

## Les apprenants adultes en Ontario et au Canada : les uns s'investissent, les autres abdiquent

Tomasz Gluszynski, Gugsu  
Werkneh, EDSC; et Huizi Zhao,  
Collège Centennial



Publié par le

## Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge, bureau 2402  
Toronto (Ont.) Canada, M5E 1E5

Téléphone : 416 212-3893  
Télécopieur : 416 212-3899  
Site Web : [www.heqco.ca](http://www.heqco.ca)  
Courriel : [info@heqco.ca](mailto:info@heqco.ca)

### Citer ce document comme suit :

Gluszynski, T., Werkneh, G. et H. Zhao (2014), *Les apprenants adultes en Ontario et au Canada : les uns s'investissent, les autres abdiquent*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



## Résumé

Il est notoire que l'obtention d'un bon emploi par les particuliers et la continuation de leur carrière réussie sont en corrélation avec leur niveau de scolarisation. Il est également notoire que de nombreux particuliers, une fois leur parcours professionnel entamé, continuent de s'investir dans des études et une formation en lien avec leur emploi, et ce, pour accroître leurs compétences, progresser en fonction des exigences de travail en évolution, gérer une transition d'emploi et s'adapter aux nouvelles technologies.

Le présent rapport s'appuie sur l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation (EASEF) de 2008 en vue d'analyser la participation des adultes au Canada et en Ontario à l'apprentissage relatif à l'emploi, de 2002 à 2008. Il montre qui a pris part à une telle activité, et qui ne l'a pas fait, en fonction de diverses caractéristiques personnelles et relatives à l'emploi. Des analyses descriptives et de régression sont présentées.

Dans l'ensemble, sur cinq employés au Canada et en Ontario ayant pris part à l'EASEF, trois ont affirmé avoir pris part à des études ou une formation en lien avec l'emploi à un moment ou à un autre durant la période 2002-2008. L'analyse descriptive révèle que ce sont les jeunes travailleurs, les travailleurs provenant de ménages à revenu élevé et ceux ayant atteint le niveau le plus élevé de scolarisation en bonne et due forme qui se sont investis le plus dans l'apprentissage en lien avec l'emploi. Quant aux taux d'abandon les plus marqués à ce chapitre, ils sont constatés chez les minorités visibles, les Autochtones, les répondants faisant état d'une incapacité ainsi que les immigrants. En ce qui touche les milieux de travail, on constate que les titulaires de postes syndiqués et les employés au sein de grandes entités sont ceux qui s'investissent le plus. Les résultats d'une analyse entre catégories professionnelles révèlent que les travailleurs qui œuvrent dans le secteur primaire, la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique étaient ceux qui s'investissaient le moins dans les études et la formation ayant trait à l'emploi. Les catégories professionnelles ayant les taux de participation les plus élevés étaient le secteur de la santé, à l'échelle nationale, de même que les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique, la religion, les arts, la culture, les sports et les loisirs, à l'échelle de l'Ontario.

Une analyse à plusieurs variables montre que l'âge y est pour beaucoup : les cohortes d'adultes les plus jeunes sont les plus susceptibles de s'investir, et la participation diminue avec l'âge. Le revenu des ménages et le niveau de scolarisation font état de relations linéaires semblables : les employés dans les fourchettes de revenus les plus élevés et titulaires d'un grade de premier cycle ou supérieur sont plus susceptibles de s'investir dans des études ou une formation en lien avec l'emploi. En outre, l'emploi dans le secteur privé était lié à un risque nettement plus marqué d'abandon comparativement à l'emploi dans le secteur public, une tendance avérée même après prise en compte de l'affiliation syndicale.

## Table des matières

Introduction.....	3
Section 1 : Données et méthode.....	3
Section 2 : Caractéristiques particulières.....	4
Section 3 : Caractéristiques personnelles.....	7
Section 4 : Caractéristiques de l'emploi.....	11
Section 5 : Analyse à plusieurs variables .....	15
Section 6 : Conclusions.....	18
Bibliographie .....	20

Vous trouverez dans le [www.heqco.ca](http://www.heqco.ca) une annexe autonome (disponible en anglais seulement)

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le sexe.....	4
Tableau 2 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le groupe d'âge .....	5
Tableau 3 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'appartenance à une minorité visible .....	5
Tableau 4 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le statut d'Autochtone .....	6
Tableau 5 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'état de personne handicapée.....	6
Tableau 6 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le statut d'immigrant.....	7
Tableau 7 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le revenu total du ménage .....	8
Tableau 8 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le niveau de scolarisation .....	8
Tableau 9 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon la résidence en milieu urbain ou rural .....	9
Tableau 10 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon la langue parlée .....	9
Tableau 11 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'état matrimonial.....	10
Tableau 12 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon la situation d'emploi ..	11
Tableau 13 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'ancienneté professionnelle .....	11
Tableau 14 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'affiliation syndicale ..	12
Tableau 15 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'emploi dans les secteurs public et privé .....	12
Tableau 16 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon la taille de l'entreprise	13
Tableau 17 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon la catégorie professionnelle .....	14
Tableau 18 : Effets marginaux (régression des probits) des travailleurs canadiens ayant décroché des études et de la formation en lien avec l'emploi.....	15

## Introduction

Les avantages que procure l'apprentissage permanent, tant chez le particulier que la société, sont considérables et bien documentés. La formation continue rapporte au particulier, entre autres, une rémunération supérieure, des périodes de chômage de moindre intensité et abrégées, une santé et une longévité accrues ainsi qu'une satisfaction supérieure à l'égard de la vie, même si cette formation s'amorce une fois l'emploi obtenu. À l'échelle de la société, on constate parmi les retombées un accroissement de la sécurité dans les collectivités, une amélioration de la santé des citoyens, une participation communautaire accrue, un raffermissement de la cohésion sociale de même qu'un rehaussement ayant trait à l'équité et à la justice sociale (Riddell, 2006; Zhang et Palameta, 2006; Drewes, 2010).

L'apprentissage permanent peut faire l'objet de plus d'une définition et servir à plusieurs fins. L'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation (EASEF) de 2008, exécutée par Statistique Canada en partenariat avec Emploi et Développement social Canada (EDSC), englobe dans l'apprentissage permanent ou continu les « activités d'enseignement », dont la prestation est assurée par les systèmes éducatifs officiels et qui débouchent sur une attestation d'études officielle, et les « activités de formation », lesquelles recourent les activités d'apprentissage structurées ne débouchant pas sur une attestation d'études officielle. Les activités dites « d'enseignement » englobent les certificats, diplômes ou grades de niveau primaire, secondaire ou postsecondaire, tandis que celles dites « de formation » se rapportent aux cours autonomes, aux ateliers, aux leçons particulières de même qu'à la formation en milieu de travail (Knighton et al., 2009, p. 9).

