaux élevés de non-réponse partielle aux questions listées dans l'annexe 1 appellent à la prudence concernant l'interprétation des résultats liés, notamment en ce qui concerne les nombres d'heures de formation. 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 Le portrait des organisations

### Au Québec, près d'une organisation sur cinq est assujettie à la Loi sur les compétences en 2023

La section 1.9 dresse un portrait des organisations québécoises dont la masse salariale est d'au moins 250 000 \$ en 2023. On y trouve des informations à propos de la masse salariale, du secteur d'appartenance, de la taille, de l'industrie et de la région des organisations. Cette section permet de mettre en perspective les résultats des chapitres qui suivront, car les ventilations présentées ici sont celles qui sont reprises dans le reste du document.

Le tableau 1.4 illustre la répartition des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ en 2023. 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 qu'environ 82 % des organisations ont une masse salariale de moins de 2 000 000 \$ en 2023. Plus précisément, près de 40 % des organisations ont une masse salariale de 250 000 \$ à 499 000 \$, un peu plus de 26 % ont une masse salariale de 500 000 \$ à 999 999 \$ et 16 % ont une masse salariale de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$. Par ailleurs, environ 18 % des organisations ont une masse salariale supérieure à 2 000 000 \$ et sont donc assujetties à la Loi sur les compétences. Celles ayant une masse salariale de 4 000 000 \$ et plus sont les plus nombreuses en proportion (7,8 %), suivies de celles ayant

une masse salariale de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$ (6,9 %) et de celles ayant une masse salariale de 3 000 000 \$ à 3 999 999 \$ (3,1 %).

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 (un peu plus de 98 %). Seulement 1,8 % des organisations proviennent du secteur public en 2023.

Les plus petites organisations sont les plus nombreuses en proportion à avoir une masse salariale de plus de 250 000 \$. En effet, plus d'une entreprise sur deux emploie moins de 20 personnes en 2023 (environ 61 %), tandis que 33 % emploient de 20 à 99 personnes et que 6,0 % en emploient au moins 100.

Près des trois quarts des organisations dont la masse salariale est d'au moins 250 000 \$ proviennent du secteur des services ; le quart restant œuvrant dans le secteur de la production de biens. Une analyse plus fine montre que celles du commerce de détail (11 %), de la construction (environ 14 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (11 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (14 %) sont celles qui regroupent le plus d'organisations. À l'inverse, les industries des administrations publiques (1,4 %), des industries primaires et services publics (2,3 %) et des services d'enseignement (0,8 %) sont celles qui en comptent le moins.

Environ 61 % des organisations sont établies dans la grande région de Montréal ; 27 % à Montréal et 34 % en périphérie de Montréal. Près du quart des organisations se trouvent dans les régions centrales. Plus précisément, 9,0 % sont situées dans la Capitale-Nationale tandis qu'environ 16 % sont situées dans d'autres régions centrales. Enfin, un peu moins de 14 % des organisations sont établies dans les régions ressources.

Tableau 1.4

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2023

	Proportion (%)
<b>Ensemble des organisations assujetties</b>	<b>100</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 à 499 999 \$	39,7
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>26,4</b>
500 000 à 749 999 \$	16,0
750 000 à 999 999 \$	10,4
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>16,0</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	10,2
1 500 000 à 1 999 999 \$	5,8
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>17,9</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	6,9
3 000 000 à 3 999 999 \$	3,1
4 000 000 \$ et plus	7,8
<b>Secteur d'appartenance</b>	
Privé	98,2
Public	1,8
<b>Taille de l'organisation</b>	
De 1 à 19 employé(e)s	61,1
De 20 à 99 employé(e)s	33,0
100 employé(e)s et plus	6,0
<b>Industries</b>	
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>25,5</b>
Primaire et services publics	2,3
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	14,1
Fabrication	9,1
<b>Total des industries de services</b>	<b>74,5</b>
Commerces de gros	6,6
Commerces de détail	11,0
Transport et entreposage	3,7
Finance, assurances et immobilier	4,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	11,0
Services aux entreprises	3,9
Information, culture, arts et loisirs	3,5
Services d'enseignement	0,8*
Soins de santé et assistance sociale	14,4
Services d'hébergement et de restauration	6,4
Autres services	7,4

Tableau 1.4 (suite)

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2023

	Proportion (%)
Administrations publiques	1,4
<b>Régions</b>	
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>61,3</b>
Montréal	26,9
Périphérie de Montréal	34,3
<b>Régions centrales</b>	<b>25,1</b>
Capitale-Nationale	9,0
Région centrales sans la Capitale-Nationale	16,1
<b>Régions ressources</b>	<b>13,7</b>

\* 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), 2023.

## Chapitre 2

# La formation chez les organisations assujetties à la Loi sur les compétences

Le chapitre 2 porte uniquement sur les 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 2 000 000 \$ et plus en 2023, soit l'année de référence de l'enquête. On y présente la répartition des organisations selon qu'elles ont atteint ou non l'investissement de 1% de la masse salariale en formation structurée prescrit par la Loi sur les compétences. On examine également le pourcentage de la masse salariale investi, les raisons évoquées pour ne pas avoir investi au moins 1% de leur masse salariale en formation, les moyens utilisés pour offrir de la formation, la proportion d'organisations qui ont offert de la formation dans le

cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), le nombre médian de personnes employées formées et d'heures de formation offertes ainsi que les retombées de la formation structurée pour les organisations et le personnel.

Lorsque cela est possible, les données sont présentées selon la masse salariale, le secteur d'appartenance, la taille, l'industrie et la région de l'organisation. Dans ce chapitre, comme dans le reste du document, la formation financée par la Commission de la construction du Québec (CCQ) est exclue. Tous les tableaux présentés dans ce chapitre sont repris en annexe avec les intervalles de confiance des résultats.

### Définitions des différents types de formation

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

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

**Formation non formelle ou apprentissage non formel :** cours, séminaires ou ateliers suivis en général dans un contexte non fourni par un établissement d'enseignement ou de formation **et qui ne conduisent pas à une attestation.** Bien qu'il puisse mener à un certificat de qualification professionnelle (délivré par Emploi-Québec), le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est une formation non formelle.

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

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

### Au Québec, près de neuf organisations assujetties à la Loi sur les compétences sur dix ont investi au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel en 2023

Le tableau 2.1 montre la répartition de l'ensemble des organisations assujetties à la Loi sur les compétences (celles dont la masse salariale était de 2 000 000 \$ et plus en 2023) selon le pourcentage de la masse salariale investi dans la formation du personnel. Les résultats sont présentés seulement pour l'ensemble du Québec en raison de la trop faible précision des estimations, notamment lorsqu'elles sont ventilées selon la masse salariale ou la région.

En 2023, au Québec, un peu plus de 87 % des organisations assujetties à la Loi sur les compétences ont investi au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Près de 38 % des organisations ont d'ailleurs investi au moins 1,5 % de leur masse salariale en formation structurée, soit 50 % de plus que le minimum prescrit par la Loi. Un peu moins de 13 % des organisations assujetties n'ont toutefois pas réussi à atteindre la cible d'investissement en formation. Cependant, 5,9 % des organisations ont tout de même investi au moins 0,5 %, mais moins de 1,0 % de leur masse salariale. Dans l'ensemble des organisations assujetties, l'investissement moyen était d'environ 1,8 % et l'investissement médian de 1,1 % en 2023.

Tableau 2.1

Répartition des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ selon le pourcentage de la masse salariale investi en formation, Québec, 2023

	Proportion (%)
Investissement moyen	1,81
Investissement médian	1,09
<b>Total moins de 1 %</b>	<b>12,6</b>
Aucun investissement en formation	2,6*
Investissement de moins de 0,5 %	4,1*
Investissement de 0,5 % à moins de 1 %	5,9
<b>Total au moins 1 %</b>	<b>87,4</b>
Investissement de 1 % à moins de 1,5 %	49,8
Investissement de 1,5 % et plus	37,6

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

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

### Parmi les organisations assujetties à la Loi sur les compétences, celles du secteur public sont plus nombreuses, en proportion, à avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation que celles du secteur privé

Le tableau 2.2 présente la proportion des organisations assujetties à la Loi sur les compétences qui ont investi au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Les résultats sont présentés pour l'ensemble des organisations ainsi que selon la masse salariale, le secteur d'appartenance, l'industrie et la région. Comme mentionné précédemment, un peu plus de 87 % des organisations assujetties à la Loi sur les compétences ont investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation en 2023.

On n'observe pas d'écarts statistiquement significatifs entre les organisations de masses salariales différentes, mais on constate qu'une proportion un peu plus élevée d'organisations ont investi au moins 1 % de leur masse salariale dans le secteur public (près de 93 %) que dans le secteur privé (un peu plus de 87 %).

En prenant en compte l'industrie, on remarque que seules les organisations des administrations publiques (environ 97 %) se distinguent de l'ensemble des organisations du Québec en affichant une part supérieure d'organisations ayant investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation.

Enfin, on remarque que les organisations des régions centrales sont plus nombreuses en proportion à avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation (environ 93 %) que l'ensemble des organisations assujetties.

Les organisations assujetties des industries des autres services, du commerce de gros et des services d'enseignement ont investi une proportion plus modeste de leur masse salariale dans la formation de leur personnel en 2023.

Tableau 2.2

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation selon différentes caractéristiques, Québec, 2023

	Proportion (%)
<b>Ensemble des organisations assujetties</b>	<b>87,4</b>
<b>Masse salariale</b>	
2 000 000 à 2 999 999 \$	83,6
3 000 000 à 3 999 999 \$	91,6
4 000 000 \$ et plus	89,2
<b>Secteur d'appartenance</b>	
Privé	87,2
Public	92,6
<b>Industries</b>	
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>87,9</b>
Primaire et services publics	90,3
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	87,5
Fabrication	87,9
<b>Total des industries de services</b>	<b>87,2</b>
Commerces de gros	78,7
Commerces de détail	92,0
Transport et entreposage	90,9
Finance, assurances et immobilier	83,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	84,8
Services aux entreprises	87,9
Information, culture, arts et loisirs	76,2
Services d'enseignement	92,8
Soins de santé et assistance sociale	95,7
Services d'hébergement et de restauration	79,9
Autres services	84,0
Administrations publiques	96,6
<b>Régions</b>	
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>85,1</b>
Montréal	91,2
Périphérie de Montréal	81,2
<b>Régions centrales</b>	<b>92,8</b>
Capitale-Nationale	93,4
Région centrales sans la Capitale-Nationale	92,3
<b>Régions ressources</b>	<b>89,7</b>

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), 2023.

Le tableau 2.3 présente le pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation par les organisations assujetties à la Loi sur les compétences selon la masse salariale, le secteur d'appartenance, l'industrie et la région. Cela inclut tant celles ayant atteint la cible de 1% que celles qui ne l'ont pas atteinte. Comme mentionné précédemment, les organisations assujetties à la Loi sur les compétences ont investi environ 1,8 % dans la formation de leur personnel en 2023.

On n'observe pas d'écarts statistiquement significatifs entre les organisations de masses salariales et de régions différentes ni de secteurs différents, mais on constate que les organisations de certaines industries ont investi une proportion plus modeste de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. C'est le cas pour les organisations assujetties des industries des autres services (environ 1,4 %), du commerce de gros (1,3 %) des services d'enseignement (1,4 %) et de l'industrie de l'information culture, arts et loisirs (1,3 %).

**Tableau 2.3**

**Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation selon diverses caractéristiques, Québec, 2023**

	Proportion (%)
<b>Ensemble des organisations assujetties</b>	<b>1,81</b>
<b>Masse salariale</b>	
2 000 000 à 2 999 999 \$	1,58
3 000 000 à 3 999 999 \$	2,26
4 000 000 \$ et plus	1,84
<b>Secteur d'appartenance</b>	
Privé	1,81
Public	1,92
<b>Industries</b>	
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>1,95</b>
Primaire et services publics	2,07*
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,99*
Fabrication	1,90
<b>Total des industries de services</b>	<b>1,76</b>
Commerces de gros	1,28
Commerces de détail	2,22*
Transport et entreposage	1,95
Finance, assurances et immobilier	1,64
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,00
Services aux entreprises	1,51
Information, culture, arts et loisirs	1,33
Services d'enseignement	1,41
Soins de santé et assistance sociale	1,62
Services d'hébergement et de restauration	1,53*
Autres services	1,35
Administrations publiques	2,04
<b>Régions</b>	
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>1,65</b>
Montréal	1,88
Périphérie de Montréal	1,51
<b>Régions centrales</b>	<b>2,09</b>
Capitale-Nationale	2,21
Région centrales sans la Capitale-Nationale	2,01
<b>Régions ressources</b>	<b>2,15*</b>

\* 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), 2023.

## 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 en formation

**En 2023, la raison la plus souvent évoquée par les organisations assujetties pour ne pas avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation est que le montant investi était suffisant pour répondre à leurs besoins de formation**

Le tableau 2.4 présente une répartition des organisations assujetties à la Loi sur les compétences, et qui ont investi moins de 1 % de leur masse salariale en formation structurée, selon les raisons mentionnées pour ne pas avoir atteint la cible de 1 %. Les résultats sont présentés seulement pour l'ensemble des organisations en raison de la trop faible précision des estimations lorsqu'elles sont ventilées selon la masse salariale notamment. En effet, rappelons que moins de 13 % des organisations n'ont pas atteint la cible requise en ce qui concerne l'investissement en formation.

En 2023, au Québec, un peu plus de 60 % des organisations assujetties à la Loi sur les compétences, et qui ont investi moins de 1 % de leur masse salariale en formation, affirment ne pas avoir atteint la cible, car le montant investi était suffisant pour répondre à leurs besoins de formation. De plus, au moins une organisation sur trois mentionne qu'elle n'a pas investi au moins 1 % de sa masse salariale en formation, car elle avait investi au moins 1 % l'année précédente (environ 36 %), ou bien évoque l'impossibilité de retirer des employé(e)s de la production pour le mettre en situation de formation (37 %).

Tableau 2.4

**Répartition des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi moins de 1 % de leur masse salariale en formation selon la raison de ne pas avoir atteint la cible de 1 %, Québec, 2023**

	Proportion <sup>1</sup> (%)
Montant investi suffisant pour les besoins de formation	60,4
Impossibilité de retirer des employé(e)s de la production pour les mettre en situation de formation	37,1
Investissement de plus de 1 % au cours de l'année précédente	36,2
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	25,8*
Conditions inadéquates pour organiser plus de formation, équipement manquant ou inadéquat, manque de disponibilité de certains employés	24,5*
Nombre insuffisant de cours pertinents ou de programmes appropriés	19,7*
Manque de connaissance de la loi sur les compétences	15,0*
Restructuration organisationnelle	12,8**
Autres raisons	12,6*
Nombre insuffisant de candidat(e)s aptes à être formé(e)s	12,2*
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	9,7*
Première année d'assujettissement	9,7**
Nombre insuffisant de formateur(-trice)s compétent(e)s	7,8**

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

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

1. 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), 2023.

## 2.3 Les moyens utilisés pour offrir de la formation

En 2023, les formations offertes dans le cadre d'un plan de formation adopté par l'entreprise sont le moyen le plus souvent utilisé par les organisations assujetties pour offrir de la formation conformément à la Loi sur les compétences

Le tableau 2.5 montre les différents moyens utilisés par les organisations pour offrir de la formation conformément à la Loi sur les compétences. En 2023, au Québec, les formations offertes dans le cadre d'un plan de formation adopté par l'entreprise (79 %) constituent le moyen le plus souvent utilisé. Une proportion considérable d'organisations évoquent également les activités de formation offertes lors de colloques, de congrès ou de séminaires (environ 67 %) ainsi que les activités de

formation offerte par une association ou organisme dont le but est d'assurer le perfectionnement de ses membres (56 %).

De plus, près de la moitié des organisations ont mentionné les activités de formation organisées par un ordre professionnel régi par le Code des professions du Québec (49 %), les établissements d'enseignement reconnu (46 %), et l'accueil de stagiaires ou d'enseignantes et enseignants stagiaires dans le cadre d'un programme d'enseignement reconnu (près de 41 %).

Enfin, l'appel à des formateurs ou des formatrices agréés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a été mentionné par près du tiers des organisations assujetties (environ 31 %).

Tableau 2.5

Moyens utilisés pour offrir de la formation chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$, Québec, 2023

	Proportion <sup>1</sup> (%)
Formations offertes dans le cadre d'un plan de formation adopté par l'entreprise	79,0
Activités de formation offertes lors de colloques, de congrès ou de séminaires	66,6
Activités de formation offerte par une association (organisme dont le but est d'assurer le perfectionnement de ses membres)	56,2
Activités de formation organisées par un ordre professionnel régi par le Code des professions du Québec	48,6
Établissement d'enseignement reconnu	46,4
Accueil de stagiaires ou d'enseignantes et enseignants stagiaires dans le cadre d'un programme d'enseignement reconnu	40,5
Organisme formateur et formatrice ou formateur agréé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	30,8
Dépenses effectuées auprès d'une mutuelle de formation reconnue	13,0
Service interne de formation agréé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	12,8
Contribution au Fonds de formation de la construction administré par la Commission de la construction du Québec (CCQ)	12,5
Versement à une mutuelle de formation reconnue	10,5
Participation au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ou à une autre stratégie issue du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre	10,3
Conformément à une entente entre l'employeur et le syndicat pour réaliser un plan de formation	10,2
Service interne de formation multiemployeurs agréé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	5,8

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), 2023.

## 2.4 La formation dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

### Un peu plus d'une organisation assujettie sur dix a organisé de la formation dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en 2023

Le tableau 2.6 indique la proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ qui ont organisé de la formation dans le cadre du PAMT selon la masse salariale, le secteur, la taille et l'industrie de l'organisation. Au Québec, près de 12 % des organisations ont organisé de la formation dans le cadre du PAMT en 2023. La faible précision des estimations ventilées selon la masse salariale, le secteur, la taille, l'industrie ou la région de l'organisation ne permet toutefois pas de faire des constats supplémentaires.

Tableau 2.6

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont organisé de la formation dans le cadre du PAMT<sup>1</sup> selon différentes caractéristiques, Québec, 2023

	Proportion (%)
<b>Ensemble des organisations assujetties</b>	<b>11,9</b>
<b>Masse salariale</b>	
2 000 000 à 2 999 999 \$	12,4
3 000 000 à 3 999 999 \$	14,7*
4 000 000 \$ et plus	10,3
<b>Secteur d'appartenance</b>	
Privé	12,2
Public	4,4**
<b>Taille de l'organisation</b>	
De 1 à 19 employé(e)s	5,1**
De 20 à 99 employé(e)s	13,1
100 employé(e)s et plus	10,3*
<b>Régions</b>	
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>11,5</b>
Montréal	11,7*
Périphérie de Montréal	11,5*
<b>Régions centrales</b>	<b>11,0*</b>
Capitale-Nationale	9,5**
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	12,1*
<b>Régions ressources</b>	<b>15,5*</b>

\* 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.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

## 2.5 Le nombre médian de personnes employées formées et d'heures de formation offertes

**En 2023, chez les organisations assujetties, le nombre médian de personnes employées formées était de 37 et le nombre médian d'heures de formation offertes par les organisations était d'environ 576**

Le tableau 2.7 présente le nombre médian de personnes employées formées et d'heures de formation offertes par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ en 2023.

En 2023, au Québec, le nombre médian de personnes employées formées par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ était de 37 et le nombre médian d'heures de formation offertes était d'un peu plus de 576. Le nombre médian de personnes formées était particulièrement élevé chez le personnel de production (environ 23 par organisation). En comparaison, le nombre médian de personnes formées était

d'environ 9 chez le personnel des ventes et des services, de 7 chez le personnel professionnel et de 8 chez le personnel technique. Le nombre médian de personnes formées était moindre chez le personnel de direction et les cadres (environ 4) et chez le personnel de soutien administratif ou de bureau (3).

