

RAPPORT D'ÉVALUATION DE LA MESURE DES EFFETS ESCOMPTÉS DE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN D'ŒUVRE

SECTEUR DE LA GOUVERNANCE

ET DE LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE



Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Secteur de la gouvernance et de la performance organisationnelle

RÉDACTION ET ANALYSE

Frédéric Savard, Direction de l'évaluation
Philippe Blais, Direction de l'évaluation

MISE EN PAGE

Jennifer Torres, Direction de l'évaluation

COMITÉ D'ÉVALUATION

François Bédard, Commission des partenaires du marché du travail
André Bertoldi, Direction générale du développement et de la reconnaissance de la main-d'œuvre
Éric Boulé, Direction des politiques d'emploi et des stratégies
Frédéric Savard, Direction de l'évaluation

Décembre 2020

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|----|
| Introduction | 1 |
| 1 Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ... | 2 |
| 1.1 Raison d'être | 2 |
| 1.2 Objectifs..... | 4 |
| 1.3 Clientèle visée | 4 |
| 1.4 Cibles..... | 5 |
| 1.5 Nature de l'intervention | 5 |
| 2 Stratégie d'Évaluation et méthodologie..... | 6 |
| 2.1 Enjeux de l'évaluation | 6 |
| 2.2 Source de données et mesure des effets escomptés de la Loi..... | 7 |
| 2.2.1 Source de données..... | 7 |
| 2.2.2 La mesure des effets escomptés de la Loi..... | 11 |
| 2.2.3 Limites de l'étude..... | 12 |
| 3 Résultats..... | 14 |
| 3.1 Statistiques descriptives..... | 14 |
| 3.1.1 Améliorer la qualification et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future..... | 14 |
| 3.1.2 Favoriser l'emploi, l'adaptation, l'intégration en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre..... | 20 |
| 3.2 Les effets escomptés de la Loi | 23 |
| 3.2.1 Modélisations qui s'appuient sur l'ensemble des organisations..... | 23 |
| 3.2.2 Modélisations qui s'appuient sur les organisations ayant une masse salariale comprise entre 750 k\$ et moins de 1,5 M\$..... | 27 |
| 3.2.3 Modélisations qui s'appuient sur les organisations ayant une masse salariale comprise entre 1,5 M\$ et moins de 3 M\$..... | 29 |
| 3.2.4 Analyse de sensibilité des résultats..... | 31 |
| 4 Conclusions..... | 32 |

Liste de tableaux

| | | |
|--------------|--|----|
| Tableau 1 – | Répartition des organisations selon certaines caractéristiques, 2014 et 2018..... | 10 |
| Tableau 2 – | Proportion des entreprises ayant investi dans la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2014 et 2018 | 15 |
| Tableau 3 – | Proportion des employés formés selon le niveau de compétences du poste requis pour l’occuper, Québec, 2014 et 2018..... | 16 |
| Tableau 4 – | Proportion des entreprises dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ ayant investi dans la formation structurée selon le secteur d’activité, Québec, 2014 et 2018..... | 17 |
| Tableau 5 – | Proportion des entreprises ayant investi dans la formation structurée selon la masse salariale et la présence d’innovation, Québec, 2014 et 2018 | 18 |
| Tableau 6 – | Principales raisons pour ne pas avoir offert de la formation structurée pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$, Québec, 2014 et 2018 | 19 |
| Tableau 7 – | Retombées de la formation en milieu de travail sur les employés, ensemble des organisations ayant offert de la formation à leurs employés, Québec, 2014 et 2018 | 20 |
| Tableau 8 – | Raisons ayant motivé le recours à de la formation en milieu de travail, ensemble des organisations ayant offert de la formation à leurs employés, Québec, 2014 et 2018 | 22 |
| Tableau 9 – | Incidence de la réforme de la Loi sur la probabilité d’offrir de la formation en milieu de travail pour l’ensemble des organisations..... | 26 |
| Tableau 10 – | Incidence de la réforme de la Loi sur la probabilité d’offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations ayant une masse salariale comprise entre 750 k\$ et moins de 1,5 M\$ | 28 |
| Tableau 11 – | Incidence de la réforme de la Loi sur la probabilité d’offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations ayant une masse salariale comprise entre 1,5 M\$ et moins de 3 M\$ | 30 |
| Tableau 12 – | Analyse de sensibilité des résultats sur la probabilité d’offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations qui n’ont pas été touchées par les changements législatifs apportés à la Loi..... | 32 |

SOMMAIRE

C'est en s'appuyant sur la réforme de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre survenue en 2015 et en utilisant celle-ci comme une expérience naturelle que les répercussions de ce changement réglementaire sur la formation en milieu de travail pour les organisations ayant une masse salariale qui se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ ont été mesurées. Rappelons que cette réforme a fait en sorte que ces organisations n'ont plus l'obligation d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre.

Les analyses révèlent que les changements législatifs apportés à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en 2015 se sont traduits par une réduction significative de l'offre de formation en milieu de travail chez les organisations touchées par la réforme. Les estimations pointent en direction d'un recul variant de 14 à 17 points de pourcentage dans la probabilité d'offrir de la formation en cours d'emploi dans ces établissements.

L'examen détaillé des données montre que le recul observé de la formation parrainée par l'employeur entre 2014 et 2018 est en partie tributaire de la baisse plus prononcée de la formation en milieu de travail dans les organisations qui comptent une part plus faible de personnel qualifié et qui n'ont pas procédé à une forme d'innovation, qu'elle soit de nature technologique ou organisationnelle. Enfin, le fait de ne plus être assujettis à la Loi explique pour nombre d'entre elles la réduction des investissements dans la formation de leurs employés.

Par ailleurs, la Loi vise également à favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'intégration en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre. À ce sujet, les indicateurs tirés de l'enquête montrent que celle-ci contribue à atteindre ces différents objectifs, quoique à géométrie variable.

En favorisant l'amélioration de la productivité des entreprises par le biais de l'amélioration des compétences des travailleurs ou encore par l'adaptation de ces derniers aux changements technologiques ou organisationnels et en favorisant le maintien en emploi et la mobilité professionnelle, la Loi contribue en quelque sorte au bon fonctionnement du marché du travail dans un contexte de rétrécissement du bassin de main-d'œuvre qualifiée et de mondialisation accrue de l'environnement économique.

INTRODUCTION

Le rapport quinquennal sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2013-2018 prévoit de nombreux travaux, dont l'évaluation des effets escomptés de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et l'identification d'indicateurs de suivi de ses effets.

À ce titre, la Direction de l'évaluation du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a été mandatée par la Direction générale du développement et de la reconnaissance de la main-d'œuvre (DGDRMO) et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour mesurer les effets escomptés de la Loi.

En juin 1995, le gouvernement a adopté la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q. c. D-7.1). S'appuyant sur le fait que de nombreuses études sur la formation en milieu de travail en arrivaient à la conclusion que les entreprises n'investissaient pas suffisamment dans la formation de leurs employés, de même que sur les résultats mitigés de la mesure incitative à laquelle la Loi succédait, soit le Crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF) mis en place cinq ans auparavant, le gouvernement du Québec s'est alors donné un levier de nature coercitive pour s'attaquer à ce problème. En outre, la Loi crée le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) dans lequel sont déposées les cotisations des employeurs assujettis qui n'ont pas investi, en tout ou en partie, le montant minimal exigé par la Loi, soit l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale. Le FDRCMO constitue un autre levier d'intervention important en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre.

Depuis son adoption, la Loi et la réglementation afférente qui permet de rendre opérationnelles certaines de ses dispositions ont subi plusieurs changements afin de faire évoluer la Loi en phase avec l'environnement socioéconomique. À cet égard, le fait que la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) soit directement associée à l'adoption de la réglementation et à la planification des investissements du FDRCMO permet d'ajuster le dispositif aux réalités du marché du travail. Même si les défis d'hier sont toujours d'actualité, le phénomène du vieillissement de la population et la pression sur le marché du travail qui en découle font en sorte que l'enjeu de la qualification de la main-d'œuvre et le renouvellement de son bassin sont encore à l'ordre du jour.

Avec cette loi et les modifications qui lui ont été apportées au fil du temps, le Québec vise toujours l'amélioration de la qualification et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre afin de favoriser le rehaussement de la productivité des entreprises québécoises et de faire ainsi en sorte que le Québec puisse préserver, voire améliorer, le niveau de vie de sa population.

Le présent document comporte trois sections. La première s'intéresse à la raison d'être de la Loi, ses cibles, la clientèle visée, ses objectifs et la nature de son intervention. La seconde section présente la stratégie d'évaluation et la méthodologie utilisées pour mesurer les effets escomptés de la Loi en isolant ses effets des autres éléments susceptibles d'influencer les pratiques de formation en milieu de travail. Il y sera également question des indicateurs de suivi des effets de la formation en milieu de travail. La troisième section de ce rapport traite des résultats eu égard à l'impact des changements législatifs apportés à la Loi en 2015, soit le fait que les employeurs dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ n'ont plus l'obligation d'investir 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre, sur les pratiques de formation des organisations. La question des indicateurs de suivi des effets de la formation en milieu de travail y sera également traitée. Pour terminer, la dernière partie présente les conclusions qui se dégagent des analyses effectuées.

Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

1 RAISON D'ÊTRE

Adoptée le 22 juin 1995, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q. c. D-7.1) vise à rehausser l'investissement dans la formation de la main-d'œuvre en milieu de travail. Fort du consensus sur la nécessité et l'importance de la formation et du fait que de nombreuses analyses sur la question en arrivaient à la conclusion que les entreprises n'investissaient pas suffisamment dans la formation de leurs employés¹, le gouvernement du Québec s'est donc donné des leviers pour s'attaquer à ce problème.

À cette époque, la mondialisation de l'économie et l'émergence des technologies de l'information et des communications (TIC) sollicitaient la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre du Québec. L'intensification de la concurrence internationale, jumelée aux changements technologiques, a fait en sorte que le développement des compétences et la qualification de la main-d'œuvre sont alors devenus une question stratégique pour les entreprises comme pour les travailleurs, puisque le développement des compétences est un des éléments déterminants de la productivité des entreprises et du maintien de leur compétitivité, éléments qui sont essentiels pour maintenir le niveau de vie de la population québécoise.

Bien que la toile de fond qui prévalait dans les années 1990 et avant ait évolué depuis, il n'en demeure pas moins que la qualification de la main-d'œuvre demeure toujours, 25 ans plus tard, un enjeu important pour la prospérité du Québec.

Même si les défis d'hier sont toujours d'actualité avec une économie mondiale de plus en plus imbriquée et une technologie qui évolue de plus en plus rapidement, le phénomène du vieillissement de la population et la pression sur le marché du travail qui en découle font en sorte que l'enjeu du développement des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que celui du renouvellement de son bassin sont toujours d'actualité.

Depuis la mise en place de la Loi, certains changements législatifs ont eu lieu afin que la société québécoise puisse s'adapter à un environnement socioéconomique en constante évolution². Ainsi, 10 ans après la mise en œuvre de cette loi, le gouvernement et les partenaires du marché du travail ont souhaité recentrer les composantes de la Loi sur son objectif, soit l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre, en mettant l'accent sur la qualité des interventions réalisées en entreprise. C'est ainsi que, le 8 juin 2007, la loi d'origine a été modifiée pour devenir la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, aussi appelée « loi sur les compétences ». Les modifications apportées à la loi sur les compétences ont donné lieu à la révision par la CPMT de quatre règlements qui touchent plus directement les entreprises. Il s'agit des règlements qui portent sur

- ✓ les dépenses de formation admissibles;
- ✓ l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation;
- ✓ les mutuelles de formation;
- ✓ les exemptions.

Les changements apportés à la Loi et à la réglementation vont dans le sens d'un virage qualitatif qui privilégie de favoriser et de mesurer davantage les progrès réalisés en termes de développement des

1. DIRECTION DU SOUTIEN OPÉRATIONNEL AU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, Manuel d'interprétation de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, chapitre 2, 2018.

2. Loc. cit.

compétences ou des qualifications de la main-d'œuvre, en sus de l'effort d'investissement et de comptabilisation réalisé par les employeurs assujettis.

En outre, cette révision avait pour objectif d'alléger la réglementation afin d'en faciliter l'application par les entreprises.

Huit ans plus tard, soit en novembre 2015, le gouvernement a déposé un projet de loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. Adoptée en novembre 2016, cette loi modifie notamment la loi sur les compétences.

Les modifications apportées élargissent l'objet et la portée de la Loi et du FDRCMO en faveur de la participation active des employeurs à l'amélioration de la qualification et au rehaussement des compétences de la future main-d'œuvre. Elles permettent également à la CPMT d'affecter des ressources du FDRCMO à toute initiative favorisant la formation de la main-d'œuvre actuelle ou future. Enfin, la CPMT a dorénavant la possibilité de prévoir une pondération à la hausse ou à la baisse du calcul des dépenses de formation admissibles pour certains types d'activité qu'elle souhaite favoriser, par exemple les stages en milieu de travail.