Pour une majorité de Canadiens, l'obtention d'un emploi ne met fin ni à leurs études, ni à leur formation. Le présent rapport, qui s'appuie sur les conclusions tirées de l'EASEF de 2008, se penche sur l'échantillon des 24-64 ans qui ont déclaré s'être investis (avoir participé) ou non (ne pas avoir participé) à l'apprentissage en lien avec l'emploi entre 2002 et 2008. On y trouve une analyse des particuliers qui se sont investis et de ceux qui ne l'ont pas fait en fonction de diverses caractéristiques sur les plans personnels et de l'emploi.

Le rapport est structuré comme suit. Dans la section 1, les définitions sont décrites, les données et méthodes employées tout au long du rapport sont analysées, et les limites des données de l'EASEF de 2008 sont exposées. La section 2 porte sur des facteurs liés à des caractéristiques en particulier. Dans la section 3, les facteurs personnels sont analysés. Dans la section 4, la participation aux études et à la formation en lien avec l'emploi est étudiée, compte tenu des caractéristiques de l'emploi. Dans la section 5, les résultats des analyses à plusieurs variables sont examinés. Enfin, les conclusions figurent à la section 6.

## Section 1 : Données et méthode

L'EASEF a permis de sonder 22 210 Canadiens, y compris des Ontariens. De ce nombre, nous avons analysé les données de 13 533 adultes du Canada, dont 3 916 de l'Ontario, qui avaient entre 24 et 64 ans et occupaient un emploi au cours de la période 2002-2008. La série de questions posées dans le contexte de l'EASEF de 2008 nous a permis de déceler, dans cet échantillon d'adultes employés ayant entre 24 et 64 ans, ceux qui avaient pris part à des études ou une formation en lien avec l'emploi à un moment ou à un autre entre 2002 et 2008. Aux fins de la présente analyse, on dit des particuliers ayant pris part à l'apprentissage en lien avec l'emploi au cours de cette période qu'ils « se sont investis », et des particuliers qui n'y ont pas pris part qu'ils « ont abdiqué ».

De façon précise, des questions étaient posées aux répondants de l'EASEF à propos des activités d'enseignement et de formation relativement à deux périodes de référence : d'une part, de 2002 à 2007 et, d'autre part, en 2008. Nous avons combiné ces deux périodes aux fins de notre analyse. Nous jugeons que les particuliers qui ont pris part à des études ou une formation en lien avec l'emploi durant l'une ou chacune des périodes en question se sont investis; nous estimons que ceux n'ayant pris part ni à des études, ni à une

formation durant l'une ou l'autre de ces périodes ont abdicué. L'annexe 1 montre une ventilation détaillée de l'échantillon.

Par ailleurs, dans le présent document, les concepts de « Canada » et de « Canadiens » s'entendent de l'ensemble du Canada et des Canadiens, y compris l'Ontario et les Ontariens. La comparaison établie n'est pas entre l'Ontario et l'ensemble des autres provinces canadiennes, mais plutôt entre l'Ontario et tout le Canada, y compris l'Ontario. L'emploi du mot « Canada » ici englobe également l'Ontario.

Avant d'aller plus loin, il convient de comprendre les limites de l'ensemble de données ayant trait à l'EASEF de 2008. Bien que la population cible de cette enquête soit l'ensemble des adultes qui résident au Canada et ont moins de 65 ans, les catégories suivantes de particuliers sont sous-représentées dans les résultats de l'enquête :

- Les particuliers sans téléphone ou n'ayant qu'un téléphone cellulaire.
- Les particuliers dont le numéro de téléphone actuel est celui de ménages composés de membres ayant tous 65 ans ou plus, d'après le Recensement de 2006.
- Les ménages dont le numéro de téléphone ne figurait ni dans les fichiers administratifs, ni dans la liste téléphonique du Recensement de 2006.
- Les particuliers résidant en établissement.
- Les particuliers qui habitent l'un des trois territoires du Nord.
- Les Autochtones qui vivent dans des réserves.

## Section 2 : Caractéristiques particulières

Dans la présente section, les échantillons de particuliers au Canada et en Ontario qui se sont investis ou ont abdicué sont décrits et comparés en vue de déceler les caractéristiques se rapportant à leur participation aux activités d'enseignement ou de formation en lien avec l'emploi. L'attention est prêtée aux caractéristiques particulières, notamment le sexe, l'âge, l'appartenance à une minorité visible, l'état de personne handicapée et le statut d'Autochtone.

**Tableau 1 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le sexe**

Sexe	Canada		Ontario	
	Se sont investis	Ont abdicué	Se sont investis	Ont abdicué
Hommes	59,3 %	40,7 %	62,1 %	37,9 %
Femmes	62,5 %	37,5 %	63,8 %	36,2 %
Total	60,8 %	39,2 %	62,9 %	37,1 %

Source : EASEF, 2008

Il n'a pas semblé y avoir de différence entre les hommes et les femmes quant au taux d'abdications (tableau 1). En Ontario, le pourcentage des femmes qui se sont investies dans des études ou une formation en lien avec l'emploi n'est supérieur que de 2 points à celui des hommes à ce chapitre. À l'échelle du pays, cette différence était légèrement supérieure mais néanmoins restreinte : il y avait 3,2 % de femmes de plus qui s'investissaient dans des activités d'apprentissage.

L'analyse des cohortes d'âge montre un phénomène intéressant, tant en Ontario qu'à l'échelle nationale. Nous avons comparé les taux de participation de quatre cohortes d'âge distinctes, et les résultats obtenus figurent ci-après dans le tableau 2.

**Tableau 2 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le groupe d'âge**

<b>Groupe d'âge</b>	<b>Canada</b>		<b>Ontario</b>	
	<b>Se sont investis</b>	<b>Ont abdiqué</b>	<b>Se sont investis</b>	<b>Ont abdiqué</b>
24-34 ans	67,9 %	32,1 %	70,7 %	29,3 %
35-44 ans	64,9 %	35,1 %	65,6 %	34,4 %
45-54 ans	57,4 %	42,6 %	58,8 %	41,2 %
55-64 ans	47,1 %	52,9 %	51,4 %	48,6 %
Total	60,8 %	39,2 %	62,9 %	37,1 %

Source : EASEF, 2008

Notre analyse porte à croire que l'âge et l'abdication étaient en corrélation directe, car les travailleurs âgés sont plus susceptibles de déclarer avoir abdiqué des activités d'enseignement et de formation, tant en Ontario que partout au Canada. En Ontario, le taux d'abdication chez la cohorte la plus jeune (les 24-34 ans) est demeuré à 29,3 %, tandis qu'il a grimpé chez le groupe de travailleurs le plus âgé (les 55-64 ans) pour s'établir à 48,6 %. Nous avons constaté des résultats très semblables à l'échelle du Canada : les travailleurs de 24 à 34 ans avaient déclaré à 32,1 % avoir abdiqué, pourcentage qui s'établissait à 52,9 % chez les travailleurs de 55 à 64 ans. Il se peut que de tels résultats mettent en relief une volonté ou un besoin accru de suivre une formation en lien avec l'emploi chez les jeunes travailleurs.