Le personnel de production est également le groupe ayant reçu le nombre médian d'heures de formation le plus élevé en 2023 (près de 400). Ce nombre était aussi élevé chez le personnel des ventes et des services (environ 150). De plus, le nombre médian d'heures de formation était d'environ 68 chez le personnel de direction et les cadres, de 77 chez le personnel professionnel et de 84 chez le personnel technique. Par ailleurs, le personnel de soutien administratif et de bureau a reçu un nombre médian d'heures de formation inférieur à la plupart des autres groupes (environ 40).

Tableau 2.7

**Nombre médian d'employé(e)s formé(e)s et nombre médian d'heures de formation offertes par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon la catégorie professionnelle, Québec, 2023**

	Nombre médian d'employé(e)s formé(e)s	Nombre médian d'heures de formation offertes
	Effectifs (n)	
<b>Total des employé(e)s</b>	<b>37,0</b>	<b>576,4</b>
Personnel de direction et cadres	4,0	67,5
Personnel professionnel	7,0	76,9*
Personnel technique	8,0	84,4*
Personnel de soutien administratif ou de bureau	3,0	40,0
Personnel des ventes et des services	9,0	150,0
Personnel de production	23,0	397,7

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

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

## 2.6 Les retombées de la formation structurée

Cette section porte sur les retombées de la formation structurée selon la perception des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui en ont offert en 2023. Nous présentons d'abord les types de retombées et leur fréquence. Par la suite, nous examinons, toujours du point de vue de ces organisations, si la formation a contribué à effectuer des promotions ou à éviter des congédiements pour manque de compétences dans l'organisation.

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

**En 2023, près des trois quarts des organisations assujetties ont mentionné que la formation structurée avait permis d'accroître la motivation chez les personnes employées formées en plus d'augmenter la qualité des produits et des services**

Le tableau 2.8 montre les retombées de l'investissement en formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ au Québec en 2023.

Près des trois quarts des organisations assujetties à la Loi sur les compétences ont mentionné que la formation structurée avait permis d'accroître la motivation chez les personnes employées formées (environ 74 %), en plus d'augmenter la qualité des produits et des services (73 %).

D'autres retombées ont également été mises en évidence par plus de la moitié des organisations. On mentionne notamment que la formation a entraîné une amélioration de la capacité du personnel à s'adapter au changement (67 %), une baisse des accidents de travail (55 %), une diminution de la supervision et de l'encadrement nécessaires (63 %), ainsi qu'un meilleur climat de travail (63 %) et la stimulation accrue des équipes de travail (68 %).

Enfin, près de la moitié des organisations ont également mentionné une diminution des bris d'équipement et du gaspillage de matériel ou de matériaux (environ 42 %) ainsi qu'un plus grand respect des échéanciers de production (44 %).

Tableau 2.8

**Retombées de l'investissement en formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$, Québec, 2023**

	Proportion <sup>1</sup> (%)
Une motivation accrue chez les employé(e)s formé(e)s	73,5
Des produits et des services de meilleure qualité	72,7
Une stimulation dans les équipes de travail	68,1
Une amélioration de la capacité des employé(e)s de s'adapter au changement	67,2
Un meilleur climat de travail	62,9
Moins de supervision ou d'encadrement	62,6
Moins d'accidents du travail	55,1
Un plus grand respect des échéanciers de production	44,1
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	42,3
Moins de roulement de personnel	37,1
Des coûts de production inférieurs	29,3
Moins d'absentéisme	23,1
Autres	4,8*

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

1. Les personnes répondantes pouvaient indiquer plus d'une retombée. 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), 2023.

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

### **Près de la moitié des organisations dont la masse salariale est d'au moins 2 000 000 \$ déclarent que l'investissement en formation structurée a contribué à la promotion de certaines personnes employées**

Les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ 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 2.9 présente la proportion d'organisations pour lesquelles la formation structurée a contribué à l'une ou l'autre de ces deux situations selon la masse salariale, le secteur et l'industrie de l'organisation.

Près de la moitié des organisations dont la masse salariale est d'au moins 2 000 000 \$ déclare que l'investissement en formation structurée a contribué à une ou plusieurs promotions en 2023. De plus, le quart de ces organisations indiquent qu'elle a permis à certaines personnes employées d'éviter un congédiement.

Les organisations ayant une masse salariale d'au moins 4 000 000 \$ étaient plus susceptibles de mentionner que la formation avait contribué à des promotions (près de 54 %) que celles ayant une masse salariale de 2 000 000 \$ à 2 999 999 \$ (environ 40 %). Cette retombée est également mentionnée plus souvent par les organisations du secteur public (près de 61 %) que par celles du secteur privé (un peu plus de 45 %). Enfin, un peu plus des deux tiers des organisations de l'industrie de la finance, des assurances et de l'immobilier ont indiqué que la formation avait contribué à une promotion. Par ailleurs, les organisations de l'industrie de la construction (32 %) étaient moins nombreuses, en proportion, à l'avoir fait que l'ensemble des organisations.

Du côté des organisations qui ont mentionné que la formation avait permis d'éviter un congédiement, on constate qu'il n'y a pas d'écarts statistiquement significatifs entre les organisations de secteurs différents, de masse salariale différentes ou de tailles différentes. On voit cependant que les organisations de l'industrie de la fabrication (environ 33 %) et de celles des services d'hébergement et de restauration (52 %) ont été plus nombreuses, en proportion, à indiquer que la formation avait permis d'éviter des congédiements. Cependant, les organisations des industries des administrations publiques (11 %), de l'information, de la culture et des loisirs (7 %) et des services d'enseignement (11 %) étaient moins nombreuses que les autres à l'affirmer.

Tableau 2.9

**Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023**

	A contribué à la promotion de certain(e)s employé(e)s	A permis à certains employé(e)s d'éviter un congédiement
	Proportion (%)	
<b>Ensemble des organisations assujetties</b>	<b>46,1</b>	<b>25,5</b>
<b>Masse salariale</b>		
2 000 000 à 2 999 999 \$	39,9	24,4
3 000 000 à 3 999 999 \$	39,8	20,1 *
4 000 000 \$ et plus	53,7	28,6
<b>Secteur d'appartenance</b>		
Privé	45,4	25,7
Public	60,5	22,4
<b>Industries</b>		
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>43,1</b>	<b>27,0</b>
Primaire et services publics	49,6 *	27,4 **
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	32,1	19,5 *
Fabrication	50,6	32,6
<b>Total des industries de services</b>	<b>47,4</b>	<b>24,8</b>
Commerces de gros	33,3 *	31,8 *
Commerces de détail	49,8	23,1 *
Transport et entreposage	43,4 *	25,7 **
Finance, assurances et immobilier	67,7	32,3 *
Services professionnels, scientifiques et techniques	47,5	22,5 *
Services aux entreprises	51,2 *	17,5 **
Information, culture, arts et loisirs	22,1 **	7,0 **
Services d'enseignement	45,6 *	10,8 **
Soins de santé et assistance sociale	37,0 *	27,7 *
Services d'hébergement et de restauration	62,4 *	51,6 *
Autres services	48,1 *	21,0 **
Administrations publiques	49,9	11,4 *

\* 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.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

## Chapitre 3

# La formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus

Dans le présent chapitre, on analyse la formation structurée dans les organisations dont la masse salariale est de 250 000 \$ ou plus en 2023, qu'elles soient assujetties à la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (Loi sur les compétences), ou non. On y trouve notamment des informations sur l'investissement en formation, les modes d'apprentissage, les types de formation offerts, les sources de financement externes utilisées pour les activités de formation, les raisons évoquées pour avoir investi ou non en formation, le lieu de formation, le personnel priorisé pour suivre des activités de formation, la proportion de personnes employées ayant suivi une formation ainsi que des données concernant l'offre de formation en littératie, en numératie et en littératie numérique. Enfin, on examine également les retombées de la formation pour les organisations et pour le personnel.

Lorsque cela est possible, les données sont présentées selon la masse salariale, le secteur d'appartenance, la taille, l'industrie et la région de l'organisation. Pour certaines variables, on tient également compte de la situation de l'organisation par rapport aux changements organisationnels et technologiques. Dans ce chapitre comme dans le reste du document, la formation financée par la CCQ est exclue. Tous les tableaux présentés dans ce chapitre sont repris en annexe avec les intervalles de confiance des résultats.

## 3.1 L'investissement en formation structurée

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

#### Un peu plus de la moitié des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ déclarent avoir fait un investissement en formation structuré en 2023

Le tableau 3.1 présente la proportion d'organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, et qui ont investi en formation structurée en 2023, selon la masse salariale, le secteur, la taille de l'organisation, l'industrie, la région de l'organisation ainsi que la situation par rapport aux changements organisationnels et technologiques.

Au Québec, un peu plus de 53 % des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ affirment avoir fait un investissement en formation structurée en 2023. Cette proportion est plus faible chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ (environ 36 %), ainsi que chez celles qui ont une masse salariale de 500 000 \$ à 999 999 \$ (46 %). Elle grimpe à environ 62 % chez les organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$ et à un peu plus de 94 % chez celles dont la masse salariale est d'au moins 2 000 000 \$. La proportion d'organisations qui ont investi en formation structurée tend donc à croître avec la masse salariale.

De même, on constate que la proportion d'organisations offrant de la formation structurée croît avec la taille : environ 41 % pour les organisations employant de

1 à 19 personnes, 69 % pour celles employant de 20 à 99 personnes, et 94 % pour celles employant au moins 100 personnes.

En tenant compte du secteur d'activité, on remarque que la proportion d'organisations offrant de la formation structurée est plus forte dans le secteur public (environ 83 %) que dans le secteur privé (53 %).

D'une part, les organisations de certaines industries investissent moins souvent en formation structurée que l'ensemble des organisations. C'est notamment le cas pour celles du commerce de gros (environ 44 %), de la construction (42 %) ainsi que des services d'hébergement et de restauration (29 %). D'autre part, les organisations de certaines industries investissent plus souvent en formation structurée que l'ensemble des organisations : celles des administrations publiques (84 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (62 %) et des soins de santé et l'assistance sociale (64 %).

Enfin, les organisations situées dans la Capitale-Nationale (environ 59 %) et celles ayant procédé à des changements organisationnels OU technologiques (74 %) étaient également plus nombreuses en proportion à offrir de la formation structurée que l'ensemble des organisations.

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

**Le pourcentage médian de la masse salariale investi en formation structurée en 2023 est plus élevé dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$**

Le tableau 3.2 montre les pourcentages moyen et médian de la masse salariale investis en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus, et qui ont investi en formation structurée, selon la masse salariale, le secteur, la taille, l'industrie et la région de l'organisation. Comme mentionné précédemment,

c'est un peu plus de 53 % des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ qui ont financé des activités de formation structurée en 2023.

En moyenne, le pourcentage de la masse salariale investi en formation par les organisations était d'environ 1,9 %, et la médiane était de 1,0 %.

En examinant les données selon la masse salariale, on ne détecte pas d'écarts statistiquement significatifs par rapport au pourcentage investi en moyenne par les organisations. On constate cependant que le pourcentage médian investi par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ est un peu plus élevé que dans l'ensemble (1,2 % c. 1,0 %).

On ne remarque pas d'écarts statistiquement significatifs entre le pourcentage moyen de la masse salariale investi par les organisations du secteur privé et celui investi par celles du secteur public. Le pourcentage médian des organisations publiques est toutefois supérieur à celui du secteur privé (environ 1,5 % c. 1,0 %).

Encore une fois, on ne constate pas d'écarts statistiquement significatifs par rapport au pourcentage moyen de la masse salariale investi par les organisations de différentes tailles. Par ailleurs, les organisations employant 100 personnes ou plus se démarquent en investissant en formation un pourcentage médian plus élevé que dans l'ensemble des organisations (environ 1,4 % c. 1,0 %).

En 2023, d'une part, les organisations de l'industrie des services d'enseignement se distinguent en investissant, en moyenne, un pourcentage plus faible de leur masse salariale en formation structurée que l'ensemble des organisations (environ 1,4 % c. 1,9 %). D'autre part, les organisations des administrations publiques présentent un pourcentage médian d'investissement en formation plus élevé que dans l'ensemble (environ 1,5 % c. 1,0 %).

L'analyse selon la région ne révèle aucun écart statistiquement significatif par rapport aux pourcentages d'investissement moyens et médians.

**Tableau 3.1**

**Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023**

	Proportion (%)
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>53,3</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 à 499 999 \$	36,0
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>46,0</b>
500 000 à 749 999 \$	42,8
750 000 à 999 999 \$	51,0
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>62,3</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	60,6
1 500 000 à 1 999 999 \$	65,2
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>94,3</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	90,7
3 000 000 à 3 999 999 \$	96,5
4 000 000 \$ et plus	96,7
<b>Secteur d'appartenance</b>	
Privé	52,7
Public	82,8
<b>Taille de l'organisation</b>	
De 1 à 19 employé(e)s	40,7
De 20 à 99 employé(e)s	69,2
100 employé(e)s et plus	93,9
<b>Industries</b>	
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>48,0</b>
Primaire et services publics	51,5
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	42,3
Fabrication	56,1
<b>Total des industries de services</b>	<b>55,1</b>
Commerces de gros	43,8
Commerces de détail	54,4
Transport et entreposage	45,6
Finance, assurances et immobilier	62,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	61,6
Services aux entreprises	54,0
Information, culture, arts et loisirs	49,3
Services d'enseignement	71,9
Soins de santé et assistance sociale	64,4
Services d'hébergement et de restauration	29,4
Autres services	57,3
Administrations publiques	83,7

**Tableau 3.1** (suite)

**Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023**

	Proportion (%)
<b>Régions</b>	
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>51,0</b>
Montréal	52,7
Périphérie de Montréal	49,7
<b>Régions centrales</b>	<b>56,3</b>
Capitale-Nationale	58,9
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	54,9
<b>Régions ressources</b>	<b>57,8</b>
<b>Situation par rapport aux changements organisationnels et technologiques</b>	
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels OU technologiques	73,5
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels uniquement	68,0
Organisations ayant procédé à des changements technologiques uniquement	73,0
Organisations n'ayant pas procédé à des changements organisationnels, ni technologiques	48,2

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), 2023.

Tableau 3.2

Pourcentage moyen et médian de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023

	Pourcentage moyen	Pourcentage médian
	%	
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>1,87</b>	<b>1,00</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 à 499 999 \$	2,00	0,99
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>1,72</b>	<b>0,96</b>
500 000 à 749 999 \$	1,74	0,97
750 000 à 999 999 \$	1,70	0,95
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>1,71</b>	<b>0,98</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	1,65	0,98
1 500 000 à 1 999 999 \$	1,81	0,98
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>1,97</b>	<b>1,20</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	1,77	1,09
3 000 000 à 3 999 999 \$	2,48*	1,21
4 000 000 \$ et plus	1,94	1,31
<b>Secteur d'appartenance</b>		
Privé	1,87	1,00
Public	2,00	1,46
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employé(e)s	1,89	1,00
De 20 à 99 employé(e)s	1,79	1,00
100 employé(e)s et plus	2,13	1,39
<b>Industries</b>		
Total des industries de production de biens	1,86	1,00
Primaire et services publics	2,04	1,09
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,72	0,96
Fabrication	1,97	1,09
Total des industries de services	1,88	1,00
Commerces de gros	1,67	0,97
Commerces de détail	2,12	0,99
Transport et entreposage	1,83	1,22
Finance, assurances et immobilier	2,00	1,30
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,92	1,00
Services aux entreprises	1,83	0,98
Information, culture, arts et loisirs	1,47	1,00
Services d'enseignement	1,37	1,00

Tableau 3.2 (suite)

Pourcentage moyen et médian de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023

	Pourcentage moyen	Pourcentage médian
	%	
Soins de santé et assistance sociale	1,86	0,98
Services d'hébergement et de restauration	2,34*	1,24*
Autres services	1,65	0,99
Administrations publiques	1,94	1,48
<b>Régions</b>		
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>1,78</b>	<b>1,00</b>
Montréal	1,75	1,00
Périphérie de Montréal	1,80	1,00
<b>Régions centrales</b>	<b>1,93</b>	<b>0,99</b>
Capitale-Nationale	1,90	0,99
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	1,95	0,99
<b>Régions ressources</b>	<b>2,14</b>	<b>1,00</b>

\* 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), 2023.

## 3.2 Les modes d'apprentissage

### **En 2023, les organisations ont été plus nombreuses, en proportion, à avoir investi en formation structurée selon le mode d'apprentissage non formel que selon le mode d'apprentissage formel**

Comme mentionné précédemment, 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 en dehors d'un établissement d'enseignement ou de formation, et il ne conduit pas à une attestation. Ce mode de formation peut être offert en milieu de travail ou par des organisations ou des groupes de la société civile.

Le tableau 3.3 présente la proportion des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus et qui ont investi en formation structurée (environ 53 % des organisations) selon le mode d'apprentissage (formel ou non formel) et selon la masse salariale, le secteur, la taille de l'organisation, l'industrie, la région ainsi que la situation par rapport aux changements organisationnels et technologiques.

Au Québec, les organisations ont offert, en proportion, davantage de formation structurée selon le mode d'apprentissage non formel en 2023 (environ 82 %) que selon le mode d'apprentissage formel (68 %).

En faisant une comparaison des données qui tient compte de la masse salariale, on constate notamment que les organisations qui ont une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui offrent de la formation structurée donnent, en proportion, davantage de formations selon le mode formel (environ 75 %) et non formel (87 %) que l'ensemble des organisations.

Par rapport au secteur d'appartenance, les organisations du secteur privé ont été proportionnellement moins nombreuses à investir dans de la formation selon le mode d'apprentissage formel (68 %) que selon le mode non formel (82 %). De plus, celles du secteur public

offre, en proportion, davantage de formations tant en mode formel (83 %) qu'en mode non formel (88 %) que le secteur privé.

En tenant compte de la taille des organisations, on voit que celles employant moins de 20 personnes offrent proportionnellement moins de formations formelles (environ 63 %) que l'ensemble des organisations (68 %). À l'inverse, celles employant au moins 100 personnes en offrent davantage (88 %). Ces dernières se distinguent d'ailleurs en offrant, en proportion, autant de formations selon le mode formel que selon le mode non formel (près de 88 % dans les deux cas).

Les organisations de l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques (environ 59 %) et des services d'hébergement et de restauration (50 %) investissent moins en formation selon le mode formel que l'ensemble des organisations. Par ailleurs, on constate l'inverse pour les organisations faisant partie des administrations publiques et de l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale (près de 79 % dans les deux cas). Cette dernière industrie offre d'ailleurs, en proportion, moins de formation structurée selon le mode non formel (environ 76 %) que l'ensemble des organisations (82 %). C'est également le cas pour l'industrie de la construction (un peu moins de 75 %).

La variable région semble avoir une incidence limitée sur l'offre d'activités de formation formelle ou non formelle. En effet, on ne détecte pas d'écarts statistiquement significatifs entre les organisations selon la région, et ce, peu importe le mode d'apprentissage.

En ce qui a trait à la situation par rapport aux changements organisationnels et technologiques, seules les organisations ayant uniquement procédé à des changements organisationnels présentent une offre en formation formelle plus élevée en proportion (78 %) que l'ensemble des organisations (68 %). Aucun écart statistiquement significatif n'est constaté par rapport à l'offre de formation selon le mode non formel.