Avec cette loi et les modifications qui lui ont été apportées au fil du temps, le Québec vise donc l'amélioration de la qualification et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre, de sorte qu'il puisse profiter des retombées suivantes :

- ✓ une augmentation de la compétitivité des entreprises;
- ✓ un accroissement de la productivité du travail;
- ✓ une adaptation de la main-d'œuvre aux changements technologiques ou organisationnels;
- ✓ une meilleure utilisation des équipements;
- ✓ une baisse du taux de roulement du personnel;
- ✓ une polyvalence et une mobilité des travailleurs et des travailleuses;
- ✓ une satisfaction, une motivation et une mobilisation du personnel.

Dans un contexte de rétrécissement du bassin de main-d'œuvre et dans le souci de préserver le niveau de vie de la population québécoise, l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre demeure un élément important afin de contribuer à l'accroissement de la productivité. En effet, l'amélioration du niveau de vie de la population du Québec passe, entre autres, par l'accroissement de la productivité, puisque l'augmentation de la « quantité » de travail ne peut être une source potentielle d'augmentation de la productivité dans un contexte de vieillissement de la population. Les acteurs du marché du travail doivent donc mieux travailler ensemble afin d'être plus productifs³.

3 MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, Rapport quinquennal 2013-2018 sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, 2019.

1.1 Objectifs⁴

L'article premier de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre précise que cette dernière a pour objectif d'améliorer la qualification et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement ainsi que par le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi. Elle vise à favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'intégration en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre.

Ainsi, tout employeur dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède le montant fixé par règlement du gouvernement est tenu de participer au développement des compétences de la main-d'œuvre en consacrant à des dépenses de formation admissibles un montant représentant au moins 1 % de sa masse salariale.

Rappelons qu'à ses débuts, la Loi avait une portée beaucoup plus large qu'aujourd'hui. En effet, elle visait l'ensemble des employeurs dont la masse salariale était de 250 000 \$ et plus (environ 35 000 employeurs en 1998).

Ce règlement sur la détermination de la masse salariale admissible a été modifié une première fois en 2004. En adoptant ce nouveau règlement, le gouvernement donnait suite à un engagement qu'il avait pris dans le discours du budget 2003-2004, présenté le 12 juin 2003, à l'effet de soustraire les employeurs dont la masse salariale n'excède pas un million de dollars, de l'obligation de consacrer à la formation un montant équivalant à au moins 1 % de leur masse salariale. Les motifs du gouvernement de l'époque sont connus. Il considérait alors que l'imposition de « l'obligation du 1 % » aux petites entreprises engendrait plus de contraintes administratives qu'elle n'encourageait la formation du personnel. Ainsi, en vertu du nouveau règlement, les employeurs dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et moins de 1 M\$ n'ont plus eu l'obligation d'investir au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre⁵.

Une autre modification au règlement sur la détermination de la masse salariale a été apportée en 2015. Le changement au règlement sur la détermination de la masse salariale admissible par le gouvernement a été fait dans le but d'alléger le fardeau administratif des petites et moyennes entreprises et, conformément à ce qui avait été annoncé à la suite du discours sur le budget 2015-2016 par le ministre des Finances, le seuil a été porté à deux millions de dollars de masse salariale⁶. Ce règlement prévaut toujours aujourd'hui et assujettit annuellement environ 9 000 employeurs à la Loi.

1.2 Clientèle visée

L'article 3 de la Loi indique que tout employeur dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède le montant fixé par règlement du gouvernement est tenu de participer pour cette année au

-
4. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, chapitre 1, article 1, 2019.
 5. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, Rapport quinquennal 2000-2005 sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, 2005.
 6. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, Rapport quinquennal 2013-2018 sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, 2019.

développement des compétences de la main-d'œuvre en consacrant à des dépenses de formation admissibles un montant représentant au moins 1 % de sa masse salariale.

Ainsi, les employeurs dont la masse salariale annuelle est de plus de 2 M\$ ont l'obligation de comptabiliser leurs dépenses de formation admissibles, de les déclarer à Revenu Québec et de répondre aux autres exigences administratives de la loi sur les compétences.

Les employeurs visés incluent

- ✓ les entreprises à but lucratif;
- ✓ les organismes à but non lucratif;
- ✓ l'administration publique (inclut les ministères et les organismes mandataires de l'État);
- ✓ les municipalités;
- ✓ les établissements de santé, de services sociaux et d'éducation.

1.3 Cibles

Ultimement, l'esprit de la Loi vise à ce que tous les employeurs assujettis consacrent l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale à la formation de leurs employés.

Il est à noter que si le total des dépenses de formation admissibles est inférieur à 1 %, l'employeur doit verser la différence au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Ce fonds est affecté à la promotion et au soutien des actions de formation de la main-d'œuvre.

Il convient de mentionner que la Loi a été élaborée de façon à ce que les employeurs puissent choisir eux-mêmes les moyens qui leur conviennent pour investir en formation.

1.4 Nature de l'intervention

L'intervention consiste en un dispositif d'ordre législatif qui agit directement sur la participation financière des employeurs au développement de la formation de la main-d'œuvre. Contrairement à une mesure incitative, telle qu'un crédit d'impôt, l'intervention réglementaire ou législative a pour effet d'obliger les employeurs à investir dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre.

Les employeurs assujettis disposent de différents moyens pour offrir de la formation à leur personnel et comptabiliser leurs dépenses de formation admissibles. Les conditions d'application diffèrent selon le moyen choisi, lequel demeure à leur discrétion. En effet, la Loi n'a pas pour objet d'intervenir au regard du contenu de la formation offerte ni d'établir des exigences particulières quant aux formations que l'employeur choisit d'offrir à son personnel. La Loi laisse à l'employeur la liberté de choisir les moyens et le type de formation qu'il souhaite offrir à son personnel, dans la mesure où cette formation contribue au développement des compétences de la main-d'œuvre qui la reçoit.

À ce stade, il convient de mentionner que, bien que l'on en parle comme étant la « Loi du 1 % », par référence à l'investissement obligatoire dans la formation de la main-d'œuvre, d'un montant équivalent à une proportion de la masse salariale des employeurs assujettis, il n'en demeure pas moins que cette loi a des visées qui vont au-delà de l'unique investissement de ces employeurs dans la formation de la main-d'œuvre. En effet, outre l'obligation faite aux employeurs assujettis d'investir dans la formation, cette loi met en place d'autres leviers qui visent à favoriser la formation et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail, de même que le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi. À ce titre, la Loi institue

le FDRCMO qui encadre la reconnaissance des comités sectoriels de main-d'œuvre, l'application du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ainsi que l'apprentissage en milieu de travail comme leviers et mécanismes visant à favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre.

2 STRATÉGIE D'ÉVALUATION ET MÉTHODOLOGIE

2.1 Enjeux de l'évaluation

Cette évaluation couvre l'enjeu des effets de la Loi sur les objectifs qu'elle poursuit en matière de formation de la main-d'œuvre.

L'évaluation des effets vise à répondre, entre autres, aux questions suivantes :

- ✓ Est-ce que la Loi favorise le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre?
- ✓ Est-ce que la Loi permet de favoriser l'emploi, l'adaptation de la main-d'œuvre, l'intégration et le maintien en emploi ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre?

Avant toutes choses, une définition de la formation s'impose. La plupart du temps, les mesures de la formation ne reposent pas sur les mêmes concepts et donnent difficilement des portraits précis et comparables dans le temps.

Au sens de la Loi, l'activité de formation est définie comme toute démarche qui vise à améliorer les compétences du personnel. Cette formation se doit par contre d'avoir un objectif et d'être planifiée et, dans le cas particulier de l'entraînement à la tâche, de faire l'objet d'un plan de formation avec une durée qui y est rattachée. On parlera alors de formation structurée.

Aux fins des travaux de cette étude, de concert avec l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et la CPMT, une définition de la formation a été retenue. Ainsi, par formation structurée dans le cadre de cette évaluation, il est question de toute activité de formation, formelle ou non formelle, qui vise à améliorer les compétences des employés. Ces formations peuvent avoir lieu dans un établissement d'enseignement ou de formation et se doivent d'être structurées en termes d'objectifs, de durée ou de soutien à l'apprentissage qui conduit à une attestation. Elles peuvent également se traduire par des cours, séminaires ou ateliers non fournis par un établissement d'enseignement ou de formation qui ne conduisent pas à une attestation. Ce type de formation peut être offert en milieu de travail par des ressources internes ou externes ou dans le cadre d'activités d'organisations ou de groupes de la société civile.

C'est donc cette définition qui a été retenue pour la mesure de la formation en milieu de travail dans les sondages menés auprès des organisations puisque cette dernière se rapproche de l'esprit de la Loi. L'information ainsi colligée à partir de ces sondages permettra d'effectuer les travaux d'évaluation visant à mesurer les effets de la Loi sur la formation de la main-d'œuvre.

2.2 Source de données et mesure des effets escomptés de la Loi

2.2.1 Source de données

L'évaluation des effets escomptés de la Loi s'appuie sur l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ) réalisée par l'ISQ. Hormis cette enquête administrée pour le compte de la CPMT, il n'existe pas, à notre connaissance, d'autres sources d'information fiables permettant de mener à terme les travaux⁷.

En utilisant les données de 2014 de l'EPFEQ et celles de l'édition s'appuyant sur les données de 2018, qui reprend les mêmes paramètres méthodologiques⁸, nous disposerons de deux points de comparaison dont les résultats seront comparables et qui permettront d'évaluer les effets des modifications apportées à la Loi en 2015 sur les pratiques de formation en milieu de travail.

De plus, comme mentionné auparavant, une définition commune de la formation a été retenue pour ces deux enquêtes. Il s'agit de formation structurée qui sera désignée dans la suite de ce document par « formation » afin d'alléger le texte.

La population visée par les sondages

La base de sondage est constituée de l'ensemble des organisations privées ou publiques, à but lucratif ou non, dont la masse salariale en 2014 ou en 2018 était d'au moins 250 000 \$ au Québec. Afin d'obtenir un portrait fiable des pratiques de formation au Québec selon le secteur d'activité économique, la masse salariale, l'appartenance au secteur privé ou au secteur public et le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation des employés, l'ISQ a utilisé un plan de sondage stratifié non proportionnel. Un total de 162 strates a été créé par le croisement des cinq variables de stratification suivantes :

- ✓ Six régions (Île-de-Montréal, périphérie de Montréal⁹, Capitale-Nationale, régions centrales autres que la Capitale-Nationale¹⁰, régions ressources¹¹, régions inconnues¹²);
- ✓ Deux types d'appartenance des organisations (secteur privé ou secteur public);
- ✓ Quatre secteurs d'activité économique (fabrication, services, construction, autres);
- ✓ 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);

7. Certaines enquêtes sur ce sujet administrées par Statistique Canada ont été abolies au fil des ans. Par exemple : l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) qui a été administrée par Statistique Canada de 1999 à 2006 aurait pu être mise à contribution, n'eût été son abolition.

8. Cette enquête vise également à répondre aux besoins de se doter d'indicateurs de suivi en matière de formation en milieu de travail; travaux également inscrits dans le rapport quinquennal 2013-2018.

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

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

11. 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.

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

- ✓ Deux groupes de pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation (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 pour l'enquête portant sur 2018 a été fixée à 6 400 organisations, soit une taille équivalente à celle retenue lors de l'édition de 2014. La répartition de l'échantillon a été établie en tenant compte d'objectifs de précision et d'hypothèses quant au taux de réponse et au taux d'admissibilité. Pour la plupart des variables de stratification, l'objectif était d'obtenir un coefficient de variation (CV) d'au plus 10 % pour une proportion estimée supérieure ou égale à 15 %. Un taux de réponse global de 80 % et un pourcentage d'organisations admissibles de 98 % étaient espérés, compte tenu des résultats obtenus lors de l'édition de 2014 de l'enquête.

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

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

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

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

La collaboration des organisations a été excellente. En effet, 5 441 organisations ont rempli le questionnaire alors que le nombre de répondants attendu, sur la base de l'édition de l'EPFEQ de 2014, était de 4 920. La collecte sur le Web a été la plus populaire : 89 % des organisations répondantes ont choisi ce mode.

En moyenne, les intervieweurs ont effectué quatre appels avant de pouvoir joindre la personne sélectionnée au sein d'une organisation et mener à bien l'entrevue. La durée moyenne d'une entrevue téléphonique (temps requis pour remplir le questionnaire) a été d'environ 14 minutes. Le temps moyen requis pour remplir le questionnaire sur le Web (durée totale moyenne de connexion) a, quant à lui, été de 16,3 minutes.

Le taux de réponse global a été de 86 %, ce qui est supérieur au taux qui était attendu (80 %). À titre comparatif, le taux de réponse s'est fixé à 81 % pour l'enquête portant sur 2014. Enfin, le nombre de répondants attendus a été atteint pour les cinq variables de stratification, soit le même résultat que pour l'édition de 2014.

Le tableau 1 présente la répartition des organisations ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus selon certaines caractéristiques pour 2014 et 2018. Les données présentées ont été pondérées de

sorte qu'elles puissent permettre l'inférence des résultats obtenus à la population étudiée. Cette pondération s'est faite en tenant compte du plan de sondage utilisé. En somme, le poids accordé à une organisation reflète le nombre d'organisations que celle-ci représente dans la population.