En outre, les particuliers appartenant à des groupes déclarés de minorités visibles ont fait état de taux d'abdication supérieurs à ceux des particuliers des minorités non visibles, tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada (tableau 3).

**Tableau 3 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'appartenance à une minorité visible**

<b>Minorité visible</b>	<b>Canada</b>		<b>Ontario</b>	
	<b>Se sont investis</b>	<b>Ont abdiqué</b>	<b>Se sont investis</b>	<b>Ont abdiqué</b>
Pas une minorité visible	61,5 %	38,5 %	64,3 %	35,7 %
Minorité visible	55,8 %	44,2 %	56,4 %	43,6 %
Total	60,8 %	39,2 %	62,9 %	37,1 %

Source : EASEF, 2008

En Ontario, le taux d'abdication des particuliers appartenant à des groupes de minorité visible était supérieur de près de 8 % à celui des particuliers n'ayant pas déclaré appartenir à une minorité visible. À l'échelle du pays, cette différence était légèrement moindre, à 5,7 %.

De plus, la participation aux études et à la formation en lien avec l'emploi était moins fréquente chez les particuliers déclarés Autochtones, une tendance avérée tant en Ontario qu'à l'échelle nationale (tableau 4).

**Tableau 4 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le statut d'Autochtone**

<b>Statut d'Autochtone</b>	<b>Canada</b>		<b>Ontario</b>	
	<b>Se sont investis</b>	<b>Ont abdiqué</b>	<b>Se sont investis</b>	<b>Ont abdiqué</b>
non Autochtones	61,0 %	39,0 %	63,1 %	36,9 %
Autochtones	55,7 %	44,3 %	54,3 %	45,7 %
Total	60,8 %	39,2 %	62,9 %	37,1 %

Source : EASEF, 2008

En Ontario, les particuliers déclarés Autochtones étaient à 8,8 % plus susceptibles d'avoir abdiqué face aux études ou à la formation en lien avec l'emploi que les non Autochtones. À l'échelle canadienne, cette proportion était légèrement moindre, à 5,3 %.

De plus, l'analyse a révélé des différences dans les taux d'abdication entre les particuliers handicapés et les autres particuliers (tableau 5).

**Tableau 5 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'état de personne handicapée**

<b>État de personne handicapée</b>	<b>Canada</b>		<b>Ontario</b>	
	<b>Se sont investis</b>	<b>Ont abdiqué</b>	<b>Se sont investis</b>	<b>Ont abdiqué</b>
Sans incapacité	61,5 %	38,5 %	63,5 %	36,5 %
Avec incapacité	55,5 %	44,5 %	58,5 %	41,5 %
Total	60,8 %	39,2 %	62,9 %	37,1 %

Source : EASEF, 2008

Tant à l'échelle nationale qu'en Ontario, les particuliers handicapés ont déclaré des taux d'abdication supérieurs quant aux études et à la formation en lien avec l'emploi. Les différences étaient semblables relativement à l'ensemble du Canada et à l'Ontario, à 6 % et à 5 %, respectivement.

Enfin, nous avons examiné le taux d'abdication des répondants à l'EASEF en fonction du statut d'immigrant. Tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada, les immigrants s'investissaient moins dans des études ou une formation en lien avec l'emploi (tableau 6). La proportion d'immigrants ayant abdiqué était semblable en Ontario et dans tout le Canada, mais il y avait en Ontario une proportion supérieure de particuliers nés au Canada et qui s'investissaient dans des activités d'enseignement ou de formation (à 66,0 %) que dans l'ensemble du Canada (62,2 %).

**Tableau 6 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le statut d'immigrant**

<i>Statut d'immigrant</i>	<i>Canada</i>		<i>Ontario</i>	
	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>
Nés au Canada	62,2 %	37,8 %	66,0 %	34,0 %
Nés à l'étranger	55,4 %	44,6 %	55,3 %	44,7 %
Total	60,8 %	39,2 %	62,9 %	37,1 %

Source : EASEF, 2008

Dans l'ensemble, les résultats de notre analyse des caractéristiques particulières révèlent une variabilité très faible des taux de participation entre l'Ontario et l'ensemble du Canada, quoique les Ontariens nés au Canada étaient plus susceptibles de s'investir dans des activités d'enseignement et de formation que l'ensemble des particuliers nés au Canada. Si le sexe n'a pas influé sur l'abdication, l'âge a constitué un facteur important : les jeunes particuliers, peut-être motivés par leur manque d'expérience ou la volonté d'approfondir leur carrière, se sont davantage investis que leurs pairs aînés. L'analyse a également permis de déceler plusieurs groupes de particuliers accusant des taux de participation nettement inférieurs en ce qui touche les études et la formation en lien avec l'emploi, dont les membres de groupes de minorités visibles, les Autochtones, les immigrants et les particuliers handicapés.

### Section 3 : Caractéristiques personnelles

La présente section montre les résultats tirés des analyses des particuliers qui se sont investis dans les activités d'apprentissage ou ont abdiqué face à celles-ci en fonction de leurs caractéristiques personnelles, c'est-à-dire celles sur lesquelles influent les choix personnels, notamment le revenu du ménage, le niveau de scolarisation, le lieu de résidence, les aptitudes linguistiques et l'état matrimonial.

Nous avons analysé la participation des répondants aux activités d'apprentissage selon cinq fourchettes de revenus, répertoriées dans le tableau 7 ci-après. Les résultats témoignent d'un lien manifeste entre le revenu et l'abdication, tant en Ontario qu'à l'échelle nationale : ce sont les particuliers aux revenus les plus bas qui sont les plus susceptibles d'abdiquer.

**Tableau 7 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le revenu total du ménage**

<i>Revenu total du ménage</i>	<i>Canada</i>		<i>Ontario</i>	
	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>
Moins de 25 000 \$	47,2 %	52,8 %	50,2 %	49,8 %
De 25 000 \$ à moins de 50 000 \$	52,3 %	47,7 %	54,3 %	45,7 %
De 50 000 \$ à moins de 75 000 \$	57,8 %	42,2 %	57,3 %	42,7 %
De 75 000 \$ à moins de 100 000 \$	62,6 %	37,4 %	64,5 %	35,5 %
100 000 \$ ou plus	74,5 %	25,5 %	76,8 %	23,2 %
Total	61,1 %	38,9 %	63,1 %	36,9 %

Source de données : EASEF, 2008

Nous avons constaté que les proportions les plus élevées de particuliers ayant abdiqué figuraient dans la fourchette de revenus les moins élevés (moins de 25 000 \$), où près de la moitié des répondants en Ontario et dans l'ensemble du Canada ont déclaré avoir abdiqué. Chez les répondants dans la fourchette de revenus les plus élevés (100 000 \$ ou plus), de telles proportions chutaient pour se fixer au quart des répondants. Nous avons constaté une relation linéaire semblable en ce qui touche le niveau de scolarisation, où le pourcentage de travailleurs ayant abdiqué est inversement proportionnel au niveau de scolarisation (tableau 8), une tendance avérée tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada.