Tableau 3.3

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon le mode d'apprentissage et selon diverses caractéristiques, Québec, 2023

	Mode d'apprentissage formel	Mode d'apprentissage non formel
	%	
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>68,0</b>	<b>82,2</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 à 499 999 \$	62,2	77,7
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>65,2</b>	<b>79,8</b>
500 000 à 749 999 \$	66,1	78,3
750 000 à 999 999 \$	64,0	81,7
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>68,0</b>	<b>83,5</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	68,6	83,2
1 500 000 à 1 999 999 \$	67,1	83,9
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>75,0</b>	<b>87,0</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	65,3	82,4
3 000 000 à 3 999 999 \$	72,9	87,1
4 000 000 \$ et plus	83,9	90,8
<b>Secteur d'appartenance</b>		
Privé	67,6	82,0
Public	82,9	87,9
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employé(e)s	62,5	78,3
De 20 à 99 employé(e)s	69,3	85,1
100 employé(e)s et plus	87,5	87,9
<b>Industries</b>		
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>70,4</b>	<b>79,2</b>
Primaire et services publics	64,4	81,6
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	74,0	74,5
Fabrication	67,6	84,2
<b>Total des industries de services</b>	<b>67,3</b>	<b>83,1</b>
Commerces de gros	62,9	85,4
Commerces de détail	64,6	84,1
Transport et entreposage	72,0	76,4
Finance, assurances et immobilier	67,6	89,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	59,1	87,9
Services aux entreprises	67,0	79,7
Information, culture, arts et loisirs	65,3	88,3
Services d'enseignement	73,0	88,9
Soins de santé et assistance sociale	78,6	76,0
Services d'hébergement et de restauration	50,1	85,1
Autres services	65,4	83,8
Administrations publiques	78,5	85,7

Suite à la page 44

**Tableau 3.3** (suite)

**Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon le mode d'apprentissage et selon diverses caractéristiques, Québec, 2023**

	Mode d'apprentissage formel	Mode d'apprentissage non formel
	%	
<b>Régions</b>		
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>66,3</b>	<b>83,9</b>
Montréal	69,8	81,7
Périphérie de Montréal	63,3	85,8
<b>Régions centrales</b>	<b>69,0</b>	<b>79,9</b>
Capitale-Nationale	70,0	81,8
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	68,4	78,8
<b>Régions ressources</b>	<b>73,4</b>	<b>79,5</b>
<b>Situation par rapport aux changements organisationnels et technologiques</b>		
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels OU technologiques	72,5	84,2
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels uniquement	78,4	77,4
Organisations ayant procédé à des changements technologiques uniquement	71,5	83,5
Organisations n'ayant pas procédé à des changements organisationnels ni technologiques	66,3	81,4

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), 2023.

### 3.3 Les types de formation offerts

**Environ les deux tiers des organisations mentionnent que la formation a été offerte par une personne employée par l'organisation**

Le tableau 3.4 présente la proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ selon le type de formation offert en 2023. Plus des deux tiers des organisations ont indiqué que de la formation à distance avait été offerte (environ 70 %). Plus de la moitié ont mentionné que des personnes employées avaient été formées par une personne employée par l'organisation (un peu moins de 67 %), par des consultants ou consultantes ou des formateurs ou formatrices externes (environ 57 %) ou bien lors de colloques ou congrès (près de 53 %). De plus, environ 42 % des organisations ont affirmé que de la formation avait été prodiguée par des fournisseurs d'équipement ou des vendeurs, alors qu'un peu plus du quart d'entre elles ont fait appel à des établissements d'enseignement.

Tableau 3.4

**Types de formation offerts par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023**

	Proportion <sup>1</sup> (%)
Formation à distance	70,2
Formation offerte par un(e) employé(e) de l'organisation	66,8
Formation offerte par des consultant(e)s ou formateur(-trice)s externes	56,8
Formation reçue lors de colloques ou congrès	52,8
Formation offerte par des fournisseurs d'équipements ou des vendeurs	42,4
Formation offerte par des établissements d'enseignement	29,0
Autres activités	3,3

1. Les personnes répondantes pouvaient indiquer plus d'un type de formation offert. 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), 2023.

### 3.4 Les sources de financement externes pour la formation structurée

**Une proportion plus forte d'organisations ont reçu du financement d'un programme provincial plutôt que d'un programme fédéral**

Le tableau 3.5 montre la proportion des organisations qui ont une masse salariale d'au moins 250 000 \$ selon les sources externes utilisées pour financer des activités de formation structurée. En 2023, plusieurs organisations affirment avoir fait appel à un fournisseur de matériel ou d'équipement (14 %) ou avoir participé à un programme de formation du gouvernement provincial (un peu moins de 16 %). La participation à un programme de formation fédéral a d'ailleurs été moins fréquente (3,1 %). Certaines organisations indiquent également que les activités de formation ont été financées par une organisation professionnelle ou industrielle (7,1 %), par le personnel (3,4 %), ou par un syndicat ou une association du personnel (2,8 %).

Tableau 3.5

**Sources de financement externes pour les activités de formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023**

	Proportion <sup>1</sup> (%)
Programme de formation du gouvernement provincial	15,5
Fournisseur de matériel ou d'équipement	14,0
Financement par une organisation professionnelle ou industrielle	7,1
Financement par le personnel	3,4
Programme de formation du gouvernement fédéral	3,1
Financement par un syndicat ou une association du personnel	2,8
Fonds de fiducie pour la formation	0,5**
Autres sources externes de financement	1,1*

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

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

1. Les personnes répondantes pouvaient indiquer plus d'une source de financement. 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), 2023.

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

#### L'amélioration des compétences des personnes employées est mentionnée comme raison justifiant l'investissement en formation structurée par la quasi-totalité des organisations du Québec en 2023

Le tableau 3.6 présente les principales raisons justifiant l'investissement en formation structurée chez les organisations dont la masse salariale est égale ou supérieure à 250 000 \$ en 2023.

La principale raison évoquée pour justifier l'investissement en formation structurée est l'amélioration des compétences des personnes employées, et elle a été mentionnée par la quasi-totalité des organisations (environ 97 %). La plupart des organisations ont également précisé que l'investissement en formation structurée faisait partie des activités courantes de l'organisation (83 %). Près des trois quarts des organisations ont indiqué que l'investissement en formation permettait d'accroître la motivation et l'autonomie du personnel (74 %) ainsi que la productivité (71 %). Enfin, un peu plus de la moitié des organisations ont indiqué que l'investissement en formation structurée favorisait l'adaptation du personnel aux changements technologiques et organisationnels (53 %) et permettait de répondre à des besoins de développement stratégique (51 %).

Par ailleurs, un peu moins de la moitié des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ ont financé de la formation structurée en raison d'une obligation de formation pour respecter les exigences d'un ordre professionnel ou les dispositions d'une autre loi que la Loi sur les compétences (environ 45 %) ou pour réduire les pertes causées par l'ignorance ou par une mauvaise utilisation de l'équipement (44 %). Une part considérable des organisations ont précisé que l'investissement en formation était pour se conformer à la Loi sur les compétences (près de 35 %) ou en raison de difficultés pour recruter du personnel qualifié (34 %) ou d'un roulement de personnel élevé (un peu plus de 21 %).

Finalement, certaines organisations ont affirmé que l'investissement en formation était une demande du syndicat ou des personnes employées (un peu moins de 20 %), que c'était une obligation contractuelle pour fabriquer ou distribuer un produit ou pour respecter une norme de qualité (environ 16 %) ou pour répondre aux besoins liés à l'environnement et aux changements climatiques (un peu moins de 12 %).

**Tableau 3.6**  
**Principales raisons ayant motivé la décision de financer de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023**

	Proportion <sup>1</sup> (%)
Améliorer les compétences des employé(e)s	97,2
La formation fait partie des activités courantes de l'organisation	82,6
Accroître la motivation ou l'autonomie des employé(e)s	73,8
Améliorer la productivité	71,2
Adaptation du personnel aux changements technologiques ou organisationnels	52,8
Répondre à des besoins de développement stratégique	50,9
Obligation de formation pour respecter les exigences d'un ordre professionnel ou pour respecter les dispositions d'une loi autre que la loi sur les compétences	44,7
Réduire les pertes causées par l'ignorance ou par une mauvaise utilisation de l'équipement	43,8
Se conformer à la loi sur les compétences	34,6
Difficulté de recruter du personnel qualifié	34,4
Roulement de personnel élevé	21,4
Demande du syndicat ou des employé(e)s	19,6
Obligation contractuelle pour fabriquer ou distribuer un produit ou respect d'une norme de qualité	16,1
Répondre aux besoins liés à l'environnement et aux changements climatiques	11,6
Autres raisons	2,7

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), 2023.

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

**Le fait de ne pas être assujetties à la Loi sur les compétences est la raison la plus souvent mentionnée par les organisations pour justifier le fait de ne pas avoir investi en formation structurée**

Le tableau 3.7 présente les principales raisons justifiant le fait de ne pas avoir financé ou organisé de la formation structurée chez les organisations du Québec qui ont une masse salariale d'au moins 250 000 \$.

En 2023, il ressort que plus de la moitié des organisations (54 %) ont indiqué ne pas avoir financé ou organisé de formation structurée, car elles n'étaient pas assujetties à la Loi sur les compétences.

Un peu moins de la moitié des organisations ont également mentionné que la formation structurée ne faisait pas partie de leurs besoins en 2023 (48 %), qu'elles préféreraient embaucher des personnes possédant déjà les compétences requises (45 %), ou qu'elles privilégiaient plutôt la formation informelle (43 %).

Environ le tiers des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ affirment que les activités des personnes employées ne nécessitent pas de formation (34 %) ou soulignent l'impossibilité de retirer des employé(e)s de la production pour les mettre en situation de formation (31 %).

Enfin, une part notable des organisations ont aussi mentionné le manque de budget consacré à la formation (environ 22 %), le manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation (19 %) ainsi que l'absence ou le nombre insuffisant de cours ou de programmes appropriés (18 %).

Tableau 3.7

**Raisons de ne pas avoir financé de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023**

	Proportion <sup>1</sup> (%)
Non assujettie à la loi sur les compétences	53,6
Pas besoin de formation en 2023	48,4
L'organisation préfère embaucher des employé(e)s possédant les compétences requises	44,5
Privilégie la formation informelle	42,6
Les activités des employé(e)s n'exigent pas de formation	34,4
Impossibilité de retirer des employé(e)s de la production pour les mettre en situation de formation	31,1
Manque de budget consacré à la formation	21,8
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	18,9
Absence ou nombre insuffisant de cours ou programmes appropriés	18,3
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	16,8
La formation n'est pas une priorité pour l'organisation	15,5
Nombre insuffisant de formateur(-trice)s aptes à donner la formation	14,4
Manque de motivation de la part des employé(e)s	11,2
Les employé(e)s formé(e)s sont recruté(e)s par des concurrents	8,0
Les activités de formation ont été financées entièrement par le fonds de la CCQ <sup>2</sup>	7,1
Conditions inadéquates pour réaliser de la formation	6,9
Raisons organisationnelles ou conflit dans les relations de travail, tutelle	3,5
Autres raisons	4,7

1. Les personnes répondantes 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), 2023.

## 3.7 Le lieu de la formation

### En 2023, près de la moitié des organisations ont offert de la formation à la fois sur le lieu de travail et à l'extérieur du lieu de travail

Le tableau 3.8 traite du lieu où la formation structurée a été donnée. Les activités de formation 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, l'industrie et la région.

En 2023, au Québec, environ les trois quarts des organisations ont indiqué avoir offert de la formation structurée sur le lieu de travail (73 %), et une proportion semblable (environ 76 %) en a offert à l'extérieur du lieu de travail. Près de la moitié des organisations (48 %) a offert de la formation à la fois sur le lieu de travail et à l'extérieur.

Lorsque l'on examine les données selon la masse salariale, on constate que les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ sont moins nombreuses, en proportion, à avoir offert de la formation structurée sur le lieu de travail (environ 59 %) que l'ensemble des organisations. À l'inverse, celles ayant une masse salariale de 2 000 000 \$ ou plus en ont offert plus souvent (environ 85 %). Dans le même sens, les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ à 499 000 \$ et de 500 000 à 749 999 \$ sont moins nombreuses, en proportion, à avoir offert de la formation structurée sur le lieu de travail et à l'extérieur (respectivement 37 % et 38 %) que celles ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ (environ 62 %).

Les organisations du secteur public se distinguent des organisations du secteur privé en offrant plus souvent de la formation sur le lieu de travail (environ 80 % c. 72 %) et à l'extérieur du lieu de travail (91 % c. 75 %).

En 2023, on remarque que l'offre de formation structurée sur le lieu de travail augmente avec la taille de l'organisation. Elle correspond à 62 % pour celles employant moins de 20 personnes, à 79 % pour celles employant de 20 à 99 personnes et à 93 % pour celles employant au moins 100 personnes. L'offre de formation sur le lieu de travail et à l'extérieur augmente également avec la taille des organisations (respectivement 39 %, 52 % et 72 %).

Les organisations de l'industrie de la fabrication ont offert plus souvent de la formation sur le lieu de travail que l'ensemble des organisations (environ 83 % c. 73 % dans l'ensemble). À l'inverse, elles étaient moins nombreuses que les autres, en proportion, à offrir de la formation à l'extérieur du lieu de travail (61 % c. 76 % dans l'ensemble). Les organisations de l'industrie du transport et de l'entreposage (59 %) ainsi que celles des services d'hébergement et de restauration (61 %) étaient aussi moins susceptibles que les autres d'offrir de la formation à l'extérieur du lieu de travail.

Par ailleurs, l'analyse par région ne permet pas de détecter des différences statistiquement significatives dans l'offre de formation sur le lieu de travail ou à l'extérieur.

Tableau 3.8

Lieux où des activités de formation structurée ont été offertes chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ selon différentes caractéristiques, Québec, 2023

	Sur le lieu de travail	À l'extérieur du lieu de travail	Sur le lieu de travail ET à l'extérieur du lieu de travail	Sur le lieu de travail uniquement OU à l'extérieur du lieu de travail uniquement
	Proportion (%)			
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>72,6</b>	<b>75,5</b>	<b>48,0</b>	<b>52,0</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 à 499 999 \$	58,7	78,0	36,8	63,2
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>69,9</b>	<b>71,1</b>	<b>41,0</b>	<b>59,0</b>
500 000 à 749 999 \$	68,7	69,6	38,2	61,8
750 000 à 999 999 \$	71,5	73,0	44,5	55,5
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>75,2</b>	<b>74,5</b>	<b>49,6</b>	<b>50,4</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	75,4	73,9	49,3	50,7
1 500 000 à 1 999 999 \$	74,8	75,3	50,1	49,9
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>84,7</b>	<b>77,0</b>	<b>61,7</b>	<b>38,3</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	79,1	73,4	52,5	47,5
3 000 000 à 3 999 999 \$	83,4	75,9	59,3	40,7
4 000 000 \$ et plus	89,9	80,5	70,4	29,6
<b>Secteur d'appartenance</b>				
Privé	72,3	75,0	47,4	52,6
Public	80,4	91,2	71,6	28,4
<b>Taille de l'organisation</b>				
De 1 à 19 employé(e)s	62,4	76,3	38,7	61,3
De 20 à 99 employé(e)s	78,7	73,6	52,3	47,7
100 employé(e)s et plus	92,8	79,2	72,0	28,0
<b>Industries</b>				
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>72,5</b>	<b>71,0</b>	<b>43,5</b>	<b>56,5</b>
Primaire et services publics	79,6	66,8	46,4	53,6
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	61,7	79,9	41,7	58,3
Fabrication	83,4	61,4	44,9	55,1
<b>Total des industries de services</b>	<b>72,6</b>	<b>76,8</b>	<b>49,4</b>	<b>50,6</b>
Commerces de gros	79,7	74,6	54,3	45,7
Commerces de détail	79,8	68,6	48,4	51,6
Transport et entreposage	74,7	57,8	32,4*	67,6
Finance, assurances et immobilier	82,2	65,3	47,5	52,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	68,0	81,1	49,1	50,9
Services aux entreprises	67,7	77,0	44,7	55,3
Information, culture, arts et loisirs	67,5	77,9	45,3	54,7
Services d'enseignement	82,3	74,2	56,6*	43,4*
Soins de santé et assistance sociale	69,6	84,7	54,3	45,7
Services d'hébergement et de restauration	77,2	60,6	37,8*	62,2
Autres services	64,3	84,3	48,7	51,3
Administrations publiques	76,8	89,3	66,1	33,9

Suite à la page 50

Tableau 3.8 (suite)

**Lieux où des activités de formation structurée ont été offertes chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ selon différentes caractéristiques, Québec, 2023**

	Sur le lieu de travail	À l'extérieur du lieu de travail	Sur le lieu de travail ET à l'extérieur du lieu de travail	Sur le lieu de travail uniquement OU à l'extérieur du lieu de travail uniquement
	Proportion (%)			
<b>Régions</b>				
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>72,5</b>	<b>73,9</b>	<b>46,4</b>	<b>53,6</b>
Montréal	74,3	73,5	47,8	52,2
Périphérie de Montréal	70,9	74,3	45,2	54,8
<b>Régions centrales</b>	<b>72,1</b>	<b>77,3</b>	<b>49,4</b>	<b>50,6</b>
Capitale-Nationale	74,8	77,3	52,1	47,9
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	70,5	77,3	47,8	52,2
<b>Régions ressources</b>	<b>73,7</b>	<b>78,2</b>	<b>51,9</b>	<b>48,1</b>

\* 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), 2023.

### 3.7.1 La formation à distance

#### Plus des deux tiers des organisations ont investi en formation à distance en 2023

Le tableau 3.9 montre la part des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ qui ont offert de la formation à distance en 2023. Les données sont présentées selon la masse salariale, le secteur, la taille et l'industrie de l'organisation.

Au Québec, plus des deux tiers (environ 70 %) des organisations ont investi dans des activités de formation à distance en 2023. Cette part est plus faible chez les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ (63 %), mais elle est plus forte chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ (un peu plus de 80 %).

Les organisations du secteur public ont été plus susceptibles d'offrir de la formation à distance en 2023 que celles du secteur privé (environ 90 % c. 70 %). Celles employant au moins 100 personnes étaient aussi plus nombreuses en proportion à offrir de la formation à distance (environ 83 %) que l'ensemble des organisations.

Enfin, les organisations des administrations publiques ont également offert de la formation à distance plus fréquemment que l'ensemble des organisations (environ 88 % c. 70 %). Par ailleurs, les organisations de l'industrie primaire et des services publics (environ 56 %), des services d'hébergement et de restauration (44 %) ainsi que du transport et de l'entreposage (52 %) ont été moins nombreuses, en proportion, à en offrir que les autres.

Tableau 3.9

Part des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ qui ont investi dans de la formation à distance, Québec, 2023

	Proportion (%)
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>70,2</b>
<b>Masse salariale</b>	
250 000 à 499 999 \$	63,1
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>66,3</b>
500 000 à 749 999 \$	64,9
750 000 à 999 999 \$	68,0
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>68,3</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	64,8
1 500 000 à 1 999 999 \$	74,1
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>80,2</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	74,6
3 000 000 à 3 999 999 \$	76,9
4 000 000 \$ et plus	86,2
<b>Secteur d'appartenance</b>	
Privé	69,7
Public	90,1
<b>Taille de l'organisation</b>	
De 1 à 19 employé(e)s	65,7
De 20 à 99 employé(e)s	72,1
100 employé(e)s et plus	82,7
<b>Industries</b>	
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>66,3</b>
Primaire et services publics	55,6
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	69,4
Fabrication	65,1
<b>Total des industries de services</b>	<b>71,4</b>
Commerces de gros	64,0
Commerces de détail	72,5
Transport et entreposage	51,7
Finance, assurances et immobilier	78,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	77,0
Services aux entreprises	77,7
Information, culture, arts et loisirs	68,4
Services d'enseignement	62,7*
Soins de santé et assistance sociale	76,7
Services d'hébergement et de restauration	43,8
Autres services	64,8
Administrations publiques	88,4

\* 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), 2023.

### 3.8 Le personnel choisi pour être formé en priorité

#### Près des trois quarts des organisations ont indiqué avoir offert de la formation en priorité au personnel ayant besoin d'améliorer leurs compétences

Le tableau 3.10 montre les proportions des organisations qui ont une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont offert de la formation structurée selon les catégories de personnel qui ont été priorisées pour recevoir de la formation en 2023. Près des trois quarts des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ (environ 74 %) ont indiqué que les activités de formation étaient offertes en priorité au personnel ayant besoin d'améliorer leurs compétences. Un peu moins des deux tiers (63 %) ont affirmé avoir privilégié le personnel nouvellement recruté, et environ 57 % ont indiqué avoir priorisé le personnel démontrant un engagement à l'égard de l'organisation ou le personnel affecté à de nouvelles tâches ou à un nouvel équipement, logiciel ou procédé.