Outre le fait que la population des organisations en 2018 était légèrement supérieure à celle de 2014, la répartition de celles-ci selon les caractéristiques retenues n'indique pas de différence majeure entre 2014 et 2018. Que ce soit pour la répartition selon la masse salariale, la taille de l'établissement, le secteur d'activité ou encore la présence ou non d'innovation au sein de l'organisation, la répartition est somme toute similaire entre les deux années couvertes par les enquêtes. Sur cette base, il n'est pas attendu que les analyses qui s'appuient sur ces données souffrent d'un biais causé par des populations à l'étude différentes.

Tableau 1 – Répartition des organisations selon certaines caractéristiques, 2014 et 2018

| | 2014 | | 2018 | |
|--|------------|-------|------------|-------|
| | Population | % | Population | % |
| Ensemble des organisations | 55 596 | 100,0 | 64 894 | 100,0 |
| Masse salariale | | | | |
| De 250 000 \$ à 499 999 \$ | 22 393 | 40,3 | 25 697 | 39,6 |
| De 500 000 \$ à 999 999 \$ | 15 087 | 27,1 | 18 218 | 28,1 |
| De 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$ | 9 285 | 16,7 | 10 347 | 15,9 |
| 2 000 000 \$ et plus | 8 831 | 15,9 | 10 632 | 16,4 |
| Taille | | | | |
| 1 à 19 employés | 26 303 | 47,3 | 34 291 | 52,8 |
| 20 à 99 employés | 24 413 | 43,9 | 25 491 | 39,3 |
| 100 employés et plus | 4 879 | 8,8 | 5 112 | 7,9 |
| Secteur | | | | |
| Privé | 54 038 | 97,2 | 63 504 | 97,9 |
| Public | 1 558 | 2,8 | 1 390 | 2,1 |
| Secteur d'activité | | | | |
| Primaires et Services publics | 1 396 | 2,5 | 1 582 | 2,4 |
| Construction | 6 576 | 11,8 | 7 922 | 12,2 |
| Fabrication | 6 156 | 11,1 | 6 872 | 10,6 |
| Commerce de gros | 3 672 | 6,6 | 5 144 | 7,9 |
| Commerce de détail | 7 930 | 14,3 | 7 205 | 11,1 |
| Transport et entreposage | 2 355 | 4,2 | 2 870 | 4,4 |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 799 | 1,4 | 1 418 | 2,2 |
| Finance et assurances | 1 255 | 2,3 | 1 656 | 2,6 |
| Services immobiliers et services de location à bail | 875 | 1,6 | 1 323 | 2,0 |
| Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement | 1 568 | 2,8 | 2 810 | 4,3 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 5 538 | 10,0 | 6 163 | 9,5 |
| Gestion de sociétés et d'entreprises | 441 | 0,8 | 671 | 1,0 |
| Services d'enseignement | 575 | 1,0 | 677 | 1,0 |
| Soins de santé et assistance sociale | 5 636 | 10,1 | 7 203 | 11,1 |
| Arts, spectacles et loisirs | 1 007 | 1,8 | 1 215 | 1,9 |
| Services d'hébergement et de restauration | 4 739 | 8,5 | 4 867 | 7,5 |
| Autres services | 4 057 | 7,3 | 4 216 | 6,5 |
| Administrations publiques | 1 021 | 1,8 | 1 079 | 1,7 |
| Présence d'innovation | | | | |
| Oui | 14 130 | 25,4 | 18 379 | 28,3 |
| Non | 41 466 | 74,6 | 46 515 | 71,7 |

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

Compilation : Direction de l'évaluation

2.2.2 La mesure des effets escomptés de la Loi

Avant toutes choses, un portrait sur les pratiques de formation en milieu de travail au Québec sera présenté. Ce portrait permettra de comparer l'évolution de la formation en milieu de travail entre 2014 et 2018 et de voir si les changements législatifs apportés en 2015 pourraient avoir eu une incidence sur la formation en milieu de travail parrainée par les employeurs.

De plus, ce portrait permettra de documenter si la Loi a une influence sur les autres objectifs qu'elle poursuit, à savoir favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'intégration et le maintien en emploi ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre. Avec cette loi, le gouvernement souhaite également favoriser une culture de la formation continue en milieu de travail. Cette section permettra de couvrir certains indicateurs qui témoigneront des objectifs que poursuit la Loi en cette matière. Rappelons que le questionnaire de l'EPFEQ a été conçu pour couvrir l'ensemble des principaux éléments qui font l'objet de la Loi.

Afin de mesurer les effets escomptés de la Loi, la Direction de l'évaluation compte s'appuyer sur la réforme de la Loi effectuée en 2015. Rappelons que cette réforme a fait en sorte que les entreprises dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ n'ont plus l'obligation d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre. Cette modification réglementaire s'est traduite par la baisse du nombre d'entreprises assujetties à la Loi, qui est passé de 17 667 employeurs en 2014 à 8 856 employeurs en 2015¹³.

En utilisant cette réforme comme une expérience naturelle, une analyse a été réalisée pour estimer l'incidence de ce changement réglementaire sur la formation en milieu de travail pour les entreprises ayant une masse salariale comprise entre 1 M\$ et moins de 2 M\$.

Afin de mieux évaluer l'influence des caractéristiques des organisations sur la formation en milieu de travail et les effets des changements apportés à la Loi en 2015 sur les pratiques de formation parrainées par l'employeur et d'en isoler les effets, le recours à la méthode de différence en différence à l'aide d'une analyse de régression multivariée de type probit a été utilisée. Cette approche économétrique permet d'estimer l'influence propre à chacune des caractéristiques considérées de l'organisation sur une variable d'intérêt de nature dichotomique (ici, le fait d'offrir ou non de la formation en cours d'emploi). Elle a le mérite également de contraindre entre 0 et 1 les probabilités estimées pour la variable d'intérêt, ce qui n'est pas nécessairement le cas avec les modèles de régression linéaire classique.

Pour l'analyse, les organisations avec une masse salariale comprise entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ constituent le groupe de référence. En utilisant une méthode de différence en différence où le groupe de comparaison est constitué des organisations qui n'ont pas été touchées par le changement législatif apporté à la Loi, il sera possible d'estimer l'impact des changements apportés à la Loi sur l'offre de formation du groupe de référence. Intuitivement, il s'agit ici d'estimer si l'offre de formation en cours d'emploi diffère avant et après les modifications apportées à la Loi entre les établissements du groupe de référence par rapport à ceux du groupe de comparaison.

La démarche proposée pour isoler les effets de la Loi sur la formation de la main-d'œuvre s'inspire des travaux de Dostie (2010) qui s'est intéressé à la question. En utilisant les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de Statistique Canada (EMTE) de 2002 à 2005, l'auteur a cherché à mesurer les effets des changements apportés à la Loi en 2004, qui suspendaient l'obligation d'investir 1 % de la masse salariale en formation pour les organisations ayant une masse salariale

13. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, Rapport quinquennal 2013-2018 sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, 2019.

comprise entre 250 k\$ et moins de 1 M\$, sur l'offre de formation en milieu de travail. Les principaux résultats de cette étude allaient dans le sens que les changements apportés à la Loi avaient eu pour conséquences de faire diminuer l'intensité moyenne de la formation en classe (-13,2 %) et augmenter la formation en cours d'emploi (+10,4 %). Sur la base de ces résultats, l'auteur a conclu qu'il y a eu un effet de substitution entre la formation en classe et la formation en milieu de travail à la suite de la réforme de la Loi.

Comme l'auteur le souligne, un des problèmes liés à l'utilisation de l'EMTE pour évaluer l'effet de la réforme apportée à la Loi en 2014 sur la formation parrainée par l'employeur se situe au niveau de la définition de la formation retenue par cette enquête, qui diffère de celle de la Loi. En effet, l'EMTE ne distingue que deux types de formation : la formation en classe et la formation informelle (formation qui n'est pas structurée en termes d'objectifs, de durée ou de soutien à l'apprentissage). L'utilisation de l'enquête de l'ISQ et la définition de la formation qui l'accompagne devraient faire disparaître cet écueil puisque cette définition se rapproche davantage de l'esprit de la Loi. La définition retenue de la formation embrasse plus large puisqu'elle considère toutes les activités de formation, du moment qu'elles soient organisées et planifiées dans le temps.

2.2.3 Limites de l'étude

Il convient de mentionner que les résultats de cette évaluation s'appuient sur deux points dans le temps. Puisqu'il est souhaité que deux enquêtes soient réalisées sur le quinquennat 2019-2023, la deuxième enquête devant être administrée au plus tard au début de l'année 2022, de façon à ce que les résultats soient disponibles à l'automne 2022 et servent d'intrants pour le prochain rapport quinquennal. Les résultats de cette deuxième enquête pourraient permettre de confirmer (infirmer) les résultats obtenus dans la présente évaluation.

Par ailleurs, il se pourrait que les modifications apportées à la Loi se soient traduites pour les organisations touchées par ces changements par une substitution du mode de formation structurée vers un mode de formation informelle (apprentissage sur le tas et échange d'informations entre collègues, par exemple). Puisque les présents travaux s'intéressent aux effets de la Loi sur la formation telle qu'elle est définie par cette dernière, cet aspect n'est pas abordé dans la présente évaluation, bien que la formation informelle soit présente dans nombre d'organisations.

L'utilisation de la méthode différence en différence à l'aide d'un modèle de type probit pour mesurer les effets escomptés de la Loi sur la formation en milieu de travail repose sur la prémisse que les différences inobservables entre les organisations suivent une tendance commune pour chacune d'entre elles d'une part, et d'autre part, que seule la réforme influence les niveaux de formation observée entre 2014 et 2018. En d'autres termes, cela suppose qu'il n'y ait pas de chocs temporels qui influencent de façon différente les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ et les autres organisations. Ainsi, la présence de l'un ou l'autre de ces aspects pourrait biaiser les estimations visant à mesurer l'effet des modifications apportées à la Loi sur la formation parrainée par l'employeur. Il n'y a pas lieu de croire que ces cas de figure affecteront les conclusions tirées des analyses. La période sur laquelle s'appuient les travaux, en l'occurrence 2014 et 2018, n'a pas été affectée par des chocs économiques qui auraient pu avoir une incidence différenciée sur le niveau de formation en milieu de travail pour les organisations de différentes masses salariales. En effet, cette période a été caractérisée par une croissance économique soutenue qui a profité à l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie québécoise en général.

Néanmoins, pour réduire les risques de biais des résultats advenant que les conditions abordées auparavant ne soient pas respectées, des estimations pour des sous-groupes d'organisations touchées par les changements apportés à la Loi ont été effectuées. L'utilisation de sous-groupes permet d'estimer un « effet local » sur la probabilité d'offrir de la formation pour les organisations touchées par les changements législatifs apportés à la Loi. Cet « effet local » est moins sujet à un biais d'estimation puisque les populations sont plus homogènes. En d'autres termes, les estimations

sur échantillon restreint ont l'avantage de réduire les biais liés aux inobservables, l'hypothèse de tendance commune à une évaluation de différence en différence étant plus susceptible d'être satisfaite. Toutefois, ceci est réalisé aux dépens d'une variance plus élevée, l'estimation reposant sur une plus faible taille d'échantillon. Dans la même veine, les modélisations économétriques pour les divers regroupements retenus se déclinent sous plusieurs formes, allant d'une expression très réduite (variable explicative composée de la masse salariale uniquement) à une forme beaucoup plus complexe ou un ensemble de variables explicatives a été retenu (par exemple : masse salariale, secteur d'activité, nombre d'employés, présence d'innovation, etc.). Le recours à de nombreuses formes fonctionnelles permet de voir si la variable d'intérêt, à savoir celle qui capte les effets sur la probabilité d'offrir de la formation à la suite des changements apportés à la Loi, est sensible ou non selon la modélisation retenue. De plus, l'utilisation de modélisations s'appuyant sur plusieurs variables permet de réduire un possible biais des estimations lié à l'exclusion de variables explicatives importantes. Enfin, un modèle économétrique visant à mesurer la présence de facteurs exogènes pouvant influencer la formation en milieu de travail autre que les changements apportés à la Loi en 2015 a également été estimé. Ces différentes démarches mises de l'avant ont pour objectif de s'assurer de la robustesse des résultats obtenus et du respect des hypothèses qui sous-tendent l'utilisation d'une telle méthodologie pour mesurer les effets de la Loi.

Finalement, un biais dû à la non-réponse est également possible puisque les données ont été recueillies par sondage. Pour le réduire le plus possible, les statistiques ont été pondérées et les résultats des effets escomptés de la Loi présentés dans ce rapport tiennent compte de cette pondération. Étant donné la structure complexe de l'échantillon utilisé par l'ISQ, la linéarisation de Taylor a été utilisée pour calculer la variance des estimations économétriques et faire de l'inférence statistique. Cette approche permet de prendre en compte le plan de sondage où, en son absence, les variances estimées seraient sous-estimées, voire biaisées.