**Tableau 8 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon le niveau de scolarisation**

<i>Niveau de scolarisation</i>	<i>Canada</i>		<i>Ontario</i>	
	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>
Sans diplôme d'études secondaires	32,5 %	67,5 %	34,1 %	65,9 %
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	48,2 %	51,8 %	48,0 %	52,0 %
Certificat ou diplôme, sans grade	63,5 %	36,5 %	65,3 %	34,7 %
Grade de premier cycle ou supérieur	77,0 %	23,0 %	78,6 %	21,4 %
Total	60,9 %	39,1 %	62,9 %	37,1 %

Source : EASEF, 2008

En Ontario, 66 % des répondants sans diplôme d'études secondaires ont déclaré avoir abdiqué face aux activités d'enseignement ou de formation en lien avec l'emploi. Chez les répondants qui possédaient un grade de premier cycle ou supérieur, ce pourcentage chutait pour se fixer à seulement 21,4 %. Les résultats étaient très semblables dans l'ensemble du Canada : 67,5 % des répondants sans diplôme d'études

secondaires faisaient état d'une abdication, ce qui n'était toutefois le cas que de 23 % des titulaires d'un grade de premier cycle ou supérieur.

Nous avons ensuite pris en compte l'influence du clivage urbain-rural sur les choix du répondant et sa capacité à se consacrer à des études et une formation en lien avec l'emploi. Dans ce cas-ci, des différences révélatrices sont apparues entre l'Ontario et l'ensemble du pays (tableau 9).

**Tableau 9 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon la résidence en milieu urbain ou rural**

<i>Milieu urbain ou rural</i>	<i>Canada</i>		<i>Ontario</i>	
	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>
Milieu urbain	61,7 %	38,3 %	62,9 %	37,1 %
Milieu rural	57,0 %	43,0 %	63,2 %	36,8 %
Milieu inconnu	59,0 %	41,0 %	58,2 %	41,8 %
Total	60,7 %	39,3 %	62,7 %	37,3 %

Source : EASEF, 2008

En Ontario, le lieu de résidence du répondant n'a pas semblé influencer sur la décision de se consacrer à des études ou à une formation, car les taux d'abdication des particuliers habitant en milieu urbain ou en milieu rural sont très semblables. Par contre, à l'échelle du Canada, le pourcentage des résidents en milieu rural qui ont déclaré avoir abdiqué face à une formation ou des études en lien avec l'emploi était supérieur à celui des résidents en milieu urbain. Chez ces derniers, un tel pourcentage s'établissait à 38,3 %, tandis qu'il s'élevait à 43 % chez les résidents en milieu rural.

Il semble que le profil linguistique déclaré influe également sur la décision de se consacrer ou non à des études ou une formation en lien avec l'emploi. À ce chapitre, la tendance diffère en Ontario et dans l'ensemble du Canada (tableau 10).

**Tableau 10 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon la langue parlée**

<i>Langue parlée</i>	<i>Canada</i>		<i>Ontario</i>	
	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>
Unilingue anglais	62,4 %	37,6 %	62,4 %	37,6 %
Unil. fr. ou bilingue (fr. et an.)	58,0 %	42,0 %	70,3 %	29,7 %
Total	61,1 %	38,9 %	63,4 %	36,6 %

Source : EASEF, 2008

En Ontario, les répondants qui ont déclaré être unilingues français ou bilingues (c.-à-d. parler le français et l'anglais) affichaient un taux d'abdication considérablement inférieur (à 29,7 %) à celui des répondants unilingues anglais (à 37,6 %). Cependant, cet état de choses ne s'avérait pas dans l'ensemble du Canada, où

37,6 % des unilingues anglais déclaraient avoir abdiqué contre 42 % des répondants unilingues français ou bilingues.

Enfin, l'analyse a pris en compte l'influence de l'état matrimonial sur le taux d'abdication des répondants quant aux activités d'enseignement et de formation en lien avec l'emploi (tableau 11). Environ 32 % des répondants célibataires en Ontario (c.-à-d. veufs, divorcés, séparés ou jamais mariés) avaient abdiqué face aux activités d'apprentissage comparativement à 38,6 % des répondants mariés ou conjoints de fait. À l'échelle du Canada, la différence était nettement plus minime, à seulement 1,7 point de pourcentage.

**Tableau 11 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'état matrimonial**

<i>État matrimonial</i>	<i>Canada</i>		<i>Ontario</i>	
	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>
Veuf, divorcé, séparé, jamais marié	62,1 %	37,9 %	67,7 %	32,3 %
Marié, conjoint de fait	60,4 %	39,6 %	61,4 %	38,6 %
Total	60,8 %	39,2 %	62,9 %	37,1 %
Source : EASEF, 2008				

Les conclusions de la présente section révèlent une variabilité plus marquée que celle de la section précédente, particulièrement en ce qui touche les tendances en Ontario et dans l'ensemble du Canada. En règle générale, les données montrent que le revenu du ménage et le niveau de scolarisation des particuliers sont en corrélation positive avec la participation. C'est ainsi qu'environ 50 % des particuliers dans la fourchette de revenus les plus bas ont déclaré avoir abdiqué, tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada; tel n'était le cas que d'environ 25 % de ceux dans la fourchette de revenus les plus élevés. De plus, l'abdication est inversement proportionnelle au niveau de scolarisation : 66 % des Ontariens et 67,5 % des Canadiens sans diplôme d'études secondaires ont déclaré avoir abdiqué, tandis que seulement 21,4 % des Ontariens et 23 % des Canadiens titulaires d'un grade de premier cycle ou supérieur ont fait de même. De tels résultats n'ont rien d'étonnant, compte tenu de la corrélation entre le revenu et le niveau de scolarisation, laquelle explique en partie cet état de choses. Cette question de corrélation sera approfondie dans la section de l'analyse à plusieurs variables du présent rapport.

Le fait d'habiter en milieu urbain ou rural a également comporté une incidence quant à la décision de s'investir dans des études ou une formation en lien avec l'emploi, quoique cette incidence ait été plus marquée dans l'ensemble du Canada qu'en Ontario. À l'échelle du pays, vivre en milieu rural était en corrélation avec des taux supérieurs d'abdication : les résidents avaient déclaré avoir abdiqué à 38,3 % en milieu urbain et à 43 % en milieu rural. En Ontario, quel que soit le lieu de résidence, les données étaient comparables. Nous avons également constaté des différences entre l'Ontario et l'ensemble du Canada quant aux tendances ayant trait à la langue parlée. C'est ainsi que les Ontariens déclarés unilingues français ou bilingues s'investissaient davantage que leurs homologues unilingues anglais, à l'opposé de la tendance à l'échelle nationale. Enfin, nous avons constaté qu'il y avait davantage de répondants célibataires que mariés ou conjoints de fait qui prenaient part à des études ou une formation en lien avec l'emploi, et ce, tant en Ontario que partout au Canada.