Environ 45 % des organisations ont indiqué avoir formé en priorité le personnel qualifié ou spécialisé ainsi que le personnel ayant des aptitudes pour la formation. Un peu plus de 37 % ont mentionné avoir offert de la formation en priorité au personnel ayant un statut d'emploi permanent, alors qu'un peu plus du quart (environ 27 %) ont priorisé le personnel ayant de l'ancienneté dans l'organisation. Seulement 7,8 % des organisations ont privilégié la formation pour le personnel syndiqué.

### 3.9 La proportion de personnes employées ayant suivi une formation structurée

En 2023, près de la moitié (environ 46 %) des personnes employées par ces organisations ont suivi de la formation structurée. Les données selon la catégorie professionnelle n'ont pas pu être présentées en raison d'un taux d'imputation trop élevé. Pour plus de détails, voir la section 1.4.3 du rapport.

Tableau 3.10

#### Le personnel privilégié concernant l'offre de formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023

	Proportion <sup>1</sup> (%)
Personnel ayant besoin d'améliorer ses compétences	73,6
Personnel nouvellement recruté	63,0
Personnel démontrant un engagement à l'égard de l'organisation	56,9
Personnel affecté à de nouvelles tâches ou à un nouvel équipement, logiciel ou procédé	56,6
Personnel qualifié ou spécialisé	45,1
Personnel ayant des aptitudes pour la formation	44,9
Personnel ayant un statut d'emploi permanent	37,2
Personnel ayant de l'ancienneté dans l'organisation	26,7
Personnel syndiqué	7,8
Autres types de personnel	1,7*

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

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), 2023.

### 3.10 L'amélioration des compétences en littératie, en numératie et en littératie numérique par la formation structurée

#### Les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ étaient plus susceptibles que les autres d'offrir des formations visant l'amélioration des compétences en littératie, en numératie et/ou en littératie numérique en 2023

Le tableau 3.11 présente l'offre d'activités de formation structurée visant à améliorer les compétences en littératie, en numératie et en littératie numérique. Les données sont présentées selon la masse salariale, le secteur, la taille, l'industrie et la région de l'organisation ainsi que selon la situation par rapport aux changements organisationnels ou technologiques.

Au Québec, environ le quart des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont offert de la formation structurée ont financé ou offert des formations à leur personnel pour qu'il puisse améliorer ses compétences en littératie, en numératie ou en littératie numérique. Plus précisément, les formations visant à améliorer les compétences en littératie numérique ont été plus souvent offertes, en proportion (environ 20 %) que les formations ayant pour objectif l'amélioration de la littératie (12 %) ou de la numératie (9,5 %).

Les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ étaient plus susceptibles que les autres d'offrir des formations visant l'amélioration d'au moins une de ces trois compétences en 2023 (un peu moins de 32 %). C'est également le cas des organisations du secteur public (environ 43 % c. 25 % chez celles du secteur privé) et de celles employant au moins 100 personnes (37 % c. 25 % dans l'ensemble des organisations). Les organisations des industries des services professionnels, scientifiques et techniques (36 %) et des administrations publiques (34 %) étaient également plus nombreuses que les autres, en proportion, à offrir des formations pour améliorer l'une de ces trois compétences. On constate également que les organisations qui ont procédé à des changements organisationnels ou technologiques (environ 37 %) offraient plus fréquemment des formations afin d'améliorer au moins une de ces trois compétences que

celles n'ayant pas procédé à des changements organisationnels ni technologiques (21 %). Enfin les organisations en périphérie de Montréal (un peu plus de 31 %) étaient aussi plus susceptibles d'offrir au moins un des trois types de formation que l'ensemble des organisations.

Plus précisément, pour ce qui est des formations visant l'amélioration des compétences en littératie uniquement, on constate que les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ étaient plus nombreuses, en proportion, à en offrir que dans l'ensemble des organisations (16 % c. 12 %). Les organisations du secteur public (environ 24 %) et celles employant au moins 100 personnes (17 %) étaient également plus enclines que les autres à offrir ces formations.

En ce qui a trait aux formations visant l'amélioration des compétences en numératie, on voit que les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ étaient encore une fois plus nombreuses que les autres, en proportion, à offrir ces formations en 2023 (environ 13 % c. 10 % dans l'ensemble). Les organisations du secteur public (environ 21 %) et celles employant au moins 100 personnes (17 %) étaient également les plus représentées. Les organisations des industries des administrations publiques (un peu plus de 15 %) offraient également ces formations plus fréquemment que l'ensemble des organisations. Enfin, les organisations ayant procédé à des changements technologiques uniquement offraient aussi des formations visant à améliorer la numératie plus souvent que les autres (environ 16 %).

Lorsque l'on examine l'offre de formation visant à bonifier les compétences en littératie numérique en 2023, on remarque cette fois encore que les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ étaient toujours plus nombreuses que les autres, en proportion, à en offrir (environ 27 % c. 20 % dans l'ensemble des organisations). C'est également le cas pour les organisations du secteur public (environ 38 %) et pour celles employant au moins 100 personnes (près de 32 %). Du côté des industries, les organisations faisant partie des administrations publiques (environ 26 %) ou des services professionnels, scientifiques et techniques (29 %) étaient également plus enclines que les autres à offrir de la formation en littératie numérique en 2023. Enfin, c'est aussi le cas pour les organisations situées en périphérie de Montréal (environ 25 %) et pour celles ayant procédé à des changements technologiques uniquement (près de 31 %).

Tableau 3.11

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et offrant de la formation structurée qui ont offert ou financé des activités de formation pour améliorer les compétences du personnel en littératie, en numératie ou en littératie numérique, Québec, 2023

	A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences			
	En littératie, en numératie ou en littératie numérique	En littératie	En numératie	En littératie numérique
	%			
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>25,3</b>	<b>12,0</b>	<b>9,5</b>	<b>19,8</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 à 499 999 \$	22,9	11,1*	7,8*	15,7
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>21,0</b>	<b>9,3</b>	<b>6,7*</b>	<b>16,0</b>
500 000 à 749 999 \$	19,3	8,9*	6,1*	13,5*
750 000 à 999 999 \$	23,2	9,8*	7,6**	19,2*
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>23,1</b>	<b>10,1</b>	<b>8,6</b>	<b>18,8</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	25,4	11,2	10,4*	20,2
1 500 000 à 1 999 999 \$	19,5	8,3*	5,6*	16,5
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>31,6</b>	<b>15,9</b>	<b>13,4</b>	<b>26,7</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	26,2	13,1*	9,6*	23,2
3 000 000 à 3 999 999 \$	25,9*	14,0*	8,5**	17,7*
4 000 000 \$ et plus	38,4	19,0	18,5	33,3
<b>Secteur d'appartenance</b>				
Privé	24,8	11,7	9,2	19,3
Public	42,6	23,9	20,6	37,9
<b>Taille de l'organisation</b>				
De 1 à 19 employé(e)s	23,9	11,2	8,3	17,1
De 20 à 99 employé(e)s	23,9	11,7	8,9	20,0
100 employé(e)s et plus	37,1	17,1	17,1	31,6
<b>Industries</b>				
Total des industries de production de biens	22,2	10,9	8,7	16,0
Primaire et services publics	25,1	14,5*	7,8**	12,5*
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	19,3	9,6*	9,2*	13,3*
Fabrication	25,0	11,6	8,3*	20,1
Total des industries de services	26,2	12,3	9,7	21,0
Commerces de gros	27,7*	11,1**	8,7**	21,8*
Commerces de détail	22,5	12,2*	11,0*	18,3*
Transport et entreposage	11,4**	4,2**	4,3**	11,5**
Finance, assurances et immobilier	35,6*	17,3*	17,0*	33,7*
Services professionnels, scientifiques et techniques	36,0	14,6*	15,3*	28,7
Services aux entreprises	25,5*	12,7**	9,6**	17,8*
Information, culture, arts et loisirs	32,0*	8,4**	6,7**	29,0*
Services d'enseignement	29,8*	24,8*	15,4*	27,9*
Soins de santé et assistance sociale	21,9	12,4*	5,6*	15,9

Suite à la page 55

Tableau 3.11 (suite)

**Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et offrant de la formation structurée qui ont offert ou financé des activités de formation pour améliorer les compétences du personnel en littératie, en numératie ou en littératie numérique, Québec, 2023**

	A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences			
	En littératie, en numératie ou en littératie numérique	En littératie	En numératie	En littératie numérique
	%			
Services d'hébergement et de restauration	13,7**	4,9**	9,4**	9,4**
Autres services	24,8*	11,5**	5,1**	19,7*
Administrations publiques	34,0	17,3*	15,1	25,9
<b>Régions</b>				
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>27,5</b>	<b>12,7</b>	<b>10,0</b>	<b>21,7</b>
Montréal	22,7	12,4	7,9*	17,3
Périphérie de Montréal	31,4	13,0	11,7	25,4
<b>Régions centrales</b>	<b>21,8</b>	<b>11,1</b>	<b>9,8</b>	<b>16,8</b>
Capitale-Nationale	26,6	13,2	10,9	22,2
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	19,0	9,8*	9,1*	13,7
<b>Régions ressources</b>	<b>22,9</b>	<b>10,8*</b>	<b>6,9*</b>	<b>17,9</b>
<b>Situation par rapport aux changements organisationnels et technologiques</b>				
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels OU technologiques	37,1	15,9	15,5	31,6
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels uniquement	25,6	13,4*	10,2*	19,7*
Organisations ayant procédé à des changements technologiques uniquement	35,7	13,5*	16,3	30,9
Organisations n'ayant pas procédé à des changements organisationnels ni technologiques	20,8	10,5	7,2	15,4

\* 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.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

## 3.11 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 2023. On présente d'abord les types de retombées et la fréquence. Par la suite, on examine, 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 un congédiement pour manque de compétences.

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

**Plus des deux tiers des organisations indiquent que l'investissement en formation structurée a permis d'offrir des produits et des services de meilleure qualité en plus d'augmenter la motivation chez les personnes formées**

Le tableau 3.12 présente les principales retombées de la formation structurée du point de vue des organisations. Il est important de souligner que les organisations pouvaient indiquer plus d'une retombée.

En 2023, plus des deux tiers (environ 69 %) des organisations qui ont une masse salariale d'au moins 250 000 \$ ont mentionné que la formation avait permis d'augmenter la motivation des personnes formées ainsi que la qualité des produits et services.

Plus de la moitié des organisations qui ont offert de la formation structurée en 2023 ont mentionné une amélioration de la capacité du personnel à s'adapter aux changements (environ 61 %), une stimulation dans les équipes de travail (64 %), un meilleur climat de travail (57 %) ainsi qu'une diminution de la supervision et de l'encadrement nécessaire (58 %).

Une part importante des organisations ont aussi indiqué que l'investissement en formation structurée avait permis de diminuer le roulement de personnel (un peu moins de 31 %), un meilleur respect des échéanciers de production (34 %), une diminution des accidents de travail (40 %) ainsi qu'une baisse des bris d'équipement et le gaspillage de matériel et de matériaux (33 %).

De plus, lorsque l'on examine les données selon la taille de l'organisation, on constate que celles employant de 1 à 19 personnes étaient souvent moins nombreuses, en proportion, à indiquer des retombées que l'ensemble des organisations. À l'inverse, celles employant au moins 100 personnes ou plus étaient généralement plus enclines à le faire. Les données selon la taille de l'organisation sont présentées uniquement en annexe.

**Tableau 3.12**

**Retombées de l'investissement en formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023**

	Proportion <sup>1</sup> %
<b>Ensemble des organisations</b>	
Une motivation accrue chez les employé(e)s formé(e)s	69,0
Des produits et des services de meilleure qualité	68,8
Une stimulation dans les équipes de travail	64,0
Une amélioration de la capacité des employé(e)s de s'adapter au changement	60,6
Moins de supervision ou d'encadrement	58,2
Un meilleur climat de travail	57,1
Moins d'accidents du travail	40,0
Un plus grand respect des échéanciers de production	34,3
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	33,4
Moins de roulement de personnel	30,7
Des coûts de production inférieurs	22,8
Moins d'absentéisme	16,3
Autres	6,0
<b>Organisations de 1 à 19 employé(e)s</b>	
Une motivation accrue chez les employé(e)s formé(e)s	64,4
Des produits et des services de meilleure qualité	65,6
Une stimulation dans les équipes de travail	59,1
Une amélioration de la capacité des employé(e)s de s'adapter au changement	55,3
Moins de supervision ou d'encadrement	53,4
Un meilleur climat de travail	50,2
Moins d'accidents du travail	27,5
Un plus grand respect des échéanciers de production	28,9
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	26,0
Moins de roulement de personnel	25,1
Des coûts de production inférieurs	17,4
Moins d'absentéisme	10,7
Autres	7,0
<b>Organisations de 20 à 99 employé(e)s</b>	
Une motivation accrue chez les employé(e)s formé(e)s	72,2
Des produits et des services de meilleure qualité	70,4
Une stimulation dans les équipes de travail	67,0
Une amélioration de la capacité des employé(e)s de s'adapter au changement	63,8
Moins de supervision ou d'encadrement	63,3
Un meilleur climat de travail	60,8
Moins d'accidents du travail	46,9
Un plus grand respect des échéanciers de production	36,8
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	37,4
Moins de roulement de personnel	32,6
Des coûts de production inférieurs	25,9
Moins d'absentéisme	18,5
Autres	5,0

Suite à la page 58

Tableau 3.12 (suite)

**Retombées de l'investissement en formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023**

	Proportion <sup>1</sup> %
<b>Organisations de 100 employé(e)s ou plus</b>	
Une motivation accrue chez les employé(e)s formé(e)s	76,1
Des produits et des services de meilleure qualité	77,0
Une stimulation dans les équipes de travail	73,7
Une amélioration de la capacité des employé(e)s de s'adapter au changement	71,2
Moins de supervision ou d'encadrement	58,7
Un meilleur climat de travail	72,4
Moins d'accidents du travail	67,8
Un plus grand respect des échéanciers de production	47,8
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	50,4
Moins de roulement de personnel	47,9
Des coûts de production inférieurs	33,9
Moins d'absentéisme	33,0
Autres	5,9*

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

1. Les personnes répondantes pouvaient indiquer plus d'une retombée. 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), 2023.

### 3.11.2 Les retombées de la formation structurée sur le personnel

#### En 2023, plus du tiers des organisations ont affirmé que la formation structurée avait contribué à la promotion de certains employés et employées

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'éviter d'être congédiées en raison d'un manque de compétences. Le tableau 3.13 présente la proportion d'organisations pour lesquelles la formation structurée a contribué à ces deux situations, à l'une ou l'autre de ces situations, et pour lesquelles elle n'a contribué ni à l'un ni à l'autre, et ce, selon différentes caractéristiques telles que la masse salariale, le secteur d'appartenance, la taille et l'industrie de l'organisation.

Dans l'ensemble du Québec, en 2023, on constate que la formation structurée a davantage contribué à la promotion du personnel qu'à éviter un congédiement. En effet, un peu plus du tiers (34 %) des organisations ont affirmé que la formation a contribué à la promotion des

travailleurs et travailleuses, alors que moins d'une organisation sur cinq (18 %) a mentionné que ce type de formation a permis aux membres du personnel de conserver leur emploi. De plus, près de 11 % des organisations ont indiqué que la formation a contribué à la promotion de certaines personnes employées et a permis à d'autres d'éviter un congédiement. Par ailleurs, plus de la moitié des organisations (environ 59 %) ont mentionné que la formation structurée n'a ni contribué à la promotion de certains employés et employées ni permis d'éviter un congédiement.

En examinant les données selon la masse salariale, on constate que, comparativement à l'ensemble des organisations, celles ayant une masse salariale entre 250 000 \$ et 499 999 \$ ont affirmé moins souvent que la formation a contribué à la promotion de certains employés (environ 23 % c. 34 %). À l'inverse, les organisations qui ont une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ étaient plus nombreuses en proportion à l'affirmer (environ 46 %).

Les organisations du secteur public et celles employant 100 personnes ou plus ont déclaré plus souvent que les autres que la formation structurée a contribué à la promotion de certaines personnes employées (environ 47 % et 58 % respectivement). C'est également le cas pour les organisations des industries de la fabrication (environ 42 %) et des services d'hébergement et de restauration (62 %).

Les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ indiquent plus souvent que les autres, en proportion, que la formation structurée a permis à certaines personnes employées d'éviter un congédiement (environ 25 %). C'est le cas également pour les organisations employant au moins 100 personnes (29 %) et pour celles de l'industrie de la fabrication (environ 26 %).

Les organisations étant les plus susceptibles d'indiquer que la formation structurée a permis de contribuer à des promotions et à éviter des congédiements sont celles ayant une masse salariale de 2 000 000 \$ ou plus (environ 18 %), celles employant au moins 100 personnes (22 %) et celles de l'industrie de la fabrication (17 %).

À l'opposé, certaines organisations sont plus susceptibles de déclarer que la formation n'a pas contribué à des promotions ni à éviter des congédiements. Ces organisations sont celles ayant une masse salariale de 250 000 \$ à 499 999 \$ (environ 70 %), celles employant moins de 20 personnes (70 %), celles des industries de l'information, de la culture, de l'art et des loisirs (79 %), et celles des soins de santé et de l'assistance sociale (68 %).

Tableau 3.13

**Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023**

	a contribué à la promotion de certain(e)s employé(e)s	a permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement	a contribué à la promotion de certain(e)s employé(e)s ET a permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement	n'a pas contribué à la promotion de certains employé(e)s, ni permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement
	%			
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>34,0</b>	<b>17,9</b>	<b>10,8</b>	<b>58,9</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 à 499 999 \$	23,0	16,9	9,5*	69,6
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>29,7</b>	<b>10,7</b>	<b>5,1*</b>	<b>64,7</b>
500 000 à 749 999 \$	32,5	9,3*	4,0**	62,2
750 000 à 999 999 \$	26,2	12,6*	6,6**	67,8
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>34,8</b>	<b>15,3</b>	<b>8,1</b>	<b>58,0</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	34,4	15,0	8,3*	58,9
1 500 000 à 1 999 999 \$	35,6	15,9*	7,9*	56,4
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>46,1</b>	<b>25,5</b>	<b>17,7</b>	<b>46,3</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	39,9	24,4	16,1	52,4
3 000 000 à 3 999 999 \$	39,8	20,1*	9,9*	50,0
4 000 000 \$ et plus	53,7	28,6	22,0	39,7
<b>Secteur d'appartenance</b>				
Privé	33,7	18,0	10,7	59,1
Public	46,5	15,3	13,7	51,9
<b>Taille de l'organisation</b>				
De 1 à 19 employé(e)s	25,0	12,4	7,2	69,7
De 20 à 99 employé(e)s	37,9	21,3	12,2	53,0
100 employé(e)s et plus	58,2	28,6	21,7	35,0

Suite à la page 60

Tableau 3.13 (suite)

**Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023**

	a contribué à la promotion de certain(e)s employé(e)s	a permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement	a contribué à la promotion de certain(e)s employé(e)s ET a permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement	n'a pas contribué à la promotion de certains employé(e)s, ni permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement
	%			
<b>Industries</b>				
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>34,4</b>	<b>20,7</b>	<b>12,6</b>	<b>57,6</b>
Primaire et services publics	32,9	20,5*	15,5*	62,7
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	28,4	16,5	8,7*	63,8
Fabrication	41,8	25,7	16,6	49,1
<b>Total des industries de services</b>	<b>33,9</b>	<b>17,1</b>	<b>10,3</b>	<b>59,3</b>
Commerces de gros	32,8	22,9*	11,8**	56,0
Commerces de détail	42,6	24,3	16,3*	49,7
Transport et entreposage	34,8*	22,6*	16,1**	58,7
Finance, assurances et immobilier	40,0	17,2*	13,6**	56,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	37,6	11,9*	8,7*	59,3
Services aux entreprises	35,6*	20,3*	7,6**	51,9
Information, culture, arts et loisirs	17,8**	7,6**	4,7**	79,3
Services d'enseignement	35,9*	26,7**	10,4**	47,8*
Soins de santé et assistance sociale	23,9	12,4*	4,5**	68,3
Services d'hébergement et de restauration	61,7	37,2*	30,8*	31,9*
Autres services	26,7	13,6*	6,7**	66,4
Administrations publiques	36,3	8,7*	7,0*	62,0

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

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

1. Commission de la construction du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

# Conclusion

Plusieurs constats se dégagent des résultats présentés dans ce rapport. Le chapitre 1, qui présente la méthodologie utilisée pour l'édition 2023 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 2023 reprend presque intégralement les questions posées lors de l'EPFEQ 2021.