3 RÉSULTATS

Les résultats présentés dans cette section permettront, dans un premier temps, de brosser un portrait des pratiques de formation en milieu de travail au Québec et de déterminer si les changements réglementaires apportés à la Loi en 2015 sont susceptibles d'avoir eu une incidence sur ces pratiques de formation. Bien que l'investissement dans la formation soit la pierre d'assise de la Loi, elle vise également à favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'intégration et le maintien en emploi, ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre. Cette question sera abordée afin de présenter des indicateurs qui témoignent de cet aspect et qui permettront de documenter les objectifs qu'elle poursuit à ce chapitre. Par la suite, les résultats issus des modélisations économétriques visant à mesurer les effets escomptés de la Loi sur la formation en milieu de travail seront présentés.

3.1 Statistiques descriptives

3.1.1 Améliorer la qualification et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future

L'article premier de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre précise que cette dernière a pour objectif d'améliorer la qualification et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement ainsi que par le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi.

En 2018, 57,4 % des organisations ont offert de la formation à leurs employés, soit un léger recul par rapport à 2014 (59,7 %). La répartition des organisations qui ont offert de la formation à leurs employés selon la masse salariale indique que les plus grandes organisations ont tendance à offrir plus de formations. Cette proportion passe de 40,9 % pour les établissements ayant une masse salariale entre 250 k\$ et moins de 500 k\$ à plus de 90 % pour ceux ayant une masse salariale de 2 M\$ et plus. Comme l'indique le tableau 2, les petites entreprises du secteur privé sont moins susceptibles d'offrir de la formation à leurs employés. En 2018, 56,8 % des organisations du secteur privé ont déclaré avoir offert de la formation à leurs employés, contre 85,9 % pour les organisations du secteur public. Une tendance similaire est observée pour 2014.

Les changements apportés à la Loi semblent avoir une incidence sur la formation en cours d'emploi pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$. En effet, 85,4 % de ces établissements avaient offert de la formation à leurs employés de 2014, tandis que 70,7 % de ces derniers ont déclaré l'avoir fait en 2018, soit une diminution de 14,7 points de pourcentage.

L'examen des statistiques sous l'angle du secteur d'activité montre que les pratiques de formation en milieu de travail varient grandement d'une industrie à l'autre. À l'aide de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et aux fins de l'exercice, il a été possible de définir les secteurs qui sont à forte concentration de personnel relativement plus qualifié ou encore ceux à faible concentration de ce type de personnel. Par personnel relativement plus qualifié, on entend les organisations qui ont une proportion d'emplois qui nécessitent des études postsecondaires pour occuper les fonctions supérieures à celle de l'ensemble du Québec. À l'opposé, les industries à faible concentration de personnel relativement plus qualifié ont une proportion de ces emplois inférieure à la moyenne québécoise. La plupart des organisations qui ont une forte proportion de travailleurs relativement plus qualifiés sont plus sujettes à offrir de la formation à leurs employés. Ainsi, les secteurs des finances et assurances, des services professionnels, scientifiques et techniques, de l'enseignement, de la santé et de l'assistance sociale tout comme celui de l'administration publique se distinguent par un effort de formation de leurs employés supérieur à la moyenne québécoise. Ce constat n'est guère

étonnant puisque la probabilité de recevoir de la formation en cours d'emploi augmente significativement avec le niveau de compétences requis par le poste occupé par l'employé (tableau 3).

Enfin, la présence d'innovation au sein de l'entreprise, qu'elle soit de nature organisationnelle ou technologique, favorise la formation parrainée par l'employeur. En 2018, près de trois organisations sur quatre ayant apporté des changements de cette nature ont déclaré avoir offert de la formation à leurs employés, soit une proportion similaire à celle enregistrée en 2014.

Tableau 2 – Proportion des entreprises ayant investi dans la formation structurée selon différentes caractéristiques, Québec, 2014 et 2018

| | 2014 | 2018 |
|--|-------|-------|
| Ensemble des organisations | 59,7% | 57,4% |
| Masse salariale | | |
| De 250 000 \$ à 499 999 \$ | 38,7% | 40,9% |
| De 500 000 \$ à 999 999 \$ | 54,5% | 51,8% |
| De 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$ | 85,4% | 70,7% |
| 2 000 000 \$ et plus | 95,1% | 93,7% |
| Taille de l'organisation | | |
| 1 à 19 employés | 43,0% | 44,8% |
| 20 à 99 employés | 70,8% | 67,5% |
| 100 employés et plus | 94,6% | 91,3% |
| Secteur | | |
| Privé | 58,8% | 56,8% |
| Public | 90,1% | 85,9% |
| Secteur d'activité | | |
| Primaires et Services publics | 52,7% | 47,5% |
| Construction | 43,8% | 45,4% |
| Fabrication | 62,4% | 62,6% |
| Commerce de gros | 59,1% | 50,0% |
| Commerce de détail | 63,6% | 61,2% |
| Transport et entreposage | 48,8% | 43,7% |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 65,1% | 58,0% |
| Finance et assurances | 89,9% | 75,6% |
| Services immobiliers et services de location à bail | 44,7% | 52,0% |
| Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement | 66,1% | 58,4% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 67,4% | 65,9% |
| Gestion de sociétés et d'entreprises | 33,3% | 46,6% |
| Services d'enseignement | 78,3% | 78,8% |
| Soins de santé et assistance sociale | 76,0% | 70,0% |
| Arts, spectacles et loisirs | 54,2% | 53,0% |
| Services d'hébergement et de restauration | 37,7% | 36,5% |
| Autres services | 60,6% | 62,7% |
| Administrations publiques | 88,1% | 86,2% |
| Présence d'innovation | | |
| Oui | 75,5% | 73,3% |
| Non | 54,3% | 51,1% |

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec
Compilation : Direction de l'évaluation

Tableau 3 – Proportion des employés formés selon le niveau de compétences du poste requis pour l’occuper, Québec, 2014 et 2018

| | 2014 | 2018 |
|---------------|--------|--------|
| Total | 44,2 % | 41,3 % |
| Cadre | 48,7 % | 50,1 % |
| Professionnel | 52,4 % | 49,6 % |
| Technique | 50,4 % | 46,7 % |
| Bureau | 34,3 % | 35,0 % |
| Vente | 41,6 % | 39,4 % |
| Production | 41,5 % | 36,0 % |

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

Compilation : Direction de l’évaluation

Puisque les travaux s’intéressent aux répercussions des changements apportés à la Loi en 2015 sur les pratiques de formation, une attention particulière est apportée aux organisations touchées par ces modifications, à savoir les établissements dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$. Pour ce faire, l’examen des données pour ces établissements selon le secteur d’activité, la présence d’innovation et les raisons pour ne pas avoir offert de la formation est abordé afin de mieux comprendre le recul observé de la formation en cours d’emploi pour ces organisations.

Afin de voir si l’effet de la réforme de la Loi s’est fait à géométrie variable selon l’industrie dans laquelle œuvre l’organisation, certains secteurs d’activité des services ont dû être agrégés pour avoir un nombre suffisant de répondants pour cette strate de masse salariale. Comme pour les secteurs d’activité en général, deux sous-ensembles du secteur des services ont été définis, à savoir ceux qui sont à forte concentration de personnel relativement plus qualifié ou encore ceux à faible concentration de ce type de personnel. Avec une telle approche, il sera possible de voir si la réduction de la formation en milieu de travail observée auparavant pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ est distribuée également entre ces deux sous-ensembles du secteur des services.

Outre l’administration publique, les résultats présentés au tableau 4 indiquent que l’ensemble des secteurs a connu un recul de la formation parrainée par l’employeur. Toutefois, le recul de la formation en milieu de travail a été beaucoup moins prononcé dans les industries à forte concentration de travailleurs relativement plus qualifiés (-9,7 points de pourcentage) comparativement aux autres secteurs où la baisse s’est établie entre 34,8 points de pourcentage (secteur primaire et les services publics) et 11,6 points de pourcentage pour les industries du commerce de gros et de détail. Le plus faible recul enregistré en matière de formation s’observe chez les industries à forte concentration de personnel qualifié.

Tableau 4 – Proportion des entreprises dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ ayant investi dans la formation structurée selon le secteur d'activité, Québec, 2014 et 2018

| | 2014 | 2018 | Variation (p. p.) |
|--|--------|--------|----------------------|
| Primaires et Services publics | 84,7 % | 50,0 % | -34,8 |
| Construction | 76,6 % | 55,9 % | -20,7 |
| Fabrication | 83,8 % | 66,0 % | -17,9 |
| Commerce de gros et de détail | 87,7 % | 76,1 % | -11,6 |
| Industries des services à faible concentration de personnel qualifié | 80,4 % | 62,7 % | -17,8 |
| Industries des services à forte concentration de personnel qualifié | 89,7 % | 80,0 % | -9,7 |
| Autres services | 87,2 % | 71,1 % | -16,1 |
| Administrations publiques | 95,1 % | 92,3 % | -2,9 |

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

Compilation : Direction de l'évaluation

Industrie à faible concentration de personnel qualifié : transport et entreposage, services immobiliers et services de location à bail, services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement, gestion de sociétés et d'entreprises, services d'hébergement et de restauration.

Industrie à forte concentration de personnel qualifié : industrie de l'information et industrie culturelle, finance et assurances, services professionnels, scientifiques et techniques, services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale, arts, spectacles et loisirs.

Par ailleurs, la présence d'innovation au sein de l'entreprise devrait se traduire par une probabilité plus élevée de l'employeur dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ d'offrir de la formation en cours d'emploi. Le tableau 5 montre que peu importe la strate de masse salariale, la présence d'innovation favorise la formation parrainée par l'employeur. Pour le groupe d'intérêt de cette étude, à savoir les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$, le recul observé de la formation en milieu de travail s'est fait majoritairement dans les établissements qui ont déclaré ne pas avoir procédé à une innovation de nature technologique ou organisationnelle. Pour ces établissements, la baisse s'est établie à 17,1 points de pourcentage, contre 8 points de pourcentage chez celles ayant déclaré avoir eu recours à une forme d'innovation. En ce qui concerne les organisations qui n'ont pas été touchées par les changements apportés à la Loi, il n'y a pas de variations significatives entre 2014 et 2018 en ce qui a trait à la formation en cours d'emploi.

Tableau 5 – Proportion des entreprises ayant investi dans la formation structurée selon la masse salariale et la présence d'innovation, Québec, 2014 et 2018

| | Présence d'innovation | | | Pas d'innovation | | |
|--------------------------------|-----------------------|--------|-------------------|------------------|--------|-------------------|
| | 2014 | 2018 | Variation (p. p.) | 2014 | 2018 | Variation (p. p.) |
| De 250 000 \$ à 499 999 \$ | 55,2 % | 56,5 % | 1,3 | 34,6 % | 36,0 % | 1,4 |
| De 500 000 \$ à 999 999 \$ | 71,0 % | 68,0 % | -2,9 | 49,2 % | 46,0 % | -3,2 |
| De 1 000 000 \$ à 1 999 999 \$ | 89,4 % | 81,4 % | -8,0 | 83,6 % | 66,5 % | -17,0 |
| 2 000 000 \$ et plus | 96,8 % | 96,8 % | 0,0 | 94,1 % | 91,5 % | -2,6 |

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

Compilation : Direction de l'évaluation

La principale raison donnée par les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ pour ne pas avoir donné de la formation à leurs employés est liée au fait qu'elles ne sont plus obligées d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre (tableau 6). En 2014, seulement 13,5 % d'entre elles avaient déclaré cette raison, alors que cette proportion est passée à 57,3 % en 2018, soit une augmentation de 43,8 points de pourcentage. Le recul de la formation en milieu de travail observé dans les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ pourrait s'expliquer par le fait que ces organisations formaient leur personnel par obligation alors qu'il n'y avait pas de besoin de former ces employés. Toutefois, l'examen des données à ce sujet indique que ce n'est pas le cas pour une majorité d'entre elles : 38,6 % des répondants estimaient qu'ils n'avaient pas besoin de former leur personnel en 2018, soit une proportion similaire à celle enregistrée en 2014 (39,6 %).

Par ailleurs, les changements apportés à la Loi en 2015 auraient pu se traduire par un recours accru à la formation informelle chez les organisations qui n'étaient plus dans l'obligation d'investir 1 % de leur masse salariale dans la formation de leurs employés. Bien que cette raison figure en deuxième place en 2018, il n'en demeure pas moins que ces établissements ont été moins enclins à se tourner vers cette forme de formation en 2018 par rapport à 2014, alors qu'un recul de 14,2 points de pourcentage y est observé. Enfin, les autres principales raisons qui motivent le fait qu'ils n'aient pas offert de la formation à leurs employés en 2018 pour cette strate de masse salariale sont qu'ils préfèrent embaucher des employés possédant les compétences requises (41,4 %), qu'ils n'avaient pas besoin de formation (38,6 %) et qu'ils étaient dans l'impossibilité de retirer des employés de la production pour les mettre en situation de formation (36,9 %).