## Section 4 : Caractéristiques de l'emploi

La présente section révèle les résultats tirés des analyses descriptives en lien avec la participation aux activités d'enseignement et de formation ayant trait à l'emploi en ce qui touche les facteurs d'emploi que sont le statut d'employé à temps partiel ou à plein temps, l'emploi dans les secteurs public et privé, l'affiliation syndicale, la taille de l'entreprise ainsi que le type de classification des professions.

Les conclusions relatives à la participation aux études et à la formation en lien avec l'emploi entre les travailleurs à plein temps et ceux à temps partiel confirment celles du rapport des auteurs Knighton *et al.* (2009). Tant en Ontario qu'à l'échelle du pays, les employés à temps partiel s'investissaient moins dans les études et la formation en lien avec l'emploi que leurs homologues à plein temps (tableau 12).

**Tableau 12 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon la situation d'emploi**

<i>Situation d'emploi</i>	<i>Canada</i>		<i>Ontario</i>	
	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>
À temps partiel	52,8 %	47,2 %	55,7 %	44,3 %
À plein temps	62,0 %	38,0 %	63,9 %	36,1 %
Total	60,9 %	39,1 %	62,9 %	37,1 %

Source : EASEF, 2008

**Tableau 13 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'ancienneté professionnelle**

<i>Ancienneté professionnelle</i>	<i>Canada</i>		<i>Ontario</i>	
	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>
Six ans ou moins	62,7 %	37,3 %	65,0 %	35,0 %
De sept à 12 ans	62,0 %	38,0 %	62,6 %	37,4 %
13 ans ou plus	56,7 %	43,3 %	59,0 %	41,0 %
Total	60,9 %	39,1 %	62,9 %	37,1 %

Source : EASEF, 2008

Afin de prendre en compte l'incidence de l'ancienneté professionnelle sur la participation, nous avons classé le nombre d'années depuis lesquelles les répondants sont au service de leur employeur actuel en trois catégories de durée variable. Fait intéressant, les taux d'abdication étaient proportionnels à l'ancienneté (tableau 13), et ce, tant en Ontario qu'à l'échelle nationale.

Cette conclusion appuie ce qui est ressorti de la section 2, dans laquelle sont analysés les effets de l'âge sur la participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi. Nous y avons constaté que cette participation était plus marquée chez les jeunes travailleurs. Selon une explication plausible alors formulée,

les jeunes travailleurs sont possiblement motivés à suivre une telle formation ou à faire de telles études en raison de leur manque d'expérience ou de leur volonté de faire progresser leur carrière. La corrélation entre l'âge et l'ancienneté professionnelle semble effectivement indiquer que les travailleurs nécessitent davantage de formation au début de leur carrière.

Le tableau 14 ci-après montre les données en matière de participation des répondants à l'EASEF de 2008, analysées selon l'affiliation syndicale. Il se pourrait que l'amélioration des conditions de travail négociées aux termes de conventions collectives procure aux employés un accès élargi aux possibilités d'études et de formation en lien avec l'emploi.

**Tableau 14 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'affiliation syndicale**

<i>Affiliation syndicale</i>	<i>Canada</i>		<i>Ontario</i>	
	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>
Sans affiliation syndicale, ni convention collective	61,0 %	39,0 %	62,8 %	37,2 %
Avec affiliation syndicale ou convention collective	66,9 %	33,1 %	71,0 %	29,0 %
Total	63,1 %	36,9 %	65,3 %	34,7 %
Source : EASEF, 2008				

Il ressort de l'analyse certains éléments d'information à l'appui de l'hypothèse selon laquelle l'affiliation syndicale élargit l'accès aux possibilités d'études et de formation. Tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada, les travailleurs visés par une convention collective étaient moins nombreux à abdiquer face aux études et à la formation en lien avec l'emploi que leurs homologues qui ne l'étaient pas. La différence dans le taux de participation entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués était plus marquée en Ontario que dans l'ensemble du pays, à 8,2 et à 5,9 points de pourcentage, respectivement.

Nous avons constaté une forte différence entre les employés du secteur public et ceux du secteur privé quant à la participation aux études et à la formation en lien avec l'emploi (tableau 15).

**Tableau 15 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon l'emploi dans les secteurs public et privé**

<i>Employés des secteurs public et privé</i>	<i>Canada</i>		<i>Ontario</i>	
	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>	<i>Se sont investis</i>	<i>Ont abdiqué</i>
Secteur public	77,7 %	22,3 %	82,0 %	18,0 %
Secteur privé	55,7 %	44,3 %	57,6 %	42,4 %
Total	61,0 %	39,0 %	62,9 %	37,1 %
Source : EASEF, 2008				

Les taux d'abdication chez les employés du secteur privé constituaient le double de ceux des employés du secteur public, une tendance avérée tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada. Il convient de souligner

que l'emploi dans le secteur public et l'affiliation syndicale sont vraisemblablement en corrélation, ce qui a pu par la suite influencer sur de tels résultats. Cette question sera approfondie dans la section suivante du rapport.

La taille de l'entreprise peut constituer une mesure indirecte des possibilités de mobilité interne ainsi que de l'accès aux possibilités d'études et de formation. Économies d'échelle obligent, les grandes entreprises peuvent disposer de leur propre centre de formation, de sorte qu'elles peuvent avoir davantage tendance à offrir aux employés des possibilités de mutation horizontale ou verticale, lesquelles peuvent ensuite exiger des employés une formation approfondie. Les données du tableau 16 ci-après tiennent compte de l'incidence de la taille de l'entreprise sur la participation aux études et à la formation.

**Tableau 16 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon la taille de l'entreprise**

Taille de l'entreprise	Canada		Ontario	
	Se sont investis	Ont abdiqué	Se sont investis	Ont abdiqué
Petite (moins de 100 employés)	59,9 %	40,1 %	62,4 %	37,6 %
Moyenne (de 100 à 500 employés)	64,6 %	35,4 %	66,5 %	33,5 %
Grande (plus de 500 employés)	73,3 %	26,7 %	73,9 %	26,1 %
Total	63,2 %	36,8 %	65,5 %	34,5 %

Source : EASEF, 2008

Une proportion beaucoup plus marquée d'employés dans les petites entreprises (moins de 100 employés) déclaraient avoir abdiqué face aux études et à la formation en lien avec l'emploi comparativement à leurs homologues des grandes entreprises (plus de 500 employés). Nous avons constaté cette différence tant en Ontario qu'à l'échelle nationale (à 11,5 et à 13,4 points de pourcentage, respectivement).