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 6 403 organisations, 5 008 ont répondu au questionnaire. La collecte sur le Web a été populaire : un peu plus 96 % des organisations répondantes ont choisi cette option. Le taux de réponse global à l'EPFEQ 2023 est de 81 %, ce qui est légèrement supérieur au taux qui était attendu (80 %).

Le chapitre 1 brosse également un portrait des organisations québécoises dont la masse salariale est d'au moins 250 000 \$ en 2023. Tout d'abord, on constate qu'environ 18 % des organisations ont une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$, ce qui signifie que près d'une organisation sur cinq est assujettie à la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (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 (environ 98 %), qu'un peu plus de 61 % des organisations emploient moins de 20 personnes et que les trois quarts des organisations proviennent des industries de services.

Le chapitre 2 présente le portrait des organisations assujetties à la Loi sur les compétences. On constate que neuf organisations sur dix 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 environ 1,8 % 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. La principale raison mentionnée étant que les sommes engagées dans les activités de formation sont suffisantes pour répondre à leurs besoins. De plus, il

a été noté que le nombre médian de personnes formées en 2023 étaient d'environ 37 par organisations et que le nombre médian d'heures de formation était d'environ 576. Enfin, les organisations assujetties à la Loi sur les compétences ont indiqué que la formation structurée avait permis d'accroître la motivation chez les personnes employées formées, en plus d'augmenter la qualité des produits et des services. Près de la moitié de ces organisations ont également affirmé que l'investissement en formation structurée a contribué à la promotion de certaines personnes employées en 2023.

Dans le chapitre 3, portant sur l'offre de formation dans les organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus on observe qu'un peu plus de la moitié ont investi en formation structurée et que le pourcentage moyen de la masse salariale investi est d'environ 1,9 %. Aussi, on constate que les organisations du Québec ont été plus nombreuses, en proportion, à avoir investi en formation structurée selon le mode d'apprentissage non formel que selon le mode d'apprentissage formel. On y observe également que la quasi-totalité des organisations répondantes justifient leur investissement en formation par l'amélioration des compétences du personnel. Parmi les organisations n'ayant pas offert de formation structurée, le fait de ne pas être assujetties à la Loi sur les compétences est la raison la plus souvent mentionnée.

Près de la moitié des organisations ont offert de la formation à la fois sur le lieu de travail et à l'extérieur de celui-ci, et plus des deux tiers ont investi dans des activités de formation à distance. Près de la moitié des personnes employées ont suivi une formation structurée, et les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ étaient plus susceptibles que les autres d'offrir des formations visant l'amélioration des compétences en littératie, en numératie et/ou en littératie numérique. Finalement, plus des deux tiers des organisations indiquent que l'investissement en formation structurée a permis d'offrir des produits et des services de meilleure qualité en plus d'augmenter la motivation chez les personnes formées. En 2023, plus du tiers des organisations ont affirmé que la formation structurée avait contribué à la promotion de certains employés et employées.

# Annexe

Tableau A1

## Variabes présentant un taux de non-réponse partielle pondéré supérieur à 5 %, Québec, 2023

Nom de la variable	Libellé	Mention
Q1_6B_2B, Q1_6B_3B, Q1_6B_4B, Q1_6B_5B, Q1_6B_6B	Veillez répartir le nombre total de personnes ayant travaillé dans votre organisation en 2023 selon les catégories ci-après.	De 6,2 à 11,5 %
Q1_15_12 et Q1_15_13	Pour quelles raisons votre organisation n'a-t-elle pas investi au moins 1 % de sa masse salariale pour la formation de son personnel en 2023 ?	De 5,5 à 6,0 %
Q2_4C_1	Veillez préciser si les activités de formation structurées, financées ou organisées par votre organisation en 2023, décrites à la question 2.3, se sont déroulées sur le lieu de travail ou à l'extérieur du lieu de travail.	7,1 %
Q2_9B_1C à Q2_9B_6C	Veillez répartir le nombre total de personnes ayant suivi une formation structurée en 2023 selon les catégories ci-après. (Nombre d'heures)	De 7,4 à 9,9 %
Q2_13_2 à Q2_13_18	Pour quelles raisons votre organisation n'a-t-elle pas financé ou organisé de la formation structurée en 2023 ?	De 6,8 à 8,3 %

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

Tableau A2

Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 1.4)

	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Masse salariale</b>		
<b>250 000 à 499 999 \$</b>	<b>39,7</b>	<b>[39,2 ; 40,3]</b>
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>26,4</b>	<b>[25,8 ; 27,1]</b>
500 000 à 749 999 \$	16,0	[15,1 ; 17,0]
750 000 à 999 999 \$	10,4	[9,6 ; 11,3]
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>16,0</b>	<b>[15,5 ; 16,5]</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	10,2	[9,6 ; 10,8]
1 500 000 à 1 999 999 \$	5,8	[5,3 ; 6,3]
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>17,9</b>	<b>[17,5 ; 18,2]</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	6,9	[6,3 ; 7,6]
3 000 000 à 3 999 999 \$	3,1	[2,6 ; 3,6]
4 000 000 \$ et plus	7,8	[7,2 ; 8,5]
<b>Secteur d'appartenance</b>		
Privé	98,2	[98,2 ; 98,3]
Public	1,8	[1,7 ; 1,8]
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employé(e)s	61,1	[59,9 ; 62,2]
De 20 à 99 employé(e)s	33,0	[31,7 ; 34,2]
100 employé(e)s et plus	6,0	[5,4 ; 6,6]
<b>Industries</b>		
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>25,5</b>	<b>[24,6 ; 26,4]</b>
Primaire et services publics	2,3	[2,1 ; 2,5]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	14,1	[13,4 ; 14,8]
Fabrication	9,1	[8,5 ; 9,7]
<b>Total des industries de services</b>	<b>74,5</b>	<b>[73,6 ; 75,4]</b>
Commerces de gros	6,6	[5,8 ; 7,6]
Commerces de détail	11,0	[10,0 ; 12,2]
Transport et entreposage	3,7	[3,1 ; 4,4]
Finance, assurances et immobilier	4,3	[3,6 ; 5,1]
Services professionnels, scientifiques et techniques	11,0	[10,0 ; 12,2]
Services aux entreprises	3,9	[3,2 ; 4,6]
Information, culture, arts et loisirs	3,5	[2,9 ; 4,2]
Services d'enseignement	0,8*	[0,6 ; 1,1]
Soins de santé et assistance sociale	14,4	[13,2 ; 15,7]
Services d'hébergement et de restauration	6,4	[5,6 ; 7,4]
Autres services	7,4	[6,5 ; 8,4]
Administrations publiques	1,4	[1,3 ; 1,5]

Suite à la page 64

Tableau A2 (suite)

**Répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 1.4)**

	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Régions</b>		
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>61,3</b>	<b>[60,6 ; 61,9]</b>
Montréal	26,9	[26,0 ; 27,8]
Périphérie de Montréal	34,3	[33,4 ; 35,3]
<b>Régions centrales</b>	<b>25,1</b>	<b>[24,4 ; 25,7]</b>
Capitale-Nationale	9,0	[8,6 ; 9,3]
Région centrales sans la Capitale-Nationale	16,1	[15,5 ; 16,7]
<b>Régions ressources</b>	<b>13,7</b>	<b>[13,3 ; 14,1]</b>

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)*, 2023.

Tableau A3

**Répartition des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ selon le pourcentage de la masse salariale investi en formation, Québec, 2023 (Tableau 2.1)**

	Proportion (%)	IC à 95 %
Investissement moyen	1,81	[1,64 ; 1,99]
Investissement médian	1,09	[1,00 ; 1,18]
<b>Total moins de 1 %</b>	<b>12,6</b>	<b>[10,6 ; 14,8]</b>
Aucun investissement en formation	2,6*	[1,7 ; 3,9]
Investissement de moins de 0,5 %	4,1*	[3,0 ; 5,6]
Investissement de 0,5 % à moins de 1 %	5,9	[4,6 ; 7,6]
<b>Total au moins 1 %</b>	<b>87,4</b>	<b>[85,2 ; 89,4]</b>
Investissement de 1 % à moins de 1,5 %	49,8	[46,3 ; 53,3]
Investissement de 1,5 % et plus	37,6	[34,3 ; 41,0]

IC Intervalles de confiance.

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

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

Tableau A4

**Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 2.2)**

	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations assujetties</b>	<b>87,4</b>	<b>[85,2 ; 89,4]</b>
<b>Masse salariale</b>		
2 000 000 à 2 999 999 \$	83,6	[79,4 ; 87,0]
3 000 000 à 3 999 999 \$	91,6	[85,9 ; 95,1]
4 000 000 \$ et plus	89,2	[85,7 ; 91,9]
<b>Secteur d'appartenance</b>		
Privé	87,2	[84,8 ; 89,2]
Public	92,6	[89,2 ; 95,1]
<b>Industries</b>		
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>87,9</b>	<b>[85,2 ; 90,2]</b>
Primaire et services publics	90,3	[80,2 ; 95,6]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	87,5	[82,7 ; 91,0]
Fabrication	87,9	[84,2 ; 90,9]
<b>Total des industries de services</b>	<b>87,2</b>	<b>[84,0 ; 89,8]</b>
Commerces de gros	78,7	[66,3 ; 87,3]
Commerces de détail	92,0	[84,1 ; 96,2]
Transport et entreposage	90,9	[71,8 ; 97,5]
Finance, assurances et immobilier	83,4	[70,8 ; 91,2]
Services professionnels, scientifiques et techniques	84,8	[74,8 ; 91,3]
Services aux entreprises	87,9	[75,4 ; 94,5]
Information, culture, arts et loisirs	76,2	[53,1 ; 90,0]
Services d'enseignement	92,8	[86,1 ; 96,4]
Soins de santé et assistance sociale	95,7	[84,6 ; 98,9]
Services d'hébergement et de restauration	79,9	[57,9 ; 92,0]
Autres services	84,0	[65,6 ; 93,5]
Administrations publiques	96,6	[93,4 ; 98,3]
<b>Régions</b>		
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>85,1</b>	<b>[81,9 ; 87,8]</b>
Montréal	91,2	[87,8 ; 93,8]
Périphérie de Montréal	81,2	[76,3 ; 85,3]
<b>Régions centrales</b>	<b>92,8</b>	<b>[89,9 ; 94,9]</b>
Capitale-Nationale	93,4	[88,8 ; 96,2]
Région centrales sans la Capitale-Nationale	92,3	[88,2 ; 95,1]
<b>Régions ressources</b>	<b>89,7</b>	<b>[83,2 ; 93,9]</b>

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), 2023.

Tableau A5

**Pourcentage moyen de la masse salariale investi en formation par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation selon diverses caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 2.3)**

	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations assujetties</b>	<b>1,81</b>	<b>[1,64 ; 1,99]</b>
<b>Masse salariale</b>		
2 000 000 à 2 999 999 \$	1,58	[1,41 ; 1,76]
3 000 000 à 3 999 999 \$	2,26	[1,61 ; 2,91]
4 000 000 \$ et plus	1,84	[1,57 ; 2,12]
<b>Secteur d'appartenance</b>		
Privé	1,81	[1,62 ; 2,00]
Public	1,92	[1,73 ; 2,10]
<b>Industries</b>		
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>1,95</b>	<b>[1,56 ; 2,33]</b>
Primaire et services publics	2,07*	[1,33 ; 2,82]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,99*	[1,10 ; 2,88]
Fabrication	1,90	[1,67 ; 2,12]
<b>Total des industries de services</b>	<b>1,76</b>	<b>[1,56 ; 1,95]</b>
Commerces de gros	1,28	[1,04 ; 1,51]
Commerces de détail	2,22*	[1,45 ; 3,00]
Transport et entreposage	1,95	[1,39 ; 2,51]
Finance, assurances et immobilier	1,64	[1,20 ; 2,07]
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,00	[1,53 ; 2,48]
Services aux entreprises	1,51	[1,10 ; 1,92]
Information, culture, arts et loisirs	1,33	[0,95 ; 1,72]
Services d'enseignement	1,41	[1,18 ; 1,64]
Soins de santé et assistance sociale	1,62	[1,31 ; 1,93]
Services d'hébergement et de restauration	1,53*	[1,05 ; 2,01]
Autres services	1,35	[1,13 ; 1,57]
Administrations publiques	2,04	[1,85 ; 2,23]
<b>Régions</b>		
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>1,65</b>	<b>[1,46 ; 1,85]</b>
Montréal	1,88	[1,43 ; 2,34]
Périphérie de Montréal	1,51	[1,36 ; 1,66]
<b>Régions centrales</b>	<b>2,09</b>	<b>[1,75 ; 2,43]</b>
Capitale-Nationale	2,21	[1,60 ; 2,81]
Région centrales sans la Capitale-Nationale	2,01	[1,61 ; 2,40]
<b>Régions ressources</b>	<b>2,15*</b>	<b>[1,37 ; 2,93]</b>

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), 2023.

Tableau A6

Répartition des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi moins de 1 % de leur masse salariale en formation selon la raison de ne pas avoir atteint la cible de 1 %, Québec, 2023 (Tableau 2.4)

	Proportion <sup>1</sup> (%)	IC à 95 %
Montant investi suffisant pour les besoins de formation	60,4	[51,0 ; 69,0]
Impossibilité de retirer des employé(e)s de la production pour les mettre en situation de formation	37,1	[28,6 ; 46,5]
Investissement de plus de 1 % au cours de l'année précédente	36,2	[27,4 ; 46,0]
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	25,8*	[18,6 ; 34,5]
Conditions inadéquates pour organiser plus de formation, équipement manquant ou inadéquat, manque de disponibilité de certains employés	24,5*	[17,5 ; 33,0]
Nombre insuffisant de cours pertinents ou de programmes appropriés	19,7*	[13,9 ; 27,2]
Manque de connaissance de la loi sur les compétences	15,0*	[9,8 ; 22,2]
Restructuration organisationnelle	12,8**	[7,6 ; 20,7]
Autres raisons	12,6*	[7,7 ; 20,1]
Nombre insuffisant de candidat(e)s aptes à être formé(e)s	12,2*	[7,6 ; 19,1]
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	9,7*	[6,4 ; 14,4]
Première année d'assujettissement	9,7**	[4,8 ; 18,5]
Nombre insuffisant de formateur(-trice)s compétent(e)s	7,8**	[4,0 ; 14,5]

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. 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), 2023.

Tableau A7

**Moyens utilisés pour offrir de la formation chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 2.5)**

	Proportion <sup>1</sup> (%)	IC à 95 %
Formations offertes dans le cadre d'un plan de formation adopté par l'entreprise	79,0	[76,1 ; 81,5]
Activités de formation offertes lors de colloques, de congrès ou de séminaires	66,6	[63,3 ; 69,8]
Activités de formation offerte par une association (organisme dont le but est d'assurer le perfectionnement de ses membres)	56,2	[52,8 ; 59,6]
Activités de formation organisées par un ordre professionnel régi par le Code des professions du Québec	48,6	[45,2 ; 52,1]
Établissement d'enseignement reconnu	46,4	[43,0 ; 49,8]
Accueil de stagiaires ou d'enseignantes et enseignants stagiaires dans le cadre d'un programme d'enseignement reconnu	40,5	[37,2 ; 43,8]
Organisme formateur et formatrice ou formateur agréé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	30,8	[27,8 ; 34,0]
Dépenses effectuées auprès d'une mutuelle de formation reconnue	13,0	[11,0 ; 15,4]
Service interne de formation agréé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	12,8	[10,7 ; 15,3]
Contribution au Fonds de formation de la construction administré par la Commission de la construction du Québec (CCQ)	12,5	[10,9 ; 14,4]
Versement à une mutuelle de formation reconnue	10,5	[8,5 ; 12,4]
Participation au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ou à une autre stratégie issue du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre	10,3	[8,7 ; 12,5]
Conformément à une entente entre l'employeur et le syndicat pour réaliser un plan de formation	10,2	[8,4 ; 12,4]
Service interne de formation multiemployeurs agréé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	5,8	[4,4 ; 7,6]

IC Intervalles de confiance.

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), 2023.

Tableau A8

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont organisé de la formation dans le cadre du PAMT<sup>1</sup> selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 2.6)

	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations assujetties</b>	<b>11,9</b>	<b>[9,9 ; 14,2]</b>
<b>Masse salariale</b>		
2 000 000 à 2 999 999 \$	12,4	[9,2 ; 16,5]
3 000 000 à 3 999 999 \$	14,7*	[9,4 ; 22,3]
4 000 000 \$ et plus	10,3	[7,9 ; 13,4]
<b>Secteur d'appartenance</b>		
Privé	12,2	[10,2 ; 14,6]
Public	4,4**	[2,5 ; 7,4]
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employé(e)s	5,1**	[1,4 ; 16,5]
De 20 à 99 employé(e)s	13,1	[10,5 ; 16,2]
100 employé(e)s et plus	10,3*	[7,3 ; 14,5]
<b>Régions</b>		
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>11,5</b>	<b>[9,0 ; 14,7]</b>
Montréal	11,7*	[8,0 ; 16,7]
Périphérie de Montréal	11,5*	[8,2 ; 15,8]
<b>Régions centrales</b>	<b>11,0*</b>	<b>[8,0 ; 14,9]</b>
Capitale-Nationale	9,5**	[5,7 ; 15,3]
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	12,1*	[8,1 ; 17,6]
<b>Régions ressources</b>	<b>15,5*</b>	<b>[10,1 ; 23,0]</b>

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.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

Tableau A9

**Nombre médian d'employé(e)s formé(e)s et nombre médian d'heures de formation offertes par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon la catégorie professionnelle, Québec, 2023 (Tableau 2.7)**

	Nombre médian d'employé(e)s formé(e)s		Nombre médian d'heures de formation offertes	
	Effectifs (n)	IC à 95 %	Effectifs (n)	IC à 95 %
<b>Total des employé(e)s</b>	<b>37,0</b>	<b>[34,1 ; 40,7]</b>	<b>576,4</b>	<b>[498,9 ; 660,5]</b>
Personnel de direction et cadres	4,0	[4,0 ; 5,0]	67,5	[51,2 ; 80,0]
Personnel professionnel	7,0	[6,0 ; 10,0]	76,9*	[59,6 ; 104,7]
Personnel technique	8,0	[7,0 ; 10,0]	84,4*	[60,0 ; 109,6]
Personnel de soutien administratif ou de bureau	3,0	[3,0 ; 4,0]	40,0	[34,2 ; 52,8]
Personnel des ventes et des services	9,0	[7,6 ; 11,0]	150,0	[111,5 ; 199,2]
Personnel de production	23,0	[20,0 ; 26,6]	397,7	[284,5 ; 460,5]

IC Intervalles de confiance.

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

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* (EPFEQ), 2023.

Tableau A10

**Retombées de l'investissement en formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 2.8)**

	Proportion <sup>1</sup> (%)	IC à 95 %
Une motivation accrue chez les employé(e)s formé(e)s	73,5	[70,2 ; 76,5]
Des produits et des services de meilleure qualité	72,7	[69,4 ; 75,8]
Une stimulation dans les équipes de travail	68,1	[64,8 ; 71,3]
Une amélioration de la capacité des employé(e)s de s'adapter au changement	67,2	[63,7 ; 70,4]
Un meilleur climat de travail	62,9	[59,4 ; 66,3]
Moins de supervision ou d'encadrement	62,6	[59,1 ; 66,0]
Moins d'accidents du travail	55,1	[51,7 ; 58,5]
Un plus grand respect des échéanciers de production	44,1	[40,6 ; 47,7]
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	42,3	[39,0 ; 45,7]
Moins de roulement de personnel	37,1	[33,7 ; 40,6]
Des coûts de production inférieurs	29,3	[26,2 ; 32,5]
Moins d'absentéisme	23,1	[20,3 ; 26,3]
Autres	4,8*	[3,5 ; 6,6]

IC Intervalles de confiance.