Tableau 6 – Principales raisons pour ne pas avoir offert de la formation structurée pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$, Québec, 2014 et 2018

| | 2014 | 2018 | Variation (p. p.) |
|---|--------|--------|----------------------|
| Non assujettie à la Loi sur les compétences | 13,5 % | 57,3 % | 43,8 |
| Privilégie la formation informelle | 62,0 % | 47,8 % | -14,2 |
| Pas besoin de formation | 39,6 % | 38,6 % | -1,0 |
| Préfère embaucher des employés possédant les compétences requises | 54,2 % | 41,4 % | -12,8 |
| Impossibilité de retirer des employés de la production pour les mettre en situation de formation | 40,0 % | 36,9 % | -3,1 |
| Les activités des employés n'exigent pas de formation | 21,1 % | 25,5 % | 4,3 |
| Manque de budget consacré à la formation | 18,8 % | 22,4 % | 3,6 |
| Manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation | 33,6 % | 19,6 % | -14,0 |
| Absence ou nombre insuffisant de cours ou programmes appropriés | 28,3 % | 21,5 % | -6,9 |
| La formation n'est pas une priorité pour l'organisation | 19,3 % | 13,7 % | -5,6 |
| Faible rendement de l'investissement dans des activités de formation | 26,0 % | 15,5 % | -10,5 |
| Nombre insuffisant de formateurs aptes à donner la formation | 15,4 % | 8,4 % | -6,9 |
| Manque de motivation de la part des employés | 17,4 % | 14,7 % | -2,8 |
| Autres raisons | 12,0 % | 11,3 % | -0,8 |
| Les employés formés sont recrutés par des concurrents | 11,0 % | 10,6 % | -0,4 |
| Conditions inadéquates pour réaliser de la formation | 11,0 % | 7,3 % | -3,7 |
| Les activités de formation ont été financées entièrement par le fonds de la Commission de la construction du Québec (CCQ) | 14,2 % | 9,5 % | -4,7 |
| Raisons organisationnelles ou conflit dans les relations de travail, tutelle | 7,6 % | 3,9 % | -3,6 |

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

Compilation : Direction de l'évaluation

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

En somme, les données révèlent que les modifications réglementaires apportées à la Loi semblent avoir eu une incidence à la baisse sur la formation en cours d'emploi chez les organisations touchées par ces changements, à savoir celles ayant une masse salariale comprise entre 1 M\$ et moins de 2 M\$. Cette baisse est en partie tributaire du recul plus prononcé de la formation en milieu de travail dans les organisations qui comptent une part plus faible de personnel relativement plus qualifié et qui n'ont pas procédé à de l'innovation. Enfin, le fait de ne plus être assujetties à la Loi explique pour nombre d'entre elles le fait de ne pas avoir investi dans la formation de leurs employés.

3.1.2 Favoriser l'emploi, l'adaptation, l'intégration en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre

Outre le fait que la Loi ait pour objectif de promouvoir toutes démarches qui visent à améliorer les compétences du personnel, elle vise également à favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'intégration en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre. Avec cette loi, le gouvernement souhaite aussi favoriser une culture de la formation en milieu de travail. Afin de faire le point sur ces aspects abordés par la Loi, certains indicateurs tirés de l'EPFEQ qui témoignent des résultats à ce chapitre sont présentés afin d'en documenter l'état des lieux.

Pour un peu plus d'un employeur sur trois (35,5 %), la formation parrainée aura permis à leurs employés d'obtenir une promotion en 2018, soit une proportion similaire à celle enregistrée en 2014. C'est donc dire que pour une partie d'entre eux, la formation reçue en cours d'emploi aura favorisé leur mobilité professionnelle.

Pour d'autres, la formation reçue en cours d'emploi leur aura permis d'éviter une mise à pied. Comme l'indiquent les données du tableau 7, cette retombée de la formation concernait un peu moins d'un employeur sur cinq (18,4 %) en 2018, soit un résultat pratiquement identique à celui enregistré en 2014. Les activités de formation parrainées par l'employeur auront donc permis à ces travailleurs de s'adapter aux nouvelles réalités de l'entreprise tout en favorisant leur maintien en emploi.

Tableau 7 – Retombées de la formation en milieu de travail sur les employés, ensemble des organisations ayant offert de la formation à leurs employés, Québec, 2014 et 2018

| | 2014 | 2018 |
|--------------------------------|--------|--------|
| Promotion | | |
| Oui | 31,1 % | 35,5 % |
| Non | 68,7 % | 64,3 % |
| Ne sait pas | 0,2 % | 0,3 % |
| Éviter des mises à pied | | |
| Oui | 18,5 % | 18,4 % |
| Non | 81,2 % | 81,3 % |
| Ne sait pas | 0,3 % | 0,3 % |

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

Compilation : Direction de l'évaluation

Parmi les raisons ayant motivé le recours à la formation en milieu de travail chez les organisations, l'amélioration des compétences des employés arrive en première position alors que presque l'ensemble des organisations ont désigné ce motif (97,1 % en 2018 contre 96,8 % en 2014). Il est admis que l'amélioration des compétences de personnes favorise l'intégration au marché du travail. En fait, la probabilité d'occuper un emploi augmente avec le niveau de compétence des travailleurs. En améliorant les compétences de leurs travailleurs, les organisations favorisent le développement de l'employabilité de ces derniers et, ultimement, favorisent l'emploi au sens général présenté dans la Loi.

La question de la productivité occupe également une place importante dans les motifs ayant incité les employeurs à offrir de la formation à leurs employés. Au-delà de l'amélioration des compétences de leurs employés, la question de la productivité [accroître la motivation des employés (74,8 %), augmentation de la productivité (71,9 %), adaptation du personnel aux changements technologiques ou organisationnels (54 %), répondre à des besoins de développement stratégique (50,3 %)] demeure en tête de liste des raisons ayant motivé le recours à la formation pour ces dernières. De plus, le resserrement observé du bassin de main-d'œuvre au cours des dernières années se reflète dans les raisons ayant motivé les employeurs à offrir de la formation à leurs employés. En effet, le roulement de personnel élevé tout comme l'impossibilité de recruter du personnel qualifié font partie des raisons pour lesquelles les plus fortes augmentations sont observées entre 2014 et 2018.

Enfin, avec cette loi, le gouvernement du Québec souhaite favoriser l'enracinement d'une culture de formation continue dans les entreprises de la province. Pour plus de 8 établissements sur 10 (81,1 % en 2014 et 83,4 % en 2018), la formation fait partie des activités courantes de l'organisation. C'est donc dire que pour une majorité d'organisations ayant offert de la formation à leurs employés, la culture de formation continue en son sein semble être bien implantée, d'autant plus que relativement peu d'entre elles l'ont fait par obligation, soit pour se conformer à la Loi (32,2 % en 2018 et 37 % en 2014).

Tableau 8 – Raisons ayant motivé le recours à de la formation en milieu de travail, ensemble des organisations ayant offert de la formation à leurs employés, Québec, 2014 et 2018

| | 2014 | 2018 |
|---|------|------|
| Améliorer les compétences des employés | 96,8 | 97,1 |
| La formation fait partie des activités courantes de l'organisation | 81,1 | 83,4 |
| Accroître la motivation et/ou l'autonomie des employés | 73,9 | 74,8 |
| Améliorer la productivité | 73,2 | 71,9 |
| Adaptation du personnel aux changements technologiques ou organisationnels | 47,7 | 54,0 |
| Répondre à des besoins de développement stratégique | 41,0 | 50,3 |
| Réduire les pertes causées par l'ignorance ou par une mauvaise utilisation de l'équipement | 46,2 | 47,8 |
| Obligation de formation pour respecter les exigences d'un ordre professionnel ou pour respecter les dispositions d'une loi autre que la Loi sur les compétences | 42,1 | 43,6 |
| Difficulté de recruter du personnel qualifié | 27,6 | 37,6 |
| Se conformer à la Loi sur les compétences | 37,0 | 32,2 |
| Roulement de personnel élevé | 16,2 | 25,1 |
| Demande du syndicat ou des employés | 17,2 | 19,3 |
| Obligation contractuelle pour fabriquer ou distribuer un produit ou respect d'une norme de qualité | 16,6 | 17,8 |
| Autres raisons | 5,5 | 7,0 |

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

Compilation : Direction de l'évaluation

Ainsi, à divers degrés, les indicateurs de résultats concernant la mesure des effets de la Loi indiquent que celle-ci contribue à favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'intégration en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre. En favorisant l'amélioration de la productivité des entreprises par le biais de l'amélioration des compétences des travailleurs ou encore par l'adaptation de ces derniers aux changements technologiques ou organisationnels et en favorisant le maintien en emploi et la mobilité professionnelle, la Loi contribue en quelque sorte au bon fonctionnement du marché du travail dans un contexte de rétrécissement du bassin de main-d'œuvre.

3.3 Les effets escomptés de la Loi

Comme mentionné auparavant, la mesure des effets de la Loi sur la formation en milieu de travail proposée s'appuie sur la réforme de la Loi survenue en 2015 qui faisait en sorte que les organisations dont la masse salariale se situait entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ n'avaient plus l'obligation d'investir 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre (groupe de référence). L'utilisation de la méthode de différence en différence à l'aide d'un modèle économétrique de type probit est utilisée pour isoler les effets de la Loi sur l'objectif ultime qu'elle poursuit, à savoir favoriser la formation en milieu de travail. Le recours à cette approche permet d'isoler les effets de la Loi des autres facteurs susceptibles d'influencer la formation en milieu de travail puisque le groupe de référence et la population de comparaison (organisations qui n'ont pas été touchées par les modifications apportées à la Loi) font face au même environnement économique.

Pour les besoins de l'évaluation des effets escomptés de la Loi sur la formation de la main-d'œuvre et s'assurer de leur robustesse, trois regroupements d'organisations ont été constitués. Le premier concerne l'ensemble des organisations, le deuxième comprend les organisations dont la masse salariale se situe entre 750 k\$ et moins de 1,5 M\$ et le troisième s'intéresse à celles ayant une masse salariale entre 1,5 M\$ et moins de 3 M\$. Les deux derniers regroupements ont été retenus afin de voir si l'effet de la réforme apportée à la Loi s'est traduit différemment auprès des entreprises de différentes masses salariales (1 M\$ à moins de 1,5 M\$ et 1,5 M\$ à moins de 2 M\$) touchées par la réforme. Ces organisations sont comparées à des entités dont la masse salariale s'apparente et dont les caractéristiques doivent également être plus similaires (750 k\$ à moins de 1 M\$ et 2 M\$ à moins de 3 M\$ respectivement) comparativement à la situation où les estimations s'appuient sur l'ensemble des organisations. L'utilisation des deux derniers sous-groupes vise essentiellement à avoir des populations les plus homogènes possible pour ainsi vérifier si les estimations sont sensibles en présence d'un échantillon restreint. Rappelons que les estimations sur échantillon restreint ont l'avantage de réduire les biais liés aux inobservables, l'hypothèse de tendance commune à une évaluation de différence en différence étant plus susceptible d'être satisfaite.

Les spécifications économétriques retenues pour chacun des groupes visés par l'analyse sont au nombre de quatre. Pour chacune d'entre elles, la variable dépendante, de nature dichotomique, prend la valeur de 1 si l'organisation a offert de la formation à ses employés et de 0 autrement. Cette variable est la même pour les trois regroupements à l'étude, à savoir l'ensemble des organisations, les organisations dont la masse salariale se situe entre 750 k\$ et moins de 1,5 M\$ et celles ayant une masse salariale entre 1,5 M\$ et moins de 3 M\$. Pour chacun de ces modèles, l'effet de la réforme est capté par une variable qui prend la valeur de 1 pour les organisations touchées par la réforme selon le regroupement retenu et de 0 pour les organisations dont la masse salariale se situait dans cette même fourchette en 2014. Enfin, les modèles estimés pour chacun des regroupements à l'étude sont augmentés de nouvelles variables explicatives afin de réduire un possible biais des estimations lié à l'exclusion de variables explicatives importantes.

3.2.1 Modélisations qui s'appuient sur l'ensemble des organisations

L'effet de la réforme de la Loi pour ce modèle est capté par la variable « effet de la réforme ». Dans le cas présent, cette variable prend la valeur de 1 pour les organisations dont la masse salariale se situait entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ en 2018, et de 0 pour les organisations dont la masse salariale se situait dans cette même fourchette en 2014. Une valeur positive ou nulle du coefficient estimé indiquera que les changements apportés à la Loi en 2015 ont eu une incidence positive ou nulle sur la probabilité d'offrir de la formation chez les organisations visées par les changements législatifs apportés à la Loi. À l'opposé, une valeur négative de ce coefficient indiquera que les modifications apportées à la Loi se sont traduites par une réduction de la probabilité d'offrir de la formation parrainée par l'employeur pour ces mêmes organisations.

Le premier modèle estimé [(1) du tableau 9] est celui qui comprend le moins de variables explicatives pour modéliser la probabilité d'offrir de la formation en cours d'emploi. Ainsi, la présence ou non de formation en milieu de travail retenu pour ce modèle s'explique par les modifications apportées à la Loi (effet de la réforme) et par le fait d'avoir une masse salariale comprise entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ (groupe de référence) qui prend la valeur de 1 pour ces organisations et de 0 autrement. Une valeur positive de la variable « groupe de référence » indiquera si ces organisations sont plus susceptibles d'offrir de la formation comparativement à l'ensemble des autres organisations et le contraire dans le cas d'une valeur négative. Enfin, la dernière variable est une variable dichotomique qui prend la valeur de 1 pour l'année 2018 et de 0 autrement. Dans le même ordre d'idée, une valeur positive de la variable « année 2018 » indiquera que les organisations étaient plus susceptibles d'offrir de la formation en 2018 comparativement à 2014 et le contraire dans le cas d'un coefficient négatif.