Enfin, nous avons établi des comparaisons entre catégories professionnelles quant à la participation aux études et à la formation en lien avec l'emploi (tableau 17). Tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada, ce sont les travailleurs du secteur primaire, de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique qui ont déclaré les taux d'abdication les plus élevés (à 55 % en Ontario et à 56,5 % dans tout le Canada). Les catégories professionnelles où les taux d'abdication étaient les plus bas sont le secteur de la santé à l'échelle nationale ainsi que les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique, la religion, les arts, la culture, les sports et les loisirs en Ontario. Les classements des diverses catégories professionnelles selon la participation aux études et à la formation en lien avec l'emploi étaient très semblables en Ontario et dans l'ensemble du Canada.

**Tableau 17 : Participation à des études ou une formation en lien avec l'emploi, selon la catégorie professionnelle**

<i><b>Catégorie professionnelle</b></i>	<i><b>Canada</b></i>		<i><b>Ontario</b></i>	
	<i><b>Se sont investis</b></i>	<i><b>Ont abdiqué</b></i>	<i><b>Se sont investis</b></i>	<i><b>Ont abdiqué</b></i>
Cadres	66,4 %	33,6 %	66,3 %	33,7 %
Affaires, finances et administration	60,4 %	39,6 %	61,4 %	38,6 %
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	73,8 %	26,2 %	76,4 %	23,6 %
Secteur de la santé	80,4 %	19,6 %	80,0 %	20,0 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique, religion, arts, culture, sports et loisirs	78,5 %	21,5 %	82,2 %	17,8 %
Vente et services	47,2 %	52,8 %	52,0 %	48,0 %
Métiers, transport et machinerie	52,1 %	47,9 %	52,5 %	47,5 %
Secteur primaire, transformation, fabrication et services d'utilité publique	43,5 %	56,5 %	45,0 %	55,0 %
Total	61,0 %	39,0 %	63,0 %	37,0 %
Source : EASEF, 2008				

La présente section fait état de conclusion mettant en lien diverses caractéristiques de l'emploi avec la participation des travailleurs aux activités d'enseignement et de formation. L'analyse porte à croire que les employés à temps partiel s'y investissent moins que leurs homologues à plein temps et que la participation régresse avec l'ancienneté professionnelle, ce qui appuie la thèse selon laquelle les travailleurs nécessitent davantage de formation en début de carrière. Tant l'affiliation syndicale que l'emploi dans le secteur public ont contribué à accroître les taux de participation. De plus, les employés de grandes entreprises, qui disposaient peut-être d'un accès élargi à des possibilités de mobilité, s'investissaient davantage dans les études et la formation. Toutes ces tendances se sont avérées, tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada.

Enfin, les résultats tirés de l'analyse entre catégories professionnelles montrent que les travailleurs des professions du secteur primaire, de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique s'investissaient le moins dans les études et la formation en lien avec l'emploi. Les catégories professionnelles où les taux d'abdication étaient les plus bas sont le secteur de la santé à l'échelle nationale ainsi que les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique, la religion, les arts, la culture, les sports et les loisirs en Ontario.

## Section 5 : Analyse à plusieurs variables

Nous avons effectué une analyse à plusieurs variables afin de bien comprendre les liens entre l'abdication et la mesure dans laquelle celle-ci s'explique par les diverses caractéristiques personnelles, particulières et d'emploi prises en compte dans les trois sections précédentes du présent rapport. Plutôt que d'envisager le particulier dans sa globalité, où plusieurs caractéristiques différentes sont rassemblées et interviennent, l'analyse à plusieurs variables permet de tenir compte de l'incidence d'une variable particulière au sein d'une situation dans laquelle les autres variables demeurent constantes.

Nous avons procédé à deux estimations distinctes – l'une se rapportant à l'Ontario et l'autre, à l'ensemble du Canada – au moyen des mêmes variables<sup>1</sup> prises en compte dans les analyses descriptives des trois sections précédentes. Les résultats figurent ci-après dans le tableau 18.

**Tableau 18 : Effets marginaux (régression des probits) des travailleurs canadiens ayant décroché des études et de la formation en lien avec l'emploi**

Variables	Ontario		Canada	
	Effet marginal	Erreur-type	Effet marginal	Erreur-type
Femmes (réf. hommes)	-0,015	0,019	-0,010	0,011
Âge (réf. 24-34 ans)				
35-44 ans	0,031	0,024	0,058**	0,013
45-54 ans	0,048*	0,024	0,071**	0,013
55-64 ans	0,096**	0,028	0,136**	0,015
Minorité visible (réf. minorité non visible)	0,012	0,030	0,012	0,021
Ayant une incapacité (réf. sans incapacité)	0,008	0,023	-0,017	0,013
Statut d'Autochtone (réf. statut de non Autochtone)	0,086	0,054	0,014	0,024
Né à l'étranger (réf. né au Canada)	0,050*	0,025	0,054**	0,017
Revenu total du ménage (réf. moins de 25 000 \$)				
De 25 000 \$ à moins de 50 000 \$	-0,048	0,035	-0,042*	0,017
De 50 000 \$ à moins de 75 000 \$	-0,118**	0,037	-0,102**	0,019
De 75 000 \$ à moins de 100 000 \$	-0,172**	0,040	-0,145**	0,021
100 000 \$ ou plus	-0,240**	0,039	-0,212**	0,021
Niveau de scolarisation (réf. sans diplôme d'études secondaires)				
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	-0,130**	0,033	-0,114**	0,013
Certificat ou diplôme, sans grade	-0,210**	0,032	-0,191**	0,013
Grade de premier cycle ou supérieur	-0,267**	0,036	-0,260**	0,015
Marié ou conjoint de fait (réf. veuf, divorcé, jamais marié)	0,091**	0,020	0,053**	0,011
Unilingue français ou bilingue (réf. unilingue anglais)	-0,037	0,024	0,086**	0,010

<sup>1</sup> Le sexe, l'âge, l'appartenance à une minorité visible, le statut d'Autochtone, l'état de personne handicapée, le statut d'immigrant, le revenu du ménage, le niveau de scolarisation, la résidence en milieu rural ou urbain, les aptitudes linguistiques, l'état matrimonial, le statut d'employé à temps partiel ou à plein temps, l'ancienneté professionnelle, l'affiliation syndicale, l'emploi dans le secteur public ou privé, la taille de l'entreprise et la profession.