1. Les personnes répondantes pouvaient indiquer plus d'une retombée. 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), 2023.

Tableau A11

**Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 2 000 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 2.9)**

	A contribué à la promotion de certain(e)s employé(e)s		A permis à certains employé(e)s d'éviter un congédiement	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations assujetties</b>	<b>46,1</b>	<b>[42,6 ; 49,6]</b>	<b>25,5</b>	<b>[22,5 ; 28,7]</b>
<b>Masse salariale</b>				
2 000 000 à 2 999 999 \$	39,9	[34,2 ; 45,9]	24,4	[19,7 ; 29,9]
3 000 000 à 3 999 999 \$	39,8	[31,7 ; 48,5]	20,1*	[14,1 ; 27,8]
4 000 000 \$ et plus	53,7	[48,7 ; 58,7]	28,6	[24,2 ; 33,4]
<b>Secteur d'appartenance</b>				
Privé	45,4	[41,7 ; 49,1]	25,7	[22,6 ; 29,0]
Public	60,5	[54,9 ; 65,9]	22,4	[18,1 ; 27,3]
<b>Industries</b>				
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>43,1</b>	<b>[38,2 ; 48,2]</b>	<b>27,0</b>	<b>[22,9 ; 31,6]</b>
Primaire et services publics	49,6*	[34,4 ; 64,8]	27,4**	[15,4 ; 44,0]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	32,1	[23,6 ; 41,9]	19,5*	[12,8 ; 28,5]
Fabrication	50,6	[44,7 ; 56,4]	32,6	[27,4 ; 38,3]
<b>Total des industries de services</b>	<b>47,4</b>	<b>[42,9 ; 52,1]</b>	<b>24,8</b>	<b>[21,0 ; 29,1]</b>
Commerces de gros	33,3*	[21,7 ; 47,4]	31,8*	[19,6 ; 47,1]
Commerces de détail	49,8	[39,2 ; 60,5]	23,1*	[15,1 ; 33,8]
Transport et entreposage	43,4*	[26,3 ; 62,2]	25,7**	[13,9 ; 42,7]
Finance, assurances et immobilier	67,7	[52,9 ; 79,6]	32,3*	[19,4 ; 48,6]
Services professionnels, scientifiques et techniques	47,5	[36,3 ; 58,9]	22,5*	[14,3 ; 33,4]
Services aux entreprises	51,2*	[33,3 ; 68,8]	17,5**	[8,5 ; 32,7]
Information, culture, arts et loisirs	22,1**	[10,1 ; 41,5]	7,0**	[3,1 ; 15,3]
Services d'enseignement	45,6*	[26,8 ; 65,8]	10,8**	[5,8 ; 19,4]
Soins de santé et assistance sociale	37,0*	[23,5 ; 53,0]	27,7*	[16,8 ; 42,1]
Services d'hébergement et de restauration	62,4*	[40,4 ; 80,2]	51,6*	[30,9 ; 71,7]
Autres services	48,1*	[30,6 ; 66,1]	21,0**	[9,6 ; 39,8]
Administrations publiques	49,9	[42,4 ; 57,4]	11,4*	[7,4 ; 17,2]

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), 2023.

Tableau A12

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.1)

	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>53,3</b>	<b>[51,7 ; 54,8]</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 à 499 999 \$	36,0	[33,1 ; 39,0]
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>46,0</b>	<b>[42,8 ; 49,3]</b>
500 000 à 749 999 \$	42,8	[38,7 ; 46,9]
750 000 à 999 999 \$	51,0	[45,8 ; 56,1]
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>62,3</b>	<b>[59,0 ; 65,4]</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	60,6	[56,5 ; 64,6]
1 500 000 à 1 999 999 \$	65,2	[59,8 ; 70,2]
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>94,3</b>	<b>[92,4 ; 95,8]</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	90,7	[87,2 ; 93,2]
3 000 000 à 3 999 999 \$	96,5	[92,1 ; 98,4]
4 000 000 \$ et plus	96,7	[93,3 ; 98,5]
<b>Secteur d'appartenance</b>		
Privé	52,7	[51,2 ; 54,3]
Public	82,8	[80,1 ; 85,2]
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employé(e)s	40,7	[38,5 ; 43,0]
De 20 à 99 employé(e)s	69,2	[66,7 ; 71,5]
100 employé(e)s et plus	93,9	[89,7 ; 96,4]
<b>Industries</b>		
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>48,0</b>	<b>[45,6 ; 50,5]</b>
Primaire et services publics	51,5	[45,7 ; 57,2]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	42,3	[38,6 ; 46,1]
Fabrication	56,1	[52,4 ; 59,7]
<b>Total des industries de services</b>	<b>55,1</b>	<b>[53,1 ; 57,0]</b>
Commerces de gros	43,8	[37,3 ; 50,6]
Commerces de détail	54,4	[49,0 ; 59,6]
Transport et entreposage	45,6	[37,1 ; 54,4]
Finance, assurances et immobilier	62,0	[53,0 ; 70,3]
Services professionnels, scientifiques et techniques	61,6	[56,1 ; 66,9]
Services aux entreprises	54,0	[45,2 ; 62,5]
Information, culture, arts et loisirs	49,3	[40,0 ; 58,7]
Services d'enseignement	71,9	[51,3 ; 86,1]
Soins de santé et assistance sociale	64,4	[59,4 ; 69,1]
Services d'hébergement et de restauration	29,4	[23,5 ; 36,0]
Autres services	57,3	[50,5 ; 63,8]
Administrations publiques	83,7	[80,2 ; 86,6]

Tableau A12

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.1)

	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Régions</b>		
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>51,0</b>	<b>[48,9 ; 53,1]</b>
Montréal	52,7	[49,5 ; 55,9]
Périphérie de Montréal	49,7	[46,7 ; 52,6]
<b>Régions centrales</b>	<b>56,3</b>	<b>[53,6 ; 59,0]</b>
Capitale-Nationale	58,9	[55,2 ; 62,6]
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	54,9	[51,1 ; 58,6]
<b>Régions ressources</b>	<b>57,8</b>	<b>[53,8 ; 61,7]</b>
<b>Situation par rapport aux changements organisationnels et technologiques</b>		
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels OU technologiques	73,5	[70,0 ; 76,7]
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels uniquement	68,0	[61,1 ; 74,3]
Organisations ayant procédé à des changements technologiques uniquement	73,0	[67,6 ; 77,7]
Organisations n'ayant pas procédé à des changements organisationnels, ni technologiques	48,2	[46,5 ; 50,0]

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), 2023.

Tableau A13

**Pourcentage moyen et médian de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.2)**

	Pourcentage moyen		Pourcentage médian	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>1,87</b>	<b>[1,76 ; 1,98]</b>	<b>1,00</b>	<b>[1,00 ; 1,00]</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 à 499 999 \$	2,00	[1,78 ; 2,23]	0,99	[0,97 ; 1,15]
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>1,72</b>	<b>[1,50 ; 1,94]</b>	<b>0,96</b>	<b>[0,95 ; 0,98]</b>
500 000 à 749 999 \$	1,74	[1,47 ; 2,01]	0,97	[0,95 ; 0,99]
750 000 à 999 999 \$	1,70	[1,34 ; 2,05]	0,95	[0,93 ; 0,98]
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>1,71</b>	<b>[1,53 ; 1,88]</b>	<b>0,98</b>	<b>[0,97 ; 1,01]</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	1,65	[1,45 ; 1,85]	0,98	[0,97 ; 0,99]
1 500 000 à 1 999 999 \$	1,81	[1,48 ; 2,14]	0,98	[0,96 ; 1,02]
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>1,97</b>	<b>[1,75 ; 2,19]</b>	<b>1,20</b>	<b>[1,12 ; 1,31]</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	1,77	[1,56 ; 1,98]	1,09	[1,00 ; 1,26]
3 000 000 à 3 999 999 \$	2,48*	[1,59 ; 3,36]	1,21	[1,00 ; 1,44]
4 000 000 \$ et plus	1,94	[1,64 ; 2,23]	1,31	[1,19 ; 1,50]
<b>Secteur d'appartenance</b>				
Privé	1,87	[1,76 ; 1,98]	1,00	[1,00 ; 1,00]
Public	2,00	[1,83 ; 2,16]	1,46	[1,27 ; 1,51]
<b>Taille de l'organisation</b>				
De 1 à 19 employé(e)s	1,89	[1,73 ; 2,05]	1,00	[1,00 ; 1,00]
De 20 à 99 employé(e)s	1,79	[1,64 ; 1,95]	1,00	[1,00 ; 1,01]
100 employé(e)s et plus	2,13	[1,69 ; 2,58]	1,39	[1,22 ; 1,52]
<b>Industries</b>				
Total des industries de production de biens	1,86	[1,64 ; 2,07]	1,00	[1,00 ; 1,00]
Primaire et services publics	2,04	[1,65 ; 2,43]	1,09	[0,99 ; 1,52]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	1,72	[1,31 ; 2,13]	0,96	[0,95 ; 0,98]
Fabrication	1,97	[1,77 ; 2,17]	1,09	[1,00 ; 1,34]
Total des industries de services	1,88	[1,75 ; 2,00]	1,00	[1,00 ; 1,03]
Commerces de gros	1,67	[1,25 ; 2,10]	0,97	[0,91 ; 1,19]
Commerces de détail	2,12	[1,62 ; 2,62]	0,99	[0,97 ; 1,10]
Transport et entreposage	1,83	[1,43 ; 2,23]	1,22	[0,90 ; 1,48]
Finance, assurances et immobilier	2,00	[1,55 ; 2,46]	1,30	[1,00 ; 1,49]
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,92	[1,68 ; 2,17]	1,00	[0,99 ; 1,43]
Services aux entreprises	1,83	[1,35 ; 2,30]	0,98	[0,95 ; 1,01]
Information, culture, arts et loisirs	1,47	[1,12 ; 1,81]	1,00	[0,93 ; 1,44]
Services d'enseignement	1,37	[1,02 ; 1,72]	1,00	[0,99 ; 1,13]
Soins de santé et assistance sociale	1,86	[1,59 ; 2,13]	0,98	[0,96 ; 1,08]
Services d'hébergement et de restauration	2,34*	[1,62 ; 3,06]	1,24*	[0,98 ; 1,75]
Autres services	1,65	[1,30 ; 2,00]	0,99	[0,97 ; 1,00]
Administrations publiques	1,94	[1,70 ; 2,18]	1,48	[1,14 ; 1,58]

Tableau A13

**Pourcentage moyen et médian de la masse salariale investi en formation structurée par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.2)**

	Pourcentage moyen		Pourcentage médian	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Régions</b>				
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>1,78</b>	<b>[1,64 ; 1,91]</b>	<b>1,00</b>	<b>[1,00 ; 1,00]</b>
Montréal	1,75	[1,54 ; 1,96]	1,00	[0,99 ; 1,00]
Périphérie de Montréal	1,80	[1,62 ; 1,99]	1,00	[1,00 ; 1,09]
<b>Régions centrales</b>	<b>1,93</b>	<b>[1,75 ; 2,11]</b>	<b>0,99</b>	<b>[0,99 ; 1,03]</b>
Capitale-Nationale	1,90	[1,63 ; 2,18]	0,99	[0,99 ; 1,17]
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	1,95	[1,72 ; 2,19]	0,99	[0,98 ; 1,22]
<b>Régions ressources</b>	<b>2,14</b>	<b>[1,76 ; 2,52]</b>	<b>1,00</b>	<b>[1,00 ; 1,19]</b>

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), 2023.

Tableau A14

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon le mode d'apprentissage et selon diverses caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.3)

	Mode d'apprentissage formel		Mode d'apprentissage non formel	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>68,0</b>	<b>[65,9 ; 70,1]</b>	<b>82,2</b>	<b>[80,4 ; 83,8]</b>
<b>Masse salariale</b>				
250 000 à 499 999 \$	62,2	[57,1 ; 67,1]	77,7	[73,2 ; 81,6]
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>65,2</b>	<b>[60,6 ; 69,6]</b>	<b>79,8</b>	<b>[75,8 ; 83,2]</b>
500 000 à 749 999 \$	66,1	[59,9 ; 71,8]	78,3	[72,6 ; 83,0]
750 000 à 999 999 \$	64,0	[56,8 ; 70,7]	81,7	[75,9 ; 86,4]
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>68,0</b>	<b>[64,1 ; 71,7]</b>	<b>83,5</b>	<b>[80,1 ; 86,4]</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	68,6	[63,5 ; 73,3]	83,2	[78,7 ; 87,0]
1 500 000 à 1 999 999 \$	67,1	[60,7 ; 72,9]	83,9	[78,7 ; 88,0]
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>75,0</b>	<b>[71,8 ; 78,0]</b>	<b>87,0</b>	<b>[84,5 ; 89,2]</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	65,3	[59,5 ; 70,8]	82,4	[77,4 ; 86,6]
3 000 000 à 3 999 999 \$	72,9	[64,6 ; 79,9]	87,1	[80,3 ; 91,7]
4 000 000 \$ et plus	83,9	[79,6 ; 87,4]	90,8	[87,7 ; 93,2]
<b>Secteur d'appartenance</b>				
Privé	67,6	[65,4 ; 69,7]	82,0	[80,2 ; 83,7]
Public	82,9	[79,8 ; 85,7]	87,9	[85,1 ; 90,2]
<b>Taille de l'organisation</b>				
De 1 à 19 employé(e)s	62,5	[59,0 ; 65,9]	78,3	[75,2 ; 81,1]
De 20 à 99 employé(e)s	69,3	[66,3 ; 72,0]	85,1	[82,8 ; 87,1]
100 employé(e)s et plus	87,5	[83,3 ; 90,8]	87,9	[83,3 ; 91,3]
<b>Industries</b>				
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>70,4</b>	<b>[67,0 ; 73,6]</b>	<b>79,2</b>	<b>[76,0 ; 82,1]</b>
Primaire et services publics	64,4	[56,1 ; 72,0]	81,6	[72,6 ; 88,1]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	74,0	[68,3 ; 78,9]	74,5	[68,9 ; 79,5]
Fabrication	67,6	[63,0 ; 71,9]	84,2	[80,9 ; 87,0]
<b>Total des industries de services</b>	<b>67,3</b>	<b>[64,8 ; 69,8]</b>	<b>83,1</b>	<b>[81,0 ; 85,0]</b>
Commerces de gros	62,9	[53,1 ; 71,8]	85,4	[77,8 ; 90,7]
Commerces de détail	64,6	[57,8 ; 70,9]	84,1	[78,1 ; 88,6]
Transport et entreposage	72,0	[60,2 ; 81,4]	76,4	[64,0 ; 85,5]
Finance, assurances et immobilier	67,6	[56,0 ; 77,3]	89,7	[81,8 ; 94,4]
Services professionnels, scientifiques et techniques	59,1	[52,6 ; 65,4]	87,9	[83,0 ; 91,4]
Services aux entreprises	67,0	[55,3 ; 76,9]	79,7	[69,4 ; 87,1]
Information, culture, arts et loisirs	65,3	[51,9 ; 76,7]	88,3	[76,5 ; 94,6]
Services d'enseignement	73,0	[53,3 ; 86,5]	88,9	[62,1 ; 97,5]
Soins de santé et assistance sociale	78,6	[73,3 ; 83,1]	76,0	[70,4 ; 80,8]
Services d'hébergement et de restauration	50,1	[38,1 ; 62,2]	85,1	[74,9 ; 91,6]
Autres services	65,4	[56,7 ; 73,2]	83,8	[76,1 ; 89,3]
Administrations publiques	78,5	[71,4 ; 84,2]	85,7	[81,3 ; 89,2]

Tableau A14

**Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi en formation structurée selon le mode d'apprentissage et selon diverses caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.3)**

	Mode d'apprentissage formel		Mode d'apprentissage non formel	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Régions</b>				
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>66,3</b>	<b>[63,3 ; 69,1]</b>	<b>83,9</b>	<b>[81,5 ; 86,1]</b>
Montréal	69,8	[65,4 ; 73,8]	81,7	[78,0 ; 84,9]
Périphérie de Montréal	63,3	[59,1 ; 67,4]	85,8	[82,4 ; 88,5]
<b>Régions centrales</b>	<b>69,0</b>	<b>[65,4 ; 72,4]</b>	<b>79,9</b>	<b>[76,6 ; 82,8]</b>
Capitale-Nationale	70,0	[65,2 ; 74,3]	81,8	[77,5 ; 85,4]
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	68,4	[63,3 ; 73,0]	78,8	[74,1 ; 82,8]
<b>Régions ressources</b>	<b>73,4</b>	<b>[68,4 ; 77,8]</b>	<b>79,5</b>	<b>[74,8 ; 83,6]</b>
<b>Situation par rapport aux changements organisationnels et technologiques</b>				
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels OU technologiques	72,5	[68,6 ; 76,2]	84,2	[80,9 ; 87,1]
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels uniquement	78,4	[71,4 ; 84,0]	77,4	[69,9 ; 83,4]
Organisations ayant procédé à des changements technologiques uniquement	71,5	[65,5 ; 76,8]	83,5	[78,3 ; 87,6]
Organisations n'ayant pas procédé à des changements organisationnels ni technologiques	66,3	[63,8 ; 68,8]	81,4	[79,3 ; 83,4]

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), 2023.

Tableau A15

**Types de formation offerts par les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023  
(Tableau 3.4)**

	Proportion <sup>1</sup> (%)	IC à 95 %
Formation à distance	70,2	[68,2 ; 72,2]
Formation offerte par un(e) employé(e) de l'organisation	66,8	[64,7 ; 68,9]
Formation offerte par des consultant(e)s ou formateur(-trice)s externes	56,8	[54,6 ; 58,9]
Formation reçue lors de colloques ou congrès	52,8	[50,6 ; 55,0]
Formation offerte par des fournisseurs d'équipements ou des vendeurs	42,4	[40,2 ; 44,5]
Formation offerte par des établissements d'enseignement	29,0	[27,0 ; 30,9]
Autres activités	3,3	[2,5 ; 4,2]

IC Intervalles de confiance.

1. Les personnes répondantes pouvaient indiquer plus d'un type de formation offert. 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), 2023.

Tableau A.16

**Sources de financement externes pour les activités de formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.5)**

	Proportion <sup>1</sup> (%)	IC à 95 %
Programme de formation du gouvernement provincial	15,5	[14,1 ; 17,0]
Fournisseur de matériel ou d'équipement	14,0	[12,5 ; 15,6]
Financement par une organisation professionnelle ou industrielle	7,1	[6,0 ; 8,3]
Financement par le personnel	3,4	[2,6 ; 4,3]
Programme de formation du gouvernement fédéral	3,1	[2,5 ; 4,0]
Financement par un syndicat ou une association du personnel	2,8	[2,2 ; 3,5]
Fonds de fiducie pour la formation	0,5**	[0,3 ; 0,9]
Autres sources externes de financement	1,1*	[0,7 ; 1,7]

IC Intervalles de confiance.

1. Les personnes répondantes pouvaient indiquer plus d'une source de financement. 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)*, 2023.