Le deuxième modèle estimé [(2) du tableau 9] reprend les mêmes variables que le premier modèle, mais des variables explicatives supplémentaires y sont ajoutées. Ainsi, des variables dichotomiques pour tenir compte des différentes masses salariales des organisations et de la taille de ces dernières en termes d'employés y ont été ajoutées.

Pour sa part, le troisième modèle estimé [(3) du tableau 9] reprend les mêmes variables que celui du deuxième, mais est augmenté de nouvelles variables explicatives afin de tenir compte de l'appartenance de l'organisation au secteur public ou non, de l'effet des changements organisationnels ou technologiques vécus par l'organisation et de la proportion des emplois relativement plus qualifiés dans l'organisation (professionnels, techniciens et employés de bureau). Essentiellement, et comme vu auparavant, l'ajout de ces variables s'explique par le fait qu'elles ont une incidence sur la probabilité pour une organisation d'offrir de la formation à ses employés.

Enfin, le dernier modèle [(4) du tableau 9] reprend les variables du troisième modèle auquel est ajouté le secteur d'activité de l'organisation. En raison du grand nombre de secteurs (23) et du fait que la variable d'intérêt pour cette étude réside dans « l'effet de la réforme », les coefficients estimés pour les secteurs d'activité ne sont pas présentés au tableau 9. Toutefois, le lecteur qui le désire pourra les consulter en annexe.

Puisque les coefficients obtenus en estimant un modèle probit n'indiquent que le sens des effets sur la probabilité d'offrir de la formation en cours d'emploi, à savoir s'ils sont positifs ou négatifs, le tableau 9 présente également l'effet marginal moyen sur la probabilité d'offrir de la formation pour les entreprises qui n'étaient plus dans l'obligation d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leurs employés à la suite de la réforme de la Loi (effet de la réforme). L'effet marginal¹⁴ correspond à un changement discret de la variable dépendante et correspond à la moyenne des effets marginaux des organisations touchées par les changements apportés à la Loi. Il indique, dans le cas présent, les répercussions des changements apportés à la Loi sur la probabilité d'offrir de la formation en points de pourcentage.

Le tableau 9 présente les résultats d'estimations des changements apportés à la Loi sur la probabilité d'offrir de la formation parrainée par l'employeur pour l'ensemble des organisations selon les modalités discutées précédemment. Les changements législatifs apportés à la Loi captés par le coefficient de la variable « effet de la réforme » indiquent que la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail a diminué pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$. Quel que soit le modèle estimé, la réforme de la Loi a eu une incidence négative sur la probabilité d'offrir de la formation en cours d'emploi d'un ordre de grandeur similaire. De plus, l'effet estimé pour cette variable est fortement significatif à un niveau de confiance de 1 %.

14. L'effet marginal est égal à la dérivée partielle de la probabilité estimée de l'effet de la réforme par rapport à l'ensemble des variables explicatives.

Même si les changements apportés à la Loi en 2015 semblent avoir eu une influence négative sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail, on remarque toutefois que les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ ont tout de même une probabilité élevée d'offrir de la formation (coefficient du groupe de référence) comparativement à l'ensemble des autres organisations (masse salariale de 250 k\$ à moins de 1 M\$ et de 2 M\$ et plus). Le coefficient associé à cette variable est positif et fortement significatif pour chacun des modèles estimés. Ce constat s'explique par le fait que les petites organisations sont plus nombreuses que les grandes organisations et que, de ce fait, il pousse la proportion d'organisations ayant offert des activités de formation à leurs employés à la baisse, dans le cas du groupe de comparaison, en raison d'un niveau de formation relativement moins élevé pour ces dernières.

Le niveau de formation, capté par la variable « année 2018 », n'a pas varié significativement entre 2014 et 2018. Ce constat n'est guère surprenant : les niveaux de formations dans l'ensemble sont, somme toute, similaires entre ces deux années.

Les autres modèles estimés indiquent, conformément aux études faites sur le sujet et aux statistiques descriptives présentées auparavant, que la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail augmente avec la masse salariale et la taille de l'établissement, que la présence d'innovations au sein de l'organisation est propice à la formation en milieu de travail et que les établissements dont la proportion des emplois relativement plus qualifiés est importante influencent positivement la probabilité pour ces mêmes établissements d'offrir de la formation à leurs employés.

Comme vu dans la section présentant les statistiques descriptives, l'effet du secteur d'activité sur la probabilité d'offrir de la formation varie grandement d'un secteur à l'autre. En général, la probabilité d'offrir de la formation par les organisations œuvrant dans des secteurs à forte proportion de personnel relativement plus qualifié est plus élevée et significative à un seuil de 5 % (voir tableau A1 de l'annexe pour les résultats détaillés par secteur d'activité).

Enfin, l'effet marginal moyen de la réforme de la Loi s'est traduit par une diminution de la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail chez les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$. Cette baisse varie entre 13,9 points de pourcentage (modèle 3) et 17,4 points de pourcentage (modèle 1). Pour chacun des modèles, ces estimations sont significatives au seuil de 1 %.

Tableau 9 – Incidence de la réforme de la Loi sur la probabilité d’offrir de la formation en milieu de travail pour l’ensemble des organisations

| Modèle | (1) | | (2) | | (3) | | (4) | |
|------------------------------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|------------|
| Variables | | | | | | | | |
| Effet de la réforme | -0,58 | *** | -0,57 | *** | -0,59 | *** | -0,59 | *** |
| Groupe de référence | 0,96 | *** | 1,24 | *** | 1,22 | *** | 1,24 | *** |
| Année 2018 | 0,01 | | 0,01 | | -0,01 | | -0,01 | |
| Masse salariale 500 k\$ à 1 M\$ | S. O. | S. O. | 0,27 | *** | 0,26 | *** | 0,27 | *** |
| Masse salariale 2 M\$ et 3 M\$ | S. O. | S. O. | 1,55 | *** | 1,54 | *** | 1,56 | *** |
| Masse salariale 3 M\$ et 4 M\$ | S. O. | S. O. | 1,84 | *** | 1,72 | *** | 1,77 | *** |
| Masse salariale 4 M\$ et + | S. O. | S. O. | 2,00 | *** | 1,88 | *** | 1,94 | *** |
| 20 à 100 employés | S. O. | S. O. | 0,16 | *** | 0,23 | *** | 0,24 | *** |
| 100 à 499 employés | S. O. | S. O. | 0,19 | * | 0,32 | *** | 0,29 | ** |
| 500 employés et + | S. O. | S. O. | 0,63 | *** | 0,52 | ** | 0,53 | ** |
| Secteur public | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,74 | *** | 0,29 | * |
| Changement organisationnel | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,31 | *** | 0,30 | *** |
| Changement technologique | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,45 | *** | 0,44 | *** |
| Proportion employés professionnels | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,71 | *** | 0,28 | *** |
| Proportion employés techniciens | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,74 | *** | 0,39 | *** |
| Proportion employés de bureau | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,12 | | -0,26 | ** |
| Constante | 0,09 | *** | -0,32 | *** | -0,66 | *** | -0,64 | *** |
| Effet marginal moyen | -17,42 % | *** | -14,02 % | *** | -13,90 % | *** | -14,06 % | *** |

*** : significatif au seuil de 1 %; ** : significatif au seuil de 5 %; * : significatif au seuil de 10 %.

S. O. : Sans objet. Ces variables n’ont pas été estimées pour le modèle à l’étude.

3.2.2 Modélisations qui s'appuient sur les organisations ayant une masse salariale comprise entre 750 k\$ et moins de 1,5 M\$

Le tableau 10 présente les résultats d'estimations des changements apportés à la Loi sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations ayant une masse salariale comprise entre 750 k\$ et moins de 1,5 M\$.

Pour ce modèle, l'incidence de la réforme de la Loi est également représentée par la variable « effet de la réforme ». Cette variable prend la valeur de 1 pour les organisations dont la masse salariale se situait entre 1 M\$ et moins de 1,5 M\$ en 2018, et de 0 pour les organisations dont la masse salariale se situait dans ce même intervalle en 2014. Le coefficient de cette variable aura la même signification que pour le modèle précédent, à savoir qu'une valeur positive ou nulle indiquera que les changements apportés à la Loi en 2015 ont eu une influence positive ou nulle sur la probabilité d'offrir de la formation pour ces organisations qui n'ont plus l'obligation d'investir 1 % de leur masse salariale dans la formation de leurs employés. À l'opposé, une valeur négative de ce coefficient indiquera que les modifications apportées à la Loi se sont traduites par une réduction de la probabilité d'offrir de la formation en cours d'emploi pour ces établissements.

Outre les changements apportés à la variable qui calcule l'effet de la réforme, les autres variables des modèles estimés pour ce regroupement sont construites de la même façon que celles du modèle s'appuyant sur l'ensemble des organisations, à la seule différence près qu'elles ne concernent que les organisations dont la masse salariale se situe entre 750 k\$ et moins de 1,5 M\$. Également, les modélisations ne tiennent pas compte de la variable de masse salariale en raison du fait qu'on s'intéresse ici à la mesure d'un « effet local ». Rappelons que les estimations sur échantillon restreint ont l'avantage de réduire les biais d'estimation, l'hypothèse de tendance commune à une évaluation de différence en différence étant plus susceptible d'être satisfaite en présence d'organisations jugées plus homogènes.

À la lecture des résultats présentés au tableau 10, on constate que les changements législatifs apportés à la Loi (effet de la réforme) indiquent que la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail a été affectée négativement pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 1,5 M\$. Quel que soit le modèle estimé, cet effet est d'un ordre de grandeur similaire. De plus, l'effet estimé pour cette variable est fortement significatif à un niveau de confiance de 1 %.

Même si les changements apportés à la Loi en 2015 semblent avoir eu une influence négative sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 1,5 M\$, on remarque toutefois que ces établissements ont tout de même une probabilité plus élevée d'offrir de la formation (coefficient du groupe de référence) comparativement aux organisations dont la masse salariale se situe entre 750 k\$ et moins de 1 M\$.

Pour sa part, le niveau de formation, capté par la variable « année 2018 », indique une diminution de la probabilité d'offrir de la formation en 2018 comparativement à 2014. Rappelons qu'un recul de la proportion d'établissements ayant offert de la formation en cours d'emploi pour les deux strates de masse salariale à l'étude a été observé¹⁵.

Tout comme dans le modèle qui s'intéressait à l'ensemble des organisations, les résultats d'estimations indiquent que la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail augmente avec la taille de l'organisation, que la présence d'innovations au sein de l'organisation est propice à la

15. La proportion d'organisations ayant déclaré avoir offert de la formation à leurs employés et dont la masse salariale se situe entre 750 k\$ et moins de 1 M\$ est passé de 62,8 % en 2014 à 54,6 % en 2018, alors que celle des organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 1,5 M\$ est passée de 83,5 % à 66,6 % entre 2014 et 2018.

formation en milieu de travail et que les organisations dont le poids des emplois relativement plus qualifiés est important influencent positivement la probabilité d'offrir de la formation à leurs employés.

Quant à l'effet du secteur d'activité sur la probabilité d'offrir de la formation, il varie grandement d'un secteur à l'autre pour les raisons mentionnées auparavant. De plus, l'ajout de cette variable n'a pas véritablement d'incidence sur la valeur du coefficient estimé de l'effet de la réforme (voir tableau A2 de l'annexe pour les résultats détaillés par secteur d'activité).

Enfin, l'effet marginal moyen de la réforme de la Loi s'est traduit par une diminution de la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail chez les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 1,5 M\$. Cette diminution varie entre 10,2 points de pourcentage (modèle 1) et 11,5 points de pourcentage (modèle 3). Pour chacun des modèles, ces estimations sont significatives au seuil de 5 %.

Tableau 10 – Incidence de la réforme de la Loi sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations ayant une masse salariale comprise entre 750 k\$ et moins de 1,5 M\$

| Modèle | (1) | | (2) | | (3) | | (4) | |
|------------------------------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|
| Variables | | | | | | | | |
| Effet de la réforme | -0,38 | *** | -0,39 | *** | -0,42 | *** | -0,43 | *** |
| Groupe de référence | 0,69 | *** | 0,64 | *** | 0,66 | *** | 0,70 | *** |
| Année 2018 | -0,22 | ** | -0,18 | * | -0,20 | ** | -0,23 | ** |
| 10 à 49 employés | S. O. | S. O. | 0,28 | *** | 0,31 | *** | 0,24 | *** |
| 50 à 99 employés | S. O. | S. O. | 0,39 | *** | 0,53 | *** | 0,45 | *** |
| 100 employés et + | S. O. | S. O. | 0,31 | | 0,46 | * | 0,39 | |
| Secteur public | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,82 | *** | 0,23 | |
| Changement organisationnel | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,22 | ** | 0,16 | |
| Changement technologique | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,52 | *** | 0,57 | *** |
| Proportion employés professionnels | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,57 | *** | 0,27 | |
| Proportion employés techniciens | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,86 | *** | 0,50 | *** |
| Proportion employés de bureau | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,31 | | -0,17 | |
| Constante | 0,29 | *** | 0,08 | | -0,30 | *** | -0,21 | |
| Effet marginal moyen | -10,21 % | ** | -11,09 % | ** | -11,50 % | ** | -11,10 % | ** |

*** : significatif au seuil de 1 %; ** : significatif au seuil de 5 %; * : significatif au seuil de 10 %.

S. O. : Sans objet. Ces variables n'ont pas été estimées pour le modèle à l'étude.

3.2.3 Modélisations qui s'appuient sur les organisations ayant une masse salariale comprise entre 1,5 M\$ et moins de 3 M\$

Le tableau 11 présente les résultats d'estimation des changements apportés à la Loi sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations, mais cette fois pour celles ayant une masse salariale comprise entre 1,5 M\$ et moins de 3 M\$.