Variables	Ontario		Canada	
	Effet marginal	Erreur-type	Effet marginal	Erreur-type
Résidence en milieu rural ou urbain (réf. résidence en milieu urbain)				
Résidence en milieu rural	0,005	0,023	0,021	0,013
Milieu inconnu	-0,034	0,036	-0,018	0,014
Employé à plein temps (réf. employé à temps partiel)	-0,073*	0,031	-0,050*	0,016
Taille de l'entreprise (réf. petite – moins de 100 employés)				
Moyenne (de 100 à 500 employés)	-0,021	0,020	-0,003	0,011
Grande (500 employés ou plus)	-0,022	0,024	-0,011	0,014
Affiliation syndicale (réf. sans affiliation syndicale)	0,010	0,022	0,038	0,012
Emploi dans le secteur privé (réf. emploi dans le secteur public)	0,136**	0,023	0,105**	0,012
Ancienneté professionnelle (réf. 6 ans ou moins)				
De 7 à 12 ans	0,047*	0,022	0,023	0,012
13 ans ou plus	0,026	0,022	0,038**	0,012
Profession (réf. cadres)				
Affaires, finances et administration	0,027	0,033	0,084**	0,018
Sciences naturelles et appliquées	-0,077*	0,039	-0,009	0,022
Secteur de la santé	-0,068	0,044	-0,012	0,023
Sciences sociales, enseignement, administration publique, religion, arts, culture, sports	-0,087*	0,037	0,005	0,021
Vente et services	0,042	0,035	0,156**	0,019
Métiers, transport et machinerie	0,066	0,039	0,123**	0,021
Secteur primaire, transformation, fabrication et services d'utilité publique	0,077	0,042	0,160**	0,024
Source : EASEF, 2008 Nota : *** Statistiquement significatif à 1 %, ** statistiquement significatif à 5 % et * statistiquement significatif à intervalles de confiance (IC) de 10 %				

Le sexe n'a pas joué un rôle considérable dans la probabilité d'abdication face aux activités d'enseignement et de formation en lien avec l'emploi, une fois les autres variables contrôlées. Cette tendance s'est avérée, tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada. Toutefois, l'âge a joué un rôle important. Par rapport à la cohorte la plus jeune, les autres groupes d'âge étaient plus susceptibles d'abdiquer. La probabilité d'abdication augmentait avec l'âge. Par exemple, les 55-64 ans en Ontario étaient à 9,6 % plus susceptibles d'abdiquer que leurs homologues de 24 à 34 ans. Cette estimation était même plus marquée à l'échelle canadienne, à 13,6 %. En outre, parce que nous avons obtenu ces résultats après prise en compte de l'ancienneté professionnelle, nous pouvons en conclure que l'âge du travailleur comporte une incidence plus étroite que la durée de sa carrière sur l'abdication.

Fait intéressant, une fois toutes les autres variables demeurées constantes, ni l'appartenance à un groupe de minorités visibles, ni l'état de personne handicapée, ni le statut d'Autochtone n'ont influé sur la probabilité d'un particulier à abdiquer face aux études ou à la formation en lien avec l'emploi. Par conséquent, la surreprésentation de l'abdication constatée chez ces groupes de répondants dans les analyses descriptives n'est pas le résultat de l'appartenance à ces groupes à proprement parler mais plutôt le résultat des autres

variables liées à l'abdication et qui sont davantage répandues chez les membres de ces groupes. Par contre, le fait de naître à l'étranger avait bel et bien pour effet d'accroître la probabilité d'abdication des particuliers face aux études ou à la formation en lien avec l'emploi.

Tant le revenu du ménage que le niveau de scolarisation étaient fortement et négativement en corrélation avec l'abdication face aux études ou à la formation en lien avec l'emploi, et ce, en Ontario et dans l'ensemble du Canada. Comparativement à la fourchette de revenus les plus faibles (moins de 25 000 \$), chaque autre fourchette de revenus a affiché une probabilité inférieure d'abdication. Par exemple, un Ontarien dans un ménage où les revenus sont supérieurs à 100 000 \$ était à 24 % moins susceptible d'abdiquer que celui dans un ménage où les revenus sont inférieurs à 25 000 \$. À l'échelle canadienne, cette probabilité s'établissait à 21 %. Nous avons constaté le même phénomène notable en ce qui touche le niveau de scolarisation, où chaque autre groupe de répondants affichait une probabilité d'abdication considérablement inférieure et en décroissance progressive par rapport aux répondants du groupe ayant le niveau de scolarisation le plus bas (sans diplôme d'études secondaires). Dans ce cas-ci, nous avons également relevé les mêmes tendances en Ontario et dans tout le Canada.

En ce qui touche l'état matrimonial, les analyses portent à croire que les répondants mariés ou conjoints de fait risquaient davantage d'abdiquer que leurs homologues célibataires, tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada. Idem en ce qui touche la langue parlée : au Canada, les répondants unilingues français ou bilingues étaient, à 8,6 %, davantage susceptibles d'abdiquer que leurs compatriotes unilingues anglais. Toutefois, la langue parlée ne semblait pas comporter d'incidence en Ontario.

Comme nous l'avons constaté dans la section de l'analyse descriptive, le fait d'être employé à plein temps décroît la probabilité d'abdication face aux études et à la formation en lien avec l'emploi par rapport aux travailleurs à temps partiel, une tendance qui s'est avérée en Ontario et à l'échelle canadienne. Ni la taille de l'entreprise, ni l'affiliation syndicale ne comportaient d'incidence considérable sur la participation aux études et à la formation en lien avec l'emploi. Une fois toutes les autres variables contrôlées, les avantages ayant trait aux conventions collectives se sont révélés négligeables, une tendance qui s'est avérée tant en Ontario qu'à l'échelle canadienne. Il ressort une certaine corrélation entre l'accroissement de l'ancienneté professionnelle et l'augmentation du risque d'abdication. De concert avec les résultats obtenus relativement à l'âge, cette corrélation illustre encore un peu plus que c'est l'âge de l'employé plutôt que son ancienneté professionnelle, qui influe sur la participation aux études et à la formation en lien avec l'emploi.

L'emploi dans le secteur privé était lié à un risque beaucoup plus grand d'abdication comparativement à l'emploi dans le secteur public, une tendance qui s'est avérée même après prise en compte de l'affiliation syndicale. Par conséquent, nous pouvons en conclure que c'est l'emploi proprement dit dans le secteur public plutôt que l'importance des conventions collectives dans ce secteur qui augmente la probabilité de prendre part à des études ou à une formation en lien avec l'emploi.

L'analyse des classifications des professions a donné des résultats mitigés. Après mise en comparaison avec les professions de cadres, seules deux catégories de professions ont donné des estimations significatives pour l'Ontario. Les travailleurs en sciences naturelles et appliquées et en sciences sociales étaient moins enclins à abdiquer face aux études et à la formation en lien avec l'emploi. À l'échelle canadienne, comparativement aux mêmes professions de cadres, les employés des catégories affaires, finances et administration, vente et services, fabrication, ainsi que métiers, transport et machinerie étaient plus susceptibles d'abdiquer.