Tableau A17

**Principales raisons ayant motivé la décision de financer de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.6)**

	Proportion <sup>1</sup> (%)	IC à 95 %
Améliorer les compétences des employé(e)s	97,2	[96,3 ; 97,9]
La formation fait partie des activités courantes de l'organisation	82,6	[80,9 ; 84,3]
Accroître la motivation ou l'autonomie des employé(e)s	73,8	[71,7 ; 75,7]
Améliorer la productivité	71,2	[69,1 ; 73,2]
Adaptation du personnel aux changements technologiques ou organisationnels	52,8	[50,6 ; 55,0]
Répondre à des besoins de développement stratégique	50,9	[48,7 ; 53,1]
Obligation de formation pour respecter les exigences d'un ordre professionnel ou pour respecter les dispositions d'une loi autre que la loi sur les compétences	44,7	[42,5 ; 46,9]
Réduire les pertes causées par l'ignorance ou par une mauvaise utilisation de l'équipement	43,8	[41,7 ; 46,0]
Se conformer à la loi sur les compétences	34,6	[32,7 ; 36,5]
Difficulté de recruter du personnel qualifié	34,4	[32,3 ; 36,5]
Roulement de personnel élevé	21,4	[19,6 ; 23,2]
Demande du syndicat ou des employé(e)s	19,6	[17,9 ; 21,3]
Obligation contractuelle pour fabriquer ou distribuer un produit ou respect d'une norme de qualité	16,1	[14,6 ; 17,7]
Répondre aux besoins liés à l'environnement et aux changements climatiques	11,6	[10,3 ; 13,1]
Autres raisons	2,7	[2,1 ; 3,5]

IC Intervalles de confiance.

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)*, 2023.

**Tableau A18**
**Raisons de ne pas avoir financé de la formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.7)**

	Proportion <sup>1</sup> (%)	IC à 95 %
Non assujettie à la loi sur les compétences	53,6	[50,9 ; 56,3]
Pas besoin de formation en 2023	48,4	[45,7 ; 51,1]
L'organisation préfère embaucher des employé(e)s possédant les compétences requises	44,5	[41,8 ; 47,2]
Privilégie la formation informelle	42,6	[40,0 ; 45,3]
Les activités des employé(e)s n'exigent pas de formation	34,4	[31,8 ; 37,1]
Impossibilité de retirer des employé(e)s de la production pour les mettre en situation de formation	31,1	[28,7 ; 33,6]
Manque de budget consacré à la formation	21,8	[19,5 ; 24,1]
Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation	18,9	[16,9 ; 21,1]
Absence ou nombre insuffisant de cours ou programmes appropriés	18,3	[16,3 ; 20,5]
Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation	16,8	[14,8 ; 18,9]
La formation n'est pas une priorité pour l'organisation	15,5	[13,6 ; 17,6]
Nombre insuffisant de formateur(-trice)s aptes à donner la formation	14,4	[12,6 ; 16,4]
Manque de motivation de la part des employé(e)s	11,2	[9,6 ; 13,1]
Les employé(e)s formé(e)s sont recruté(e)s par des concurrents	8,0	[6,7 ; 9,6]
Les activités de formation ont été financées entièrement par le fonds de la CCQ <sup>2</sup>	7,1	[6,0 ; 8,3]
Conditions inadéquates pour réaliser de la formation	6,9	[5,6 ; 8,3]
Raisons organisationnelles ou conflit dans les relations de travail, tutelle	3,5	[2,6 ; 4,6]
Autres raisons	4,7	[3,7 ; 6,1]

IC Intervalles de confiance.

1. Les personnes répondantes 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), 2023.

Tableau A19

Lieux où des activités de formation structurée ont été offertes chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.8)

	Sur le lieu de travail		À l'extérieur du lieu de travail		Sur le lieu de travail ET à l'extérieur du lieu de travail		Sur le lieu de travail uniquement OU à l'extérieur du lieu de travail uniquement	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>72,6</b>	<b>[70,5 ; 74,5]</b>	<b>75,5</b>	<b>[73,5 ; 77,3]</b>	<b>48,0</b>	<b>[45,8 ; 50,2]</b>	<b>52,0</b>	<b>[49,8 ; 54,2]</b>
<b>Masse salariale</b>								
250 000 à 499 999 \$	58,7	[53,6 ; 63,7]	78,0	[73,4 ; 82,0]	36,8	[32,0 ; 41,8]	63,2	[58,2 ; 68,0]
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>69,9</b>	<b>[65,3 ; 74,1]</b>	<b>71,1</b>	<b>[66,5 ; 75,2]</b>	<b>41,0</b>	<b>[36,4 ; 45,7]</b>	<b>59,0</b>	<b>[54,3 ; 63,6]</b>
500 000 à 749 999 \$	68,7	[62,4 ; 74,3]	69,6	[63,4 ; 75,1]	38,2	[32,4 ; 44,5]	61,8	[55,5 ; 67,6]
750 000 à 999 999 \$	71,5	[64,5 ; 77,6]	73,0	[66,1 ; 78,9]	44,5	[37,5 ; 51,7]	55,5	[48,3 ; 62,5]
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>75,2</b>	<b>[71,5 ; 78,5]</b>	<b>74,5</b>	<b>[70,8 ; 77,8]</b>	<b>49,6</b>	<b>[45,5 ; 53,7]</b>	<b>50,4</b>	<b>[46,3 ; 54,5]</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	75,4	[70,6 ; 79,6]	73,9	[69,1 ; 78,2]	49,3	[44,1 ; 54,6]	50,7	[45,4 ; 55,9]
1 500 000 à 1 999 999 \$	74,8	[68,6 ; 80,1]	75,3	[69,3 ; 80,5]	50,1	[43,6 ; 56,6]	49,9	[43,4 ; 56,4]
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>84,7</b>	<b>[81,9 ; 87,1]</b>	<b>77,0</b>	<b>[73,9 ; 79,9]</b>	<b>61,7</b>	<b>[58,2 ; 65,1]</b>	<b>38,3</b>	<b>[34,9 ; 41,8]</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	79,1	[73,8 ; 83,6]	73,4	[68,0 ; 78,2]	52,5	[46,6 ; 58,4]	47,5	[41,6 ; 53,4]
3 000 000 à 3 999 999 \$	83,4	[76,0 ; 88,8]	75,9	[67,8 ; 82,6]	59,3	[50,6 ; 67,5]	40,7	[32,5 ; 49,4]
4 000 000 \$ et plus	89,9	[86,1 ; 92,7]	80,5	[76,0 ; 84,3]	70,4	[65,4 ; 74,9]	29,6	[25,1 ; 34,6]
<b>Secteur d'appartenance</b>								
Privé	72,3	[70,2 ; 74,4]	75,0	[73,0 ; 76,9]	47,4	[45,1 ; 49,6]	52,6	[50,4 ; 54,9]
Public	80,4	[77,2 ; 83,3]	91,2	[88,6 ; 93,3]	71,6	[68,0 ; 74,9]	28,4	[25,1 ; 32,0]
<b>Taille de l'organisation</b>								
De 1 à 19 employé(e)s	62,4	[58,9 ; 65,8]	76,3	[73,1 ; 79,2]	38,7	[35,3 ; 42,2]	61,3	[57,8 ; 64,7]
De 20 à 99 employé(e)s	78,7	[76,1 ; 81,1]	73,6	[70,8 ; 76,2]	52,3	[49,2 ; 55,3]	47,7	[44,7 ; 50,8]
100 employé(e)s et plus	92,8	[88,9 ; 95,3]	79,2	[73,7 ; 83,8]	72,0	[66,2 ; 77,2]	28,0	[22,8 ; 33,8]
<b>Industries</b>								
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>72,5</b>	<b>[68,9 ; 75,8]</b>	<b>71,0</b>	<b>[67,7 ; 74,1]</b>	<b>43,5</b>	<b>[40,0 ; 47,0]</b>	<b>56,5</b>	<b>[53,0 ; 60,0]</b>
Primaire et services publics	79,6	[70,8 ; 86,3]	66,8	[58,1 ; 74,4]	46,4	[38,2 ; 54,8]	53,6	[45,2 ; 61,8]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	61,7	[55,7 ; 67,4]	79,9	[74,9 ; 84,2]	41,7	[36,1 ; 47,5]	58,3	[52,5 ; 63,9]
Fabrication	83,4	[79,5 ; 86,7]	61,4	[56,7 ; 66,0]	44,9	[40,4 ; 49,4]	55,1	[50,6 ; 59,6]

Suite à la page 85

**Tableau A19** (suite)

**Lieux où des activités de formation structurée ont été offertes chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.8)**

	Sur le lieu de travail		À l'extérieur du lieu de travail		Sur le lieu de travail ET à l'extérieur du lieu de travail		Sur le lieu de travail uniquement OU à l'extérieur du lieu de travail uniquement	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Total des industries de services</b>	<b>72,6</b>	<b>[70,1 ; 74,9]</b>	<b>76,8</b>	<b>[74,4 ; 79,0]</b>	<b>49,4</b>	<b>[46,7 ; 52,0]</b>	<b>50,6</b>	<b>[48,0 ; 53,3]</b>
Commerces de gros	79,7	[70,7 ; 86,5]	74,6	[65,4 ; 82,0]	54,3	[44,6 ; 63,6]	45,7	[36,4 ; 55,4]
Commerces de détail	79,8	[73,7 ; 84,8]	68,6	[61,6 ; 74,8]	48,4	[41,5 ; 55,3]	51,6	[44,7 ; 58,5]
Transport et entreposage	74,7	[62,6 ; 83,9]	57,8	[45,2 ; 69,4]	32,4*	[22,1 ; 44,9]	67,6	[55,1 ; 77,9]
Finance, assurances et immobilier	82,2	[71,4 ; 89,6]	65,3	[53,8 ; 75,2]	47,5	[36,9 ; 58,4]	52,5	[41,6 ; 63,1]
Services professionnels, scientifiques et techniques	68,0	[61,7 ; 73,8]	81,1	[75,5 ; 85,6]	49,1	[42,7 ; 55,5]	50,9	[44,5 ; 57,3]
Services aux entreprises	67,7	[55,7 ; 77,8]	77,0	[66,7 ; 84,8]	44,7	[33,8 ; 56,1]	55,3	[43,9 ; 66,2]
Information, culture, arts et loisirs	67,5	[53,8 ; 78,7]	77,9	[65,4 ; 86,8]	45,3	[32,8 ; 58,5]	54,7	[41,5 ; 67,2]
Services d'enseignement	82,3	[62,9 ; 92,8]	74,2	[51,7 ; 88,6]	56,6*	[37,1 ; 74,2]	43,4*	[25,8 ; 62,9]
Soins de santé et assistance sociale	69,6	[63,7 ; 74,9]	84,7	[79,9 ; 88,5]	54,3	[48,3 ; 60,1]	45,7	[39,9 ; 51,7]
Services d'hébergement et de restauration	77,2	[65,3 ; 85,9]	60,6	[48,1 ; 71,8]	37,8*	[26,8 ; 50,1]	62,2	[49,9 ; 73,2]
Autres services	64,3	[55,6 ; 72,3]	84,3	[76,8 ; 89,7]	48,7	[40,2 ; 57,3]	51,3	[42,7 ; 59,8]
Administrations publiques	76,8	[72,0 ; 81,1]	89,3	[81,0 ; 94,2]	66,1	[59,5 ; 72,2]	33,9	[27,8 ; 40,5]
<b>Régions</b>								
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>72,5</b>	<b>[69,6 ; 75,2]</b>	<b>73,9</b>	<b>[71,1 ; 76,6]</b>	<b>46,4</b>	<b>[43,4 ; 49,5]</b>	<b>53,6</b>	<b>[50,5 ; 56,6]</b>
Montréal	74,3	[70,2 ; 78,1]	73,5	[69,3 ; 77,2]	47,8	[43,4 ; 52,2]	52,2	[47,8 ; 56,5]
Périphérie de Montréal	70,9	[66,8 ; 74,7]	74,3	[70,4 ; 77,9]	45,2	[41,1 ; 49,5]	54,8	[50,5 ; 58,9]
<b>Régions centrales</b>	<b>72,1</b>	<b>[68,5 ; 75,4]</b>	<b>77,3</b>	<b>[74,1 ; 80,3]</b>	<b>49,4</b>	<b>[45,7 ; 53,1]</b>	<b>50,6</b>	<b>[46,9 ; 54,3]</b>
Capitale-Nationale	74,8	[70,2 ; 78,9]	77,3	[72,7 ; 81,2]	52,1	[47,2 ; 56,9]	47,9	[43,1 ; 52,8]
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	70,5	[65,4 ; 75,1]	77,3	[72,8 ; 81,3]	47,8	[42,7 ; 52,9]	52,2	[47,1 ; 57,3]
<b>Régions ressources</b>	<b>73,7</b>	<b>[68,6 ; 78,3]</b>	<b>78,2</b>	<b>[73,6 ; 82,2]</b>	<b>51,9</b>	<b>[46,6 ; 57,2]</b>	<b>48,1</b>	<b>[42,8 ; 53,4]</b>

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), 2023.

Tableau A20

**Part des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ qui ont investi dans de la formation à distance, Québec, 2023 (Tableau 3.9)**

	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>70,2</b>	<b>[68,2 ; 72,2]</b>
<b>Masse salariale</b>		
250 000 à 499 999 \$	63,1	[58,0 ; 67,9]
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>66,3</b>	<b>[61,6 ; 70,6]</b>
500 000 à 749 999 \$	64,9	[58,6 ; 70,7]
750 000 à 999 999 \$	68,0	[60,9 ; 74,4]
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>68,3</b>	<b>[64,4 ; 72,0]</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	64,8	[59,6 ; 69,7]
1 500 000 à 1 999 999 \$	74,1	[68,2 ; 79,3]
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>80,2</b>	<b>[77,3 ; 82,9]</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	74,6	[69,1 ; 79,4]
3 000 000 à 3 999 999 \$	76,9	[69,0 ; 83,2]
4 000 000 \$ et plus	86,2	[82,3 ; 89,4]
<b>Secteur d'appartenance</b>		
Privé	69,7	[67,5 ; 71,7]
Public	90,1	[87,4 ; 92,3]
<b>Taille de l'organisation</b>		
De 1 à 19 employé(e)s	65,7	[62,2 ; 69,0]
De 20 à 99 employé(e)s	72,1	[69,3 ; 74,8]
100 employé(e)s et plus	82,7	[77,3 ; 87,1]
<b>Industries</b>		
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>66,3</b>	<b>[62,9 ; 69,6]</b>
Primaire et services publics	55,6	[46,9 ; 63,9]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	69,4	[63,7 ; 74,6]
Fabrication	65,1	[60,4 ; 69,5]
<b>Total des industries de services</b>	<b>71,4</b>	<b>[68,9 ; 73,8]</b>
Commerces de gros	64,0	[54,1 ; 72,8]
Commerces de détail	72,5	[65,7 ; 78,3]
Transport et entreposage	51,7	[39,3 ; 63,8]
Finance, assurances et immobilier	78,2	[67,5 ; 86,2]
Services professionnels, scientifiques et techniques	77,0	[71,0 ; 82,1]
Services aux entreprises	77,7	[67,4 ; 85,4]
Information, culture, arts et loisirs	68,4	[54,4 ; 79,7]
Services d'enseignement	62,7*	[41,4 ; 80,0]
Soins de santé et assistance sociale	76,7	[71,3 ; 81,4]
Services d'hébergement et de restauration	43,8	[32,3 ; 56,0]
Autres services	64,8	[55,9 ; 72,8]
Administrations publiques	88,4	[80,4 ; 93,5]

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), 2023.

Tableau A21

**Le personnel privilégié concernant l'offre de formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.10)**

	Proportion <sup>1</sup> (%)	IC à 95 %
Personnel ayant besoin d'améliorer ses compétences	73,6	[71,5 ; 75,5]
Personnel nouvellement recruté	63,0	[60,9 ; 65,1]
Personnel démontrant un engagement à l'égard de l'organisation	56,9	[54,6 ; 59,1]
Personnel affecté à de nouvelles tâches ou à un nouvel équipement, logiciel ou procédé	56,6	[54,5 ; 58,8]
Personnel qualifié ou spécialisé	45,1	[42,9 ; 47,3]
Personnel ayant des aptitudes pour la formation	44,9	[42,8 ; 47,2]
Personnel ayant un statut d'emploi permanent	37,2	[35,1 ; 39,4]
Personnel ayant de l'ancienneté dans l'organisation	26,7	[24,7 ; 28,7]
Personnel syndiqué	7,8	[6,8 ; 8,8]
Autres types de personnel	1,7*	[1,2 ; 2,4]

IC Intervalles de confiance.

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)*, 2023.

Tableau A22

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et offrant de la formation structurée qui ont offert ou financé des activités de formation pour améliorer les compétences du personnel en littératie, en numératie ou en littératie numérique, Québec, 2023 (Tableau 3.11)

	A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en littératie, en numératie ou en littératie numérique		A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en littératie		A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en numératie		A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en littératie numérique	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>25,3</b>	<b>[23,4 ; 27,2]</b>	<b>12,0</b>	<b>[10,7 ; 13,5]</b>	<b>9,5</b>	<b>[8,3 ; 10,8]</b>	<b>19,8</b>	<b>[18,1 ; 21,6]</b>
<b>Masse salariale</b>								
250 000 à 499 999 \$	22,9	[18,8 ; 27,6]	11,1*	[8,2 ; 15,0]	7,8*	[5,5 ; 11,1]	15,7	[12,3 ; 20,0]
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>21,0</b>	<b>[17,4 ; 25,2]</b>	<b>9,3</b>	<b>[7,0 ; 12,4]</b>	<b>6,7*</b>	<b>[4,7 ; 9,6]</b>	<b>16,0</b>	<b>[12,7 ; 19,8]</b>
500 000 à 749 999 \$	19,3	[14,8 ; 24,8]	8,9*	[6,0 ; 13,1]	6,1*	[3,7 ; 9,8]	13,5*	[9,7 ; 18,4]
750 000 à 999 999 \$	23,2	[17,6 ; 30,0]	9,8*	[6,4 ; 14,8]	7,6**	[4,4 ; 12,7]	19,2*	[14,0 ; 25,6]
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>23,1</b>	<b>[19,9 ; 26,7]</b>	<b>10,1</b>	<b>[7,9 ; 12,8]</b>	<b>8,6</b>	<b>[6,6 ; 11,1]</b>	<b>18,8</b>	<b>[15,8 ; 22,2]</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	25,4	[21,1 ; 30,2]	11,2	[8,3 ; 14,8]	10,4*	[7,7 ; 14,0]	20,2	[16,4 ; 24,7]
1 500 000 à 1 999 999 \$	19,5	[14,8 ; 25,1]	8,3*	[5,3 ; 12,8]	5,6*	[3,4 ; 8,9]	16,5	[12,2 ; 21,8]
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>31,6</b>	<b>[28,5 ; 35,0]</b>	<b>15,9</b>	<b>[13,5 ; 18,6]</b>	<b>13,4</b>	<b>[11,1 ; 16,0]</b>	<b>26,7</b>	<b>[23,7 ; 29,9]</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	26,2	[21,3 ; 31,8]	13,1*	[9,5 ; 17,8]	9,6*	[6,7 ; 13,7]	23,2	[18,5 ; 28,6]
3 000 000 à 3 999 999 \$	25,9*	[19,0 ; 34,3]	14,0*	[8,7 ; 21,7]	8,5**	[4,6 ; 15,1]	17,7*	[12,2 ; 25,1]
4 000 000 \$ et plus	38,4	[33,6 ; 43,3]	19,0	[15,6 ; 23,0]	18,5	[14,7 ; 22,9]	33,3	[28,7 ; 38,2]
<b>Secteur d'appartenance</b>								
Privé	24,8	[22,9 ; 26,8]	11,7	[10,3 ; 13,2]	9,2	[7,9 ; 10,6]	19,3	[17,6 ; 21,2]
Public	42,6	[39,0 ; 46,3]	23,9	[20,8 ; 27,4]	20,6	[17,5 ; 23,9]	37,9	[34,4 ; 41,5]
<b>Taille de l'organisation</b>								
De 1 à 19 employé(e)s	23,9	[20,9 ; 27,1]	11,2	[9,1 ; 13,7]	8,3	[6,5 ; 10,5]	17,1	[14,5 ; 19,9]
De 20 à 99 employé(e)s	23,9	[21,4 ; 26,6]	11,7	[9,8 ; 13,8]	8,9	[7,3 ; 10,8]	20,0	[17,6 ; 22,6]
100 employé(e)s et plus	37,1	[31,8 ; 42,8]	17,1	[13,5 ; 21,4]	17,1	[13,2 ; 21,8]	31,6	[26,6 ; 37,1]
<b>Industries</b>								
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>22,2</b>	<b>[19,5 ; 25,3]</b>	<b>10,9</b>	<b>[8,9 ; 13,3]</b>	<b>8,7</b>	<b>[6,9 ; 11,0]</b>	<b>16,0</b>	<b>[13,6 ; 18,8]</b>
Primaire et services publics	25,1	[18,6 ; 33,1]	14,5*	[9,1 ; 22,2]	7,8**	[4,7 ; 12,9]	12,5*	[8,4 ; 18,1]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	19,3	[15,1 ; 24,4]	9,6*	[6,7 ; 13,7]	9,2*	[6,4 ; 13,1]	13,3*	[9,8 ; 17,7]
Fabrication	25,0	[21,2 ; 29,3]	11,6	[9,1 ; 14,7]	8,3*	[5,9 ; 11,6]	20,1	[16,5 ; 24,2]