Comme pour les deux cas de figure analysés auparavant, l'incidence de la réforme de la Loi est captée par la variable « effet de la réforme ». Cette variable prend la valeur de 1 pour les organisations dont la masse salariale se situait entre 1,5 M\$ et moins de 2 M\$ en 2018, et de 0 pour les organisations dont la masse salariale se situait dans ce même intervalle en 2014. L'interprétation du coefficient de cette variable est la même que celle avancée pour les deux modèles précédents. Également, les variables explicatives pour les différentes spécifications estimées ont été construites de la même façon que pour les deux modèles qui viennent d'être présentés.

Comme l'indiquent les résultats présentés au tableau 11, les changements apportés à la Loi en 2015 ont eu une incidence négative sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 1,5 M\$ et moins de 2 M\$ (« effet de la réforme »). Quel que soit le modèle estimé, un effet négatif sur la probabilité d'offrir de la formation en cours d'emploi d'un ordre de grandeur similaire pour les établissements visés par la réforme est observé. De plus, l'effet estimé pour cette variable est fortement significatif à un niveau de confiance de 1 %.

Même si les changements apportés à la Loi en 2015 semblent avoir eu une influence négative sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 1,5 M\$ et moins de 2 M\$, il n'est pas possible de conclure quant au fait que les organisations touchées par les changements apportés à la Loi ont offert plus ou moins de formation à leurs employés comparativement aux organisations dont la masse salariale se situe entre 2 M\$ et moins de 3 M\$ (groupe de référence), les coefficients estimés n'étant pas significatifs au seuil de significativité usuel. Ce résultat renforce l'hypothèse de tendance commune des inobservables entre ces deux catégories d'organisations.

Le niveau de formation, capté par la variable « année 2018 » n'est pas significatif. Il n'est donc pas possible de conclure quant à une différence significative de la probabilité d'offrir de la formation entre 2014 et 2018 pour la population à l'étude.

Contrairement aux résultats présentés dans les modèles précédents, la probabilité d'offrir de la formation parrainée par l'employeur diminue avec la taille de l'établissement. Ce résultat contre-intuitif s'explique par le fait que parmi les organisations dont la masse salariale se situe entre 1,5 M\$ et moins de 3 M\$, plusieurs d'entre elles ont un nombre d'employés relativement peu élevé et étaient plus sujettes à offrir de la formation, ce qui fait en sorte que les résultats d'estimations observés pour ce modèle par rapport à ce qui a été présenté jusqu'ici sont différents¹⁶. Enfin, même si les coefficients estimés pour cette variable sont significatifs, les différences observées entre les différentes tailles d'organisations ne le sont pas.

16. En 2018, plus de la moitié des organisations de ce regroupement (55,5 %) avaient un nombre d'employés se situant entre 10 et 49 et 84,6% d'entre elles avaient offert de la formation à leurs employés. À l'opposé, les organisations qui avaient 100 employés et plus représentaient 8 % des organisations pour ce regroupement et 79 % d'entre elles avaient offert de la formation à leurs employés.

Par contre, tout comme les résultats présentés dans les modèles précédents, la présence d'innovations au sein de l'organisation est propice à la formation en milieu de travail, et les établissements dont le poids des emplois relativement plus qualifiés est important influencent positivement la probabilité d'offrir de la formation à leurs employés. Ces résultats sont toutefois beaucoup moins significatifs que ceux présentés dans les modèles précédents.

Comme pour le modèle précédent, l'ajout des secteurs d'activité comme variable explicative n'influence pratiquement pas la valeur du coefficient qui vise à mesurer l'incidence de la réforme sur la probabilité d'offrir de la formation (voir tableau A3 de l'annexe pour les résultats détaillés par secteur d'activité).

Enfin, l'effet marginal moyen de la réforme de la Loi s'est traduit par une diminution de la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail chez les organisations dont la masse salariale se situe entre 1,5 M\$ et moins de 2 M\$. Cette diminution varie entre 13,8 points de pourcentage (modèle 1) et 14,3 points de pourcentage (modèle 2). Ces estimations sont significatives au seuil de 1 %.

Tableau 11 – Incidence de la réforme de la Loi sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations ayant une masse salariale comprise entre 1,5 M\$ et moins de 3 M\$

| Modèle | (1) | | (2) | | (3) | | (4) | |
|------------------------------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|------------|
| Variables | | | | | | | | |
| Effet de la réforme | -0,52 | *** | -0,55 | *** | -0,55 | *** | -0,57 | *** |
| Groupe de référence | -0,15 | | -0,12 | | -0,12 | | -0,12 | |
| Année 2018 | -0,11 | | -0,16 | | -0,18 | | -0,16 | |
| 10 à 49 employés | S. O. | S. O. | 1,01 | *** | 0,96 | *** | 0,97 | *** |
| 50 à 99 employés | S. O. | S. O. | 0,82 | *** | 0,79 | *** | 0,81 | *** |
| 100 employés et + | S. O. | S. O. | 0,66 | *** | 0,66 | *** | 0,69 | ** |
| Secteur public | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,64 | *** | 0,74 | *** |
| Changement organisationnel | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,16 | | 0,20 | |
| Changement technologique | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,34 | *** | 0,37 | *** |
| Proportion employés professionnels | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,13 | | 0,07 | |
| Proportion employés techniciens | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,42 | * | 0,37 | |
| Proportion employés de bureau | S. O. | S. O. | S. O. | S. O. | 0,26 | | 0,23 | |
| Constante | 1,44 | *** | 0,64 | *** | 0,51 | ** | 1,00 | *** |
| Effet marginal moyen | -13,81 % | *** | -14,31 % | *** | -13,99 % | *** | -14,00 % | *** |

*** : significatif au seuil de 1 %; ** : significatif au seuil de 5 %; * : significatif au seuil de 10 %.

S. O. : Sans objet. Ces variables n'ont pas été estimées pour le modèle à l'étude.

3.2.4 Analyse de sensibilité des résultats

En plus d'avoir estimé différentes spécifications de modèle pour prendre la mesure des effets de la Loi, la sensibilité des résultats a été évaluée afin de voir si des chocs exogènes non observables, qui n'auraient pas été pris en compte dans les modèles estimés précédemment, avaient pu influencer les résultats obtenus.

Encore une fois, la variable dépendante est définie ici par la présence ou non d'une formation parrainée par l'employeur. Cette variable, de nature dichotomique, prend la valeur de 1 si l'organisation a offert de la formation en lieu de travail à ses employés et de 0 autrement.

Comme spécifié dans les modélisations précédentes, l'incidence de la réforme de la Loi est captée par la variable « effet de la réforme ». Cette variable prend la valeur de 1 pour les organisations dont la masse salariale se situait entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ en 2018, et de 0 pour les organisations dont la masse salariale se situait dans cette même fourchette en 2014.

Afin de s'assurer que les effets estimés précédemment n'ont pas été affectés par un événement non observable qui aurait pu influencer la probabilité d'offrir ou non de la formation en cours d'emploi en lieu et place des changements législatifs apportés à la Loi en 2015, il convenait de créer une nouvelle variable venant mesurer si une telle avenue est envisageable. Cette variable (« choc exogène ») concerne uniquement les organisations dont la masse salariale se situe entre 500 k\$ et moins de 1 M\$ ainsi que celles ayant une masse salariale de 2 M\$ à moins de 3 M\$. Comme pour la variable qui capte « l'effet de la réforme », cette variable prend la valeur de 1 pour les organisations dont la masse salariale se situait entre 500 k\$ et moins de 1 M\$ en 2018, et de 0 pour les organisations dont la masse salariale se situait dans cette même fourchette en 2014. Il en va de même pour la construction de la variable du « choc exogène » appliquée aux organisations ayant une masse salariale se situant entre 2 M\$ et moins de 3 M\$. Une valeur positive de ce coefficient indiquera qu'un événement, autre que les changements législatifs apportés à la Loi, a influencé positivement la probabilité que ces organisations offrent de la formation. À l'opposé, une valeur négative de ce coefficient indiquera que ce même choc exogène a eu une influence à la baisse sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail. Puisque les deux groupes témoins n'ont pas été affectés par les changements législatifs apportés à la Loi, une valeur significative du coefficient, qu'elle soit positive ou négative, montrera la présence d'un choc qui a affecté la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail et pourrait ainsi mettre en porte à faux les résultats présentés auparavant puisque certaines hypothèses n'auront pas été respectées.

Pour les besoins de la démonstration, les résultats d'estimations des modèles 1 et 4 sont rapportés. Les variables explicatives sont construites de la même façon que celles utilisées dans les modèles précédents et elles ont la même interprétation.

Les résultats d'estimation de ce modèle sont présentés au tableau 12. Les valeurs de la variable visant à capter l'effet du « choc exogène » pour les organisations qui n'ont pas été touchées par les changements législatifs apportés à la Loi ne sont pas significatives pour les deux modèles retenus. Ceci indique donc qu'il n'y a pas d'autres facteurs non observables qui auraient pu influencer la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail pour la période d'analyse concernée, en l'occurrence entre 2014 et 2018.

Les coefficients des autres variables explicatives retenues vont dans le même sens que les résultats précédents, à savoir que les changements législatifs apportés à la Loi ont diminué la probabilité que les organisations touchées par la réforme offrent de la formation à leurs employés, et que la probabilité d'offrir de la formation augmente avec la masse salariale, la taille de l'entreprise, la présence d'innovation et le fait d'appartenir au secteur public. Encore une fois, l'ajout des secteurs d'activité comme variable significative n'influence pratiquement pas les résultats obtenus eu égard à l'effet des modifications apportées à la Loi sur la formation en milieu de travail (« effet de la réforme »).

Tableau 12 – Analyse de sensibilité des résultats sur la probabilité d’offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations qui n’ont pas été touchées par les changements législatifs apportés à la Loi

| Modèle | Choc exogène pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 500 k\$ et 1 M\$ | | | | Choc exogène pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 2 M\$ et 3 M\$ | | | |
|------------------------------------|---|-------|-------|-----|---|-------|-------|-----|
| | (1) | | (4) | | (1) | | (4) | |
| Variables | | | | | | | | |
| Choc exogène | -0,09 | | -0,09 | | -0,11 | | -0,12 | |
| Effet de la réforme | -0,60 | *** | -0,63 | *** | -0,57 | *** | -0,60 | *** |
| Groupe de référence | 1,36 | *** | 1,26 | *** | 1,34 | *** | 1,24 | *** |
| Année 2018 | 0,03 | | 0,02 | | 0,00 | | -0,01 | |
| Masse salariale 500 k\$ à 1 M\$ | 0,37 | *** | 0,31 | *** | 0,32 | *** | 0,27 | *** |
| Masse salariale 2 M\$ et 3 M\$ | 1,69 | *** | 1,56 | *** | 1,73 | *** | 1,61 | *** |
| Masse salariale 3 M\$ et 4 M\$ | 2,04 | *** | 1,77 | *** | 2,04 | *** | 1,77 | *** |
| Masse salariale 4 M\$ et + | 2,18 | *** | 1,92 | *** | 2,20 | *** | 1,94 | *** |
| 20 à 100 employés | S. O. | S. O. | 0,24 | *** | S. O. | S. O. | 0,24 | *** |
| 100 à 499 employés | S. O. | S. O. | 0,30 | ** | S. O. | S. O. | 0,29 | ** |
| 500 employés et + | S. O. | S. O. | 0,54 | ** | S. O. | S. O. | 0,52 | ** |
| Secteur public | S. O. | S. O. | 0,29 | * | S. O. | S. O. | 0,29 | * |
| Changement organisationnel | S. O. | S. O. | 0,30 | *** | S. O. | S. O. | 0,30 | *** |
| Changement technologique | S. O. | S. O. | 0,44 | *** | S. O. | S. O. | 0,44 | *** |
| Proportion employés professionnels | S. O. | S. O. | 0,28 | *** | S. O. | S. O. | 0,28 | *** |
| Proportion employés techniciens | S. O. | S. O. | 0,38 | *** | S. O. | S. O. | 0,39 | *** |
| Proportion employés de bureau | S. O. | S. O. | -0,26 | ** | S. O. | S. O. | -0,26 | ** |
| Constante | -0,31 | *** | -0,66 | *** | -0,29 | *** | -0,64 | *** |

*** : significatif au seuil de 1 %; ** : significatif au seuil de 5 %; * : significatif au seuil de 10 %.

S. O. : Sans objet. Ces variables n’ont pas été estimées pour le modèle à l’étude.

Les analyses économétriques indiquent donc que les modifications apportées à la Loi se sont traduites par une diminution significative de la probabilité d’offrir de la formation chez les organisations touchées par ces changements. L’approche d’analyse de différence en différence à l’aide d’un modèle probit pour les trois regroupements de masse salariale et les différentes spécifications retenues ont permis d’isoler les effets de la Loi sur les objectifs qu’elle poursuit tout en assurant une certaine robustesse des résultats. De plus, la vérification de la présence d’un choc exogène non observable ayant pu influencer les pratiques de formation en milieu de travail chez les organisations qui n’ont pas été touchées par les modifications apportées à la Loi en 2015 montre qu’une telle avenue n’a pas eu d’incidence sur les conclusions qui se dégagent des analyses effectuées.