## Section 6 : Conclusions

Étant donné que les avantages de l'apprentissage permanent sur les plans individuel et social sont bien documentés, et que plusieurs programmes gouvernementaux sont en place pour favoriser la participation des adultes à l'apprentissage continu, il peut être étonnant d'estimer que sur cinq employés au Canada et en Ontario, seulement trois ont déclaré s'investir dans des études ou une formation en lien avec l'emploi, à un moment ou à un autre entre 2002 et 2008. Dans ce contexte, il devient particulièrement important de comprendre les apprenants adultes et employés ainsi que les obstacles à la participation auxquels ces derniers font face. Il ressort de notre étude que les employés les plus jeunes, les mieux scolarisés et dont les ménages ont les revenus les plus élevés sont les plus susceptibles de s'investir dans des études et une formation en lien avec l'emploi, tandis que ceux qui déclarent appartenir à des groupes de minorités visibles, à titre d'Autochtones, d'immigrants ou de particuliers handicapés sont moins susceptibles de s'y investir. Ces tendances se sont avérées, tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada.

Les particuliers qui habitaient en milieu rural étaient moins susceptibles de s'investir dans des activités d'enseignement ou de formation continues, quoique cet état de choses se soit avéré seulement à l'échelle canadienne. Les taux de participation en Ontario étaient comparables, quel que soit le lieu de résidence. Nous avons également constaté des différences entre l'Ontario et l'ensemble du Canada quant aux tendances ayant trait à la langue parlée. C'est ainsi que les Ontariens déclarés unilingues français ou bilingues s'investissaient davantage que leurs homologues unilingues anglais, à l'opposé de la tendance à l'échelle nationale. Enfin, nous avons constaté qu'il y avait davantage de répondants célibataires que mariés ou conjoints de fait qui prenaient part à des études ou une formation en lien avec l'emploi, et ce, tant en Ontario que partout au Canada.

Il ressort, après examen des caractéristiques d'emploi des répondants à l'EASEF de 2008, que les travailleurs à temps partiel s'investissaient moins que leurs homologues à plein temps, que ce soit à l'échelle nationale ou en Ontario, et que la participation des travailleurs aux activités d'apprentissage était inversement proportionnelle à leur ancienneté professionnelle. Tant l'affiliation syndicale que l'emploi dans le secteur public ont contribué à accroître les taux de participation. En outre, les employés des grandes entreprises s'investissaient davantage dans les études et la formation. Toutes ces tendances se sont avérées, tant en Ontario que dans l'ensemble du Canada.

Enfin, nous avons tenu compte dans notre analyse de la participation par catégorie professionnelle pour en conclure que ce sont les travailleurs du secteur primaire, de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique qui s'investissaient le moins dans des études ou une formation en lien avec l'emploi. Les catégories professionnelles ayant les taux de participation les plus élevés étaient le secteur de la santé, à l'échelle nationale, de même que les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique, la religion, les arts, la culture, les sports et les loisirs, à l'échelle de l'Ontario.

Nous avons ensuite présenté une analyse à plusieurs variables afin d'isoler l'incidence de chacune des variables discernées dans l'analyse descriptive. L'âge a joué un rôle important dans ce cas-ci : la cohorte la plus jeune était la plus susceptible de s'investir, et la participation était inversement proportionnelle à l'âge. Le revenu des ménages et le niveau de scolarisation font état de relations linéaires semblables : les particuliers dans les fourchettes de revenus les plus élevés et titulaires d'un grade de premier cycle ou supérieur sont plus susceptibles de s'investir dans des études ou une formation en lien avec l'emploi. En outre, l'emploi dans le secteur privé était lié à un risque plus marqué d'abdication comparativement à l'emploi dans le secteur public, une tendance avérée même après prise en compte de l'affiliation syndicale.

De telles conclusions suscitent plusieurs questions intéressantes sur les politiques en vue des recherches ultérieures. Parmi celles-ci, nous pourrions chercher à savoir la mesure dans laquelle ceux qui intègrent le marché du travail et dont le niveau de scolarisation est le plus bas peuvent être motivés à accéder à l'apprentissage en lien avec l'emploi tout au long de leur carrière, de crainte que leur incapacité à y accéder

les rendent encore moins concurrentiels par rapport à leurs pairs ayant des niveaux de scolarisation les plus élevés. Il n'est certes pas facile de répondre à cette question, mais l'importance que prennent les études et la formation en lien avec l'emploi chez les adultes vaut à elle seule la peine d'être soulignée. Elle porte à croire que nos établissements d'enseignement doivent veiller à ce que les diplômés aient « appris à apprendre », et à ce qu'ils soient outillés pour continuer d'apprendre. Les employeurs jouent également un rôle important en vue d'appuyer, et parfois de fournir, des possibilités d'enseignement et de formation aux employés. Enfin, d'après les données recueillies, nous avançons que l'engagement de chaque Canadien envers l'apprentissage officiel ne peut prendre fin à la collation des grades, et que tel n'est effectivement pas le cas.

## Bibliographie

- Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (2009), *Rapport d'étude et programme de recherche – Deuxième publication annuelle*, Toronto, COQES.
- Drewes, T. (2010), *Support for and Returns to Adult Education and Training*, Ottawa, RHDCC.
- Dubois, J. (2007), *Résultats des parcours non-traditionnels*, Ottawa, RHDCC, n° HS28-114/2007F au catalogue.
- Ferrer, A. et A. Menendez (2009), *The Returns to Flexible Postsecondary Education: The Effect of Delaying School*, Vancouver, Canadian Labour Market and Skills Researcher Network.
- Gilbert, S. et J. Frank (1998), *Le secondaire, est-ce suffisant?: une analyse des résultats de l'enquête de suivi auprès des sortants, 1995*. Ottawa, gouvernement du Canada.
- Gouvernement de l'Ontario (2011), *Budget de l'Ontario 2011*, Toronto. Extrait de : [http://www.fin.gov.on.ca/fr/budget/ontariobudgets/2011/papers\\_all.html](http://www.fin.gov.on.ca/fr/budget/ontariobudgets/2011/papers_all.html)
- Kerr, A. (2011), *Les apprenants adultes dans les établissements postsecondaires de l'Ontario*, Toronto, COQS.
- Knighton, T., Hujaleh, F., Iacampo J. et G. Werkneh (2009), *L'apprentissage à vie chez les Canadiens de 18 à 64 ans : Premiers résultats de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation de 2008*, Ottawa, Statistique Canada, n° 79 au catalogue 81-595-M.
- Kustec, S. (2012), *Le rôle de l'offre de travailleurs migrants sur le marché du travail canadien*, Ottawa, Citoyenneté et Immigration Canada.
- Rae, B. (2005), *L'Ontario, chef de file en éducation : Rapport et recommandations*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.
- Riddell, W. C. (2006), *The Impact of Education on Economic and Social Outcomes: An Overview of Recent Advances in Economics*, Ottawa, RCRPP.
- Rubenson, K., Desjardins, R. et E. Yoon (2007), *Apprentissage par les adultes au Canada : une perspective comparative : Résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa, Statistique Canada, n° 17 au catalogue 89-552-MIF.
- Zhang, X. et B. Palameta (2006), *La poursuite des études à l'âge adulte et ses répercussions sur les gains au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, n° 276 au catalogue 11F0019MIF.