Suite à la page 89

Tableau A22 (suite)

Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et offrant de la formation structurée qui ont offert ou financé des activités de formation pour améliorer les compétences du personnel en littératie, en numératie ou en littératie numérique, Québec, 2023 (Tableau 3.11)

	A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en littératie, en numératie ou en littératie numérique		A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en littératie		A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en numératie		A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en littératie numérique	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Total des industries de services</b>	<b>26,2</b>	<b>[23,9 ; 28,6]</b>	<b>12,3</b>	<b>[10,7 ; 14,2]</b>	<b>9,7</b>	<b>[8,3 ; 11,4]</b>	<b>21,0</b>	<b>[18,9 ; 23,2]</b>
Commerces de gros	27,7*	[20,1 ; 36,8]	11,1**	[6,3 ; 18,7]	8,7**	[4,6 ; 16,0]	21,8*	[15,1 ; 30,5]
Commerces de détail	22,5	[17,1 ; 29,1]	12,2*	[8,1 ; 18,1]	11,0*	[7,2 ; 16,6]	18,3*	[13,4 ; 24,4]
Transport et entreposage	11,4**	[5,3 ; 22,8]	4,2**	[1,5 ; 11,1]	4,3**	[1,3 ; 13,2]	11,5**	[5,4 ; 22,9]
Finance, assurances et immobilier	35,6*	[25,9 ; 46,6]	17,3*	[11,1 ; 26,0]	17,0*	[10,6 ; 26,2]	33,7*	[24,3 ; 44,7]
Services professionnels, scientifiques et techniques	36,0	[30,1 ; 42,4]	14,6*	[10,6 ; 19,7]	15,3*	[11,2 ; 20,4]	28,7	[23,2 ; 34,8]
Services aux entreprises	25,5*	[17,0 ; 36,4]	12,7**	[7,1 ; 21,8]	9,6**	[4,7 ; 18,4]	17,8*	[10,7 ; 28,0]
Information, culture, arts et loisirs	32,0*	[21,4 ; 44,9]	8,4**	[4,4 ; 15,4]	6,7**	[2,6 ; 16,2]	29,0*	[18,8 ; 41,9]
Services d'enseignement	29,8*	[18,8 ; 43,7]	24,8*	[15,4 ; 37,3]	15,4*	[9,4 ; 24,2]	27,9*	[17,4 ; 41,4]
Soins de santé et assistance sociale	21,9	[17,3 ; 27,3]	12,4*	[8,9 ; 16,9]	5,6*	[3,4 ; 9,0]	15,9	[12,0 ; 20,6]
Services d'hébergement et de restauration	13,7**	[6,8 ; 25,6]	4,9**	[1,3 ; 16,5]	9,4**	[3,7 ; 21,6]	9,4**	[4,2 ; 19,7]
Autres services	24,8*	[18,2 ; 33,0]	11,5**	[6,8 ; 18,7]	5,1**	[2,5 ; 10,1]	19,7*	[13,8 ; 27,3]
Administrations publiques	34,0	[28,0 ; 40,6]	17,3*	[11,8 ; 24,6]	15,1	[12,0 ; 18,9]	25,9	[21,7 ; 30,6]
<b>Régions</b>								
<b>Grande région de Montréal</b>	<b>27,5</b>	<b>[24,8 ; 30,3]</b>	<b>12,7</b>	<b>[10,8 ; 15,0]</b>	<b>10,0</b>	<b>[8,3 ; 12,0]</b>	<b>21,7</b>	<b>[19,3 ; 24,3]</b>
Montréal	22,7	[19,2 ; 26,7]	12,4	[9,7 ; 15,8]	7,9*	[5,8 ; 10,6]	17,3	[14,2 ; 20,9]
Périphérie de Montréal	31,4	[27,6 ; 35,5]	13,0	[10,4 ; 16,1]	11,7	[9,3 ; 14,7]	25,4	[21,8 ; 29,2]
<b>Régions centrales</b>	<b>21,8</b>	<b>[19,0 ; 24,9]</b>	<b>11,1</b>	<b>[9,1 ; 13,5]</b>	<b>9,8</b>	<b>[7,8 ; 12,2]</b>	<b>16,8</b>	<b>[14,4 ; 19,6]</b>
Capitale-Nationale	26,6	[22,6 ; 31,0]	13,2	[10,4 ; 16,6]	10,9	[8,3 ; 14,1]	22,2	[18,4 ; 26,4]
Régions centrales sans la Capitale-Nationale	19,0	[15,3 ; 23,2]	9,8*	[7,3 ; 13,2]	9,1*	[6,5 ; 12,6]	13,7	[10,7 ; 17,3]
<b>Régions ressources</b>	<b>22,9</b>	<b>[18,8 ; 27,5]</b>	<b>10,8*</b>	<b>[8,0 ; 14,4]</b>	<b>6,9*</b>	<b>[4,9 ; 9,7]</b>	<b>17,9</b>	<b>[14,2 ; 22,2]</b>

Suite à la page 90

**Tableau A22** (suite)

**Proportion des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et offrant de la formation structurée qui ont offert ou financé des activités de formation pour améliorer les compétences du personnel en littératie, en numératie ou en littératie numérique, Québec, 2023 (Tableau 3.11)**

	A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en littératie, en numératie ou en littératie numérique		A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en littératie		A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en numératie		A financé ou offert des formations à son personnel pour améliorer ses compétences en littératie numérique	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Situation par rapport aux changements organisationnels et technologiques</b>								
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels OU technologiques	37,1	[33,2 ; 41,2]	15,9	[13,1 ; 19,2]	15,5	[12,7 ; 18,7]	31,6	[27,9 ; 35,5]
Organisations ayant procédé à des changements organisationnels uniquement	25,6	[19,3 ; 33,1]	13,4*	[8,7 ; 20,2]	10,2*	[6,3 ; 16,2]	19,7*	[14,2 ; 26,7]
Organisations ayant procédé à des changements technologiques uniquement	35,7	[30,0 ; 41,8]	13,5*	[9,9 ; 18,3]	16,3	[12,1 ; 21,7]	30,9	[25,5 ; 36,9]
Organisations n'ayant pas procédé à des changements organisationnels ni technologiques	20,8	[18,7 ; 23,0]	10,5	[9,1 ; 12,2]	7,2	[6,0 ; 8,6]	15,4	[13,6 ; 17,3]

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), 2023.

Tableau A23

**Retombées de l'investissement en formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.12)**

	Proportion <sup>1</sup> (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations</b>		
Une motivation accrue chez les employé(e)s formé(e)s	69,0	[66,9 ; 71,0]
Des produits et des services de meilleure qualité	68,8	[66,7 ; 70,9]
Une stimulation dans les équipes de travail	64,0	[61,9 ; 66,1]
Une amélioration de la capacité des employé(e)s de s'adapter au changement	60,6	[58,4 ; 62,8]
Moins de supervision ou d'encadrement	58,2	[56,0 ; 60,4]
Un meilleur climat de travail	57,1	[54,9 ; 59,2]
Moins d'accidents du travail	40,0	[38,0 ; 42,1]
Un plus grand respect des échéanciers de production	34,3	[32,2 ; 36,4]
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	33,4	[31,5 ; 35,4]
Moins de roulement de personnel	30,7	[28,7 ; 32,7]
Des coûts de production inférieurs	22,8	[21,1 ; 24,6]
Moins d'absentéisme	16,3	[14,8 ; 18,0]
Autres	6,0	[4,9 ; 7,2]
<b>Organisations de 1 à 19 employé(e)s</b>		
Une motivation accrue chez les employé(e)s formé(e)s	64,4	[60,9 ; 67,8]
Des produits et des services de meilleure qualité	65,6	[62,1 ; 68,9]
Une stimulation dans les équipes de travail	59,1	[55,6 ; 62,6]
Une amélioration de la capacité des employé(e)s de s'adapter au changement	55,3	[51,7 ; 58,9]
Moins de supervision ou d'encadrement	53,4	[49,8 ; 56,9]
Un meilleur climat de travail	50,2	[46,7 ; 53,8]
Moins d'accidents du travail	27,5	[24,6 ; 30,7]
Un plus grand respect des échéanciers de production	28,9	[25,8 ; 32,3]
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	26,0	[23,1 ; 29,1]
Moins de roulement de personnel	25,1	[22,1 ; 28,3]
Des coûts de production inférieurs	17,4	[15,0 ; 20,2]
Moins d'absentéisme	10,7	[8,7 ; 13,2]
Autres	7,0	[5,3 ; 9,2]
<b>Organisations de 20 à 99 employé(e)s</b>		
Une motivation accrue chez les employé(e)s formé(e)s	72,2	[69,4 ; 74,8]
Des produits et des services de meilleure qualité	70,4	[67,6 ; 73,1]
Une stimulation dans les équipes de travail	67,0	[64,1 ; 69,8]
Une amélioration de la capacité des employé(e)s de s'adapter au changement	63,8	[60,8 ; 66,7]
Moins de supervision ou d'encadrement	63,3	[60,3 ; 66,2]
Un meilleur climat de travail	60,8	[57,8 ; 63,8]
Moins d'accidents du travail	46,9	[44,0 ; 49,9]
Un plus grand respect des échéanciers de production	36,8	[34,0 ; 39,8]
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	37,4	[34,6 ; 40,3]
Moins de roulement de personnel	32,6	[29,8 ; 35,6]
Des coûts de production inférieurs	25,9	[23,4 ; 28,7]
Moins d'absentéisme	18,5	[16,2 ; 21,1]
Autres	5,0	[3,8 ; 6,6]

Suite à la page 92

Tableau A23 (suite)

**Retombées de l'investissement en formation structurée chez les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$, Québec, 2023 (Tableau 3.12)**

	Proportion <sup>1</sup> (%)	IC à 95 %
<b>Organisations de 100 employé(e)s ou plus</b>		
Une motivation accrue chez les employé(e)s formé(e)s	76,1	[70,3 ; 81,1]
Des produits et des services de meilleure qualité	77,0	[71,5 ; 81,8]
Une stimulation dans les équipes de travail	73,7	[67,9 ; 78,7]
Une amélioration de la capacité des employé(e)s de s'adapter au changement	71,2	[65,7 ; 76,2]
Moins de supervision ou d'encadrement	58,7	[52,8 ; 64,5]
Un meilleur climat de travail	72,4	[66,7 ; 77,4]
Moins d'accidents du travail	67,8	[61,8 ; 73,2]
Un plus grand respect des échéanciers de production	47,8	[42,0 ; 53,7]
Moins de bris d'équipement ; moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	50,4	[44,5 ; 56,3]
Moins de roulement de personnel	47,9	[42,0 ; 53,8]
Des coûts de production inférieurs	33,9	[28,6 ; 39,7]
Moins d'absentéisme	33,0	[27,7 ; 38,9]
Autres	5,9*	[3,8 ; 8,9]

IC Intervalles de confiance.

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

1. Les personnes répondantes pouvaient indiquer plus d'une retombée. 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), 2023.

Tableau A24

Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.13)

	A contribué à la promotion de certain(e)s employé(e)s		A permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement		A contribué à la promotion de certain(e)s employé(e)s ET a permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement		N'a pas contribué à la promotion de certains employé(e)s, ni permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Ensemble des organisations</b>	<b>34,0</b>	<b>[32,0 ; 36,1]</b>	<b>17,9</b>	<b>[16,3 ; 19,7]</b>	<b>10,8</b>	<b>[9,5 ; 12,2]</b>	<b>58,9</b>	<b>[56,8 ; 61,1]</b>
<b>Masse salariale</b>								
250 000 à 499 999 \$	23,0	[19,0 ; 27,6]	16,9	[13,3 ; 21,2]	9,5*	[6,8 ; 13,0]	69,6	[64,6 ; 74,1]
<b>Total - 500 000 à 999 999 \$</b>	<b>29,7</b>	<b>[25,6 ; 34,2]</b>	<b>10,7</b>	<b>[8,2 ; 13,9]</b>	<b>5,1*</b>	<b>[3,5 ; 7,5]</b>	<b>64,7</b>	<b>[60,0 ; 69,1]</b>
500 000 à 749 999 \$	32,5	[26,9 ; 38,6]	9,3*	[6,3 ; 13,4]	4,0**	[2,3 ; 6,7]	62,2	[55,9 ; 68,1]
750 000 à 999 999 \$	26,2	[20,4 ; 33,0]	12,6*	[8,6 ; 18,0]	6,6**	[3,8 ; 11,4]	67,8	[60,9 ; 74,1]
<b>Total - 1 000 000 à 1 999 999 \$</b>	<b>34,8</b>	<b>[31,0 ; 38,9]</b>	<b>15,3</b>	<b>[12,6 ; 18,5]</b>	<b>8,1</b>	<b>[6,1 ; 10,7]</b>	<b>58,0</b>	<b>[53,9 ; 62,0]</b>
1 000 000 à 1 499 999 \$	34,4	[29,5 ; 39,6]	15,0	[11,5 ; 19,2]	8,3*	[5,7 ; 11,8]	58,9	[53,7 ; 64,0]
1 500 000 à 1 999 999 \$	35,6	[29,5 ; 42,2]	15,9*	[11,7 ; 21,2]	7,9*	[5,0 ; 12,1]	56,4	[49,8 ; 62,8]
<b>Total - 2 000 000 \$ et plus</b>	<b>46,1</b>	<b>[42,6 ; 49,6]</b>	<b>25,5</b>	<b>[22,5 ; 28,7]</b>	<b>17,7</b>	<b>[15,2 ; 20,5]</b>	<b>46,3</b>	<b>[42,7 ; 49,8]</b>
2 000 000 à 2 999 999 \$	39,9	[34,2 ; 45,8]	24,4	[19,7 ; 29,9]	16,1	[12,2 ; 21,0]	52,4	[46,4 ; 58,3]
3 000 000 à 3 999 999 \$	39,8	[31,7 ; 48,5]	20,1*	[14,1 ; 27,8]	9,9*	[6,2 ; 15,6]	50,0	[41,4 ; 58,6]
4 000 000 \$ et plus	53,7	[48,7 ; 58,7]	28,6	[24,2 ; 33,4]	22,0	[18,1 ; 26,6]	39,7	[34,9 ; 44,7]
<b>Secteur d'appartenance</b>								
Privé	33,7	[31,6 ; 35,8]	18,0	[16,3 ; 19,8]	10,7	[9,4 ; 12,2]	59,1	[56,9 ; 61,3]
Public	46,5	[42,6 ; 50,4]	15,3	[12,7 ; 18,4]	13,7	[11,3 ; 16,7]	51,9	[48,0 ; 55,8]
<b>Taille de l'organisation</b>								
De 1 à 19 employé(e)s	25,0	[22,1 ; 28,2]	12,4	[10,2 ; 15,1]	7,2	[5,5 ; 9,3]	69,7	[66,3 ; 72,9]
De 20 à 99 employé(e)s	37,9	[35,0 ; 41,0]	21,3	[18,8 ; 23,9]	12,2	[10,2 ; 14,4]	53,0	[49,9 ; 56,0]
100 employé(e)s et plus	58,2	[52,4 ; 63,9]	28,6	[23,6 ; 34,2]	21,7	[17,2 ; 26,9]	35,0	[29,6 ; 40,8]
<b>Industries</b>								
<b>Total des industries de production de biens</b>	<b>34,4</b>	<b>[31,1 ; 37,9]</b>	<b>20,7</b>	<b>[17,9 ; 23,8]</b>	<b>12,6</b>	<b>[10,4 ; 15,3]</b>	<b>57,6</b>	<b>[54,0 ; 61,1]</b>
Primaire et services publics	32,9	[25,6 ; 41,0]	20,5*	[14,5 ; 28,1]	15,5*	[10,2 ; 22,9]	62,7	[54,3 ; 70,3]
Construction (hors CCQ <sup>1</sup> )	28,4	[23,4 ; 34,1]	16,5	[12,4 ; 21,5]	8,7*	[5,9 ; 12,8]	63,8	[57,9 ; 69,4]
Fabrication	41,8	[37,3 ; 46,5]	25,7	[21,6 ; 30,3]	16,6	[13,1 ; 20,8]	49,1	[44,5 ; 53,8]

Suite à la page 94

**Tableau A24** (suite)

**Retombées de la formation structurée sur le personnel dans les organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ et qui ont investi dans de la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2023 (Tableau 3.13)**

	A contribué à la promotion de certain(e)s employé(e)s		A permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement		A contribué à la promotion de certain(e)s employé(e)s ET a permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement		N'a pas contribué à la promotion de certains employé(e)s, ni permis à certain(e)s employé(e)s d'éviter un congédiement	
	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %	Proportion (%)	IC à 95 %
<b>Total des industries de services</b>	<b>33,9</b>	<b>[31,5 ; 36,4]</b>	<b>17,1</b>	<b>[15,2 ; 19,2]</b>	<b>10,3</b>	<b>[8,8 ; 12,0]</b>	<b>59,3</b>	<b>[56,7 ; 61,9]</b>
Commerces de gros	32,8	[24,4 ; 42,5]	22,9*	[15,6 ; 32,4]	11,8**	[6,6 ; 20,3]	56,0	[46,1 ; 65,4]
Commerces de détail	42,6	[35,9 ; 49,6]	24,3	[18,7 ; 31,0]	16,3*	[11,7 ; 22,2]	49,7	[42,7 ; 56,7]
Transport et entreposage	34,8*	[24,1 ; 47,2]	22,6*	[14,5 ; 33,4]	16,1**	[9,4 ; 26,1]	58,7	[46,3 ; 70,1]
Finance, assurances et immobilier	40,0	[30,1 ; 50,8]	17,2*	[10,5 ; 26,8]	13,6**	[7,8 ; 22,7]	56,5	[45,6 ; 66,7]
Services professionnels, scientifiques et techniques	37,6	[31,6 ; 43,9]	11,9*	[8,4 ; 16,6]	8,7*	[5,7 ; 13,0]	59,3	[52,8 ; 65,4]
Services aux entreprises	35,6*	[25,6 ; 47,0]	20,3*	[12,8 ; 30,8]	7,6**	[3,8 ; 14,6]	51,9	[40,6 ; 63,1]
Information, culture, arts et loisirs	17,8**	[10,6 ; 28,2]	7,6**	[3,0 ; 18,2]	4,7**	[1,8 ; 11,9]	79,3	[67,7 ; 87,6]
Services d'enseignement	35,9*	[21,4 ; 53,4]	26,7**	[12,3 ; 48,6]	10,4**	[4,8 ; 21,0]	47,8*	[29,9 ; 66,3]
Soins de santé et assistance sociale	23,9	[19,2 ; 29,2]	12,4*	[9,2 ; 16,5]	4,5**	[2,7 ; 7,3]	68,3	[62,6 ; 73,4]
Services d'hébergement et de restauration	61,7	[49,5 ; 72,5]	37,2*	[25,8 ; 50,3]	30,8*	[20,0 ; 44,2]	31,9*	[22,0 ; 43,8]
Autres services	26,7	[19,8 ; 35,0]	13,6*	[8,8 ; 20,5]	6,7**	[3,5 ; 12,4]	66,4	[57,9 ; 73,9]
Administrations publiques	36,3	[31,1 ; 41,8]	8,7*	[6,4 ; 11,8]	7,0*	[4,9 ; 9,9]	62,0	[56,4 ; 67,4]

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), 2023.

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

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