CONCLUSIONS

En 2015, les modifications législatives apportées à la Loi ont fait en sorte que les entreprises dont la masse salariale se situait entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ n'ont plus eu l'obligation d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre.

En s'appuyant sur cette réforme comme expérience naturelle, des modèles économétriques ont été estimés afin d'isoler les effets de cette réforme sur les pratiques de formation en milieu de travail. L'utilisation de la méthode de différence en différence à l'aide d'un modèle économétrique de type probit est employée pour évaluer les effets de la Loi sur l'objectif ultime qu'elle poursuit, à savoir favoriser la formation en milieu de travail. Rappelons que cette approche permet d'isoler les effets de la Loi des autres facteurs susceptibles d'influencer la formation en milieu de travail en comparant les pratiques de formation pour les organisations touchées par les modifications apportées à la Loi avec celles des établissements qui ne sont pas concernés par ces changements.

Quels que soient les modèles estimés, les résultats indiquent que les changements apportés à la Loi se sont traduits par une diminution de la formation en cours d'emploi pour les organisations qui n'ont plus eu l'obligation d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre. Les modélisations économétriques s'appuyant sur l'ensemble des organisations indiquent une baisse de la formation en milieu de travail de l'ordre de 14 à 17 points de pourcentage chez les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 M\$ et moins de 2 M\$ à la suite de la réforme de la Loi. Afin de vérifier la robustesse des résultats et dans le souci de satisfaire l'hypothèse de tendance commune à une évaluation de différence en différence, deux sous-groupes d'organisations touchées par la réforme apportée à la Loi ont été analysés. Les résultats pour le premier sous-groupe, à savoir les établissements dont la masse salariale se situe entre 750 k\$ et moins de 1,5 M\$, vont dans le même sens que ceux estimés pour l'ensemble des organisations alors qu'une diminution de l'ordre de 10 à 11,5 points de pourcentage de la formation parrainée par les employeurs pour les organisations visées par la réforme apportée à la Loi est observée. Ce même phénomène est observé chez l'autre sous-groupe formé aux fins de l'analyse, à savoir les organisations dont la masse salariale s'établit entre 1,5 M\$ et moins de 3 M\$. Pour les entreprises visées par les changements apportés à la Loi, les estimations pour ce sous-groupe révèlent une diminution de la formation en milieu de travail d'environ 14 points de pourcentage entre 2014 et 2018.

Même si, au global, les statistiques descriptives ne montrent pas de changements majeurs quant à la proportion d'organisation ayant financé de la formation entre 2014 et 2018 (59,7 % et 57,4 % respectivement), l'analyse des organisations touchées par les modifications apportées à la Loi indique un recul de la formation en milieu de travail entre 2014 et 2018. À ce chapitre, les données révèlent que cette baisse est en partie tributaire du recul plus prononcé de la formation en cours d'emploi dans les organisations qui comptent une part relativement plus faible de personnel plus qualifié et qui n'ont pas procédé à une forme d'innovation. Enfin, le fait de ne plus être assujettis à la Loi explique pour nombre d'entre elles le fait de ne pas avoir investi dans la formation de leurs employés.

Par ailleurs, la Loi vise également à favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'intégration en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre. À ce sujet, les indicateurs tirés de l'EPFEQ indiquent que celle-ci contribue à atteindre ces différents objectifs, quoiqu'à géométrie variable. Plus du tiers des répondants ayant offert de la formation à leurs employés ont déclaré que celle-ci avait contribué à la promotion de certains employés, alors qu'environ un répondant sur cinq a déclaré que le rehaussement des compétences de leurs travailleurs avait évité une mise à pied. La question de la productivité est au centre des motifs ayant incité les établissements à offrir de la formation en cours d'emploi (augmentation des compétences des travailleurs, augmentation de la productivité, adaptation du personnel aux changements technologiques ou organisationnels, etc.). En favorisant l'amélioration de la productivité des entreprises par le biais de l'amélioration des compétences des travailleurs ou encore par l'adaptation de ces derniers aux changements technologiques ou organisationnels et en favorisant le maintien en emploi et la mobilité professionnelle, la Loi contribue en quelque sorte au bon fonctionnement du marché du travail dans un contexte de rétrécissement du bassin de main-d'œuvre qualifiée et de mondialisation accrue de l'environnement économique.

Pour terminer, il convient de rappeler que les résultats de cette évaluation s'appuient sur deux points dans le temps. Puisque la tenue de deux enquêtes sur le quinquennat 2019-2023 est souhaitée, la deuxième enquête devra être administrée au plus tard au début de l'année 2022, de façon à ce que les résultats soient disponibles à l'automne 2022 et servent d'intrants pour le prochain rapport quinquennal. Les résultats de cette deuxième enquête pourraient permettre de confirmer (infirmer) les résultats obtenus dans la présente évaluation.

ANNEXE

Tableau A1

Incidence de la réforme de la Loi sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail pour l'ensemble des organisations – modèle 4

| Variable | Estimation | Statistique t | P> t |
|--|------------|---------------|------|
| Effet de la réforme | -0,59 | -6,78 | 0,00 |
| Groupe de référence | 1,24 | 15,99 | 0,00 |
| Année 2018 | -0,01 | -0,29 | 0,78 |
| Masse salariale 500 k\$ à 1 M\$ | 0,27 | 5,89 | 0,00 |
| Masse salariale 2 M\$ à 3 M\$ | 1,56 | 17,15 | 0,00 |
| Masse salariale 3 M\$ à 4 M\$ | 1,77 | 12,69 | 0,00 |
| Masse salariale 4 M\$ et + | 1,94 | 13,83 | 0,00 |
| 20 à 100 employés | 0,24 | 4,88 | 0,00 |
| 100 à 499 employés | 0,29 | 2,44 | 0,01 |
| 500 employés et + | 0,53 | 2,35 | 0,02 |
| Secteur public | 0,29 | 1,76 | 0,08 |
| Changement organisationnel | 0,30 | 5,46 | 0,00 |
| Changement technologique | 0,44 | 8,19 | 0,00 |
| Proportion employés professionnels | 0,28 | 2,94 | 0,00 |
| Proportion employés techniciens | 0,39 | 4,49 | 0,00 |
| Proportion employés de bureau | -0,26 | -2,08 | 0,04 |
| Extraction minière, exploitation en carrière et extraction | -0,06 | -0,39 | 0,70 |
| Services publics | -0,23 | -0,44 | 0,66 |
| Construction | -0,15 | -1,73 | 0,08 |
| Fabrication | -0,01 | -0,11 | 0,91 |
| Fabrication 1 (SCIAN 311 et 312) | 0,17 | 0,94 | 0,35 |
| Fabrication 2 (SCIAN 313 à 323) | -0,03 | -0,20 | 0,84 |
| Fabrication 3 (SCIAN 324 à 339) | -0,02 | -0,22 | 0,83 |
| Commerce de gros | 0,02 | 0,20 | 0,84 |
| Commerce de détail | 0,18 | 2,23 | 0,03 |
| Transport et entreposage | -0,12 | -1,13 | 0,26 |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 0,00 | 0,00 | 1,00 |
| Finance et assurances | 0,56 | 3,48 | 0,00 |
| Services immobiliers et services de location à bail | 0,07 | 0,46 | 0,64 |
| Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement | 0,16 | 1,30 | 0,19 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 0,30 | 3,13 | 0,00 |
| Gestion de sociétés et d'entreprises | -0,35 | -1,85 | 0,06 |
| Services d'enseignement | 0,32 | 1,55 | 0,12 |
| Soins de santé et assistance sociale | 0,61 | 6,41 | 0,00 |
| Arts, spectacles et loisirs | 0,02 | 0,12 | 0,91 |
| Services d'hébergement et de restauration | -0,33 | -3,53 | 0,00 |
| Autres services (sauf les administrations publiques) | 0,39 | 4,06 | 0,00 |
| Administrations publiques | 0,70 | 3,62 | 0,00 |
| Constante | -0,64 | -8,91 | 0,00 |

Tableau A2**Incidence de la réforme de la Loi sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations ayant une masse salariale comprise entre 750 k\$ et moins de 1,5 M\$ – modèle 4**

| Variable | Estimation | Statistique t | P> t |
|--|------------|---------------|------|
| Effet de la réforme | -0,43 | -3,05 | 0,00 |
| Groupe de référence | 0,70 | 6,37 | 0,00 |
| Année 2018 | -0,23 | -2,12 | 0,03 |
| 10 à 49 employés | 0,24 | 2,74 | 0,01 |
| 50 à 99 employés | 0,45 | 3,10 | 0,00 |
| 100 employés et + | 0,39 | 1,40 | 0,16 |
| Secteur public | 0,23 | 0,81 | 0,42 |
| Changement organisationnel | 0,16 | 1,55 | 0,12 |
| Changement technologique | 0,57 | 5,49 | 0,00 |
| Proportion employés professionnels | 0,27 | 1,38 | 0,17 |
| Proportion employés techniciens | 0,50 | 2,76 | 0,01 |
| Proportion employés de bureau | -0,17 | -0,60 | 0,55 |
| Extraction minière, exploitation en carrière et extraction | 0,18 | 0,55 | 0,58 |
| Services publics | 0,00 | | |
| Construction | -0,41 | -2,61 | 0,01 |
| Fabrication | -0,02 | -0,11 | 0,91 |
| Fabrication 1 (SCIAN 311 et 312) | 0,31 | 0,93 | 0,35 |
| Fabrication 2 (SCIAN 313 à 323) | 0,12 | 0,46 | 0,65 |
| Fabrication 3 (SCIAN 324 à 339) | 0,02 | 0,13 | 0,90 |
| Commerce de gros | 0,15 | 0,89 | 0,38 |
| Commerce de détail | 0,32 | 1,98 | 0,05 |
| Transport et entreposage | -0,26 | -1,28 | 0,20 |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 0,04 | 0,13 | 0,90 |
| Finance et assurances | 0,97 | 3,20 | 0,00 |
| Services immobiliers et services de location à bail | -0,13 | -0,43 | 0,67 |
| Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement | 0,56 | 2,11 | 0,03 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 0,11 | 0,58 | 0,56 |
| Gestion de sociétés et d'entreprises | 0,18 | 0,47 | 0,64 |
| Services d'enseignement | 0,24 | 0,71 | 0,48 |
| Soins de santé et assistance sociale | 0,76 | 3,79 | 0,00 |
| Arts, spectacles et loisirs | -0,11 | -0,36 | 0,72 |
| Services d'hébergement et de restauration | -0,33 | -1,90 | 0,06 |
| Autres services (sauf les administrations publiques) | 0,35 | 1,74 | 0,08 |
| Administrations publiques | 0,86 | 2,48 | 0,01 |
| Constante | -0,21 | -1,33 | 0,18 |

Tableau A3

Incidence de la réforme de la Loi sur la probabilité d'offrir de la formation en milieu de travail pour les organisations ayant une masse salariale comprise entre 1,5 M\$ et moins de 3 M\$ – modèle 4

| Variable | Estimation | Statistique t | P> t |
|--|------------|---------------|------|
| Effet de la réforme | -0,57 | -2,79 | 0,01 |
| Groupe de référence | -0,12 | -0,75 | 0,45 |
| Année 2018 | -0,16 | -0,95 | 0,34 |
| 10 à 49 employés | 0,97 | 4,85 | 0,00 |
| 50 à 99 employés | 0,81 | 3,71 | 0,00 |
| 100 employés et + | 0,69 | 2,46 | 0,01 |
| Secteur public | 0,74 | 2,59 | 0,01 |
| Changement organisationnel | 0,20 | 1,43 | 0,15 |
| Changement technologique | 0,37 | 2,83 | 0,00 |
| Proportion employés professionnels | 0,07 | 0,25 | 0,80 |
| Proportion employés techniciens | 0,37 | 1,40 | 0,16 |
| Proportion employés de bureau | 0,23 | 0,57 | 0,57 |
| Extraction minière, exploitation en carrière et extraction | -0,77 | -1,98 | 0,05 |
| Services publics | -1,73 | -3,25 | 0,00 |
| Construction | -0,52 | -1,74 | 0,08 |
| Fabrication | -0,77 | -2,46 | 0,01 |
| Fabrication 1 (SCIAN 311 et 312) | -0,79 | -1,59 | 0,11 |
| Fabrication 2 (SCIAN 313 à 323) | -0,76 | -1,90 | 0,06 |
| Fabrication 3 (SCIAN 324 à 339) | -0,79 | -2,49 | 0,01 |
| Commerce de gros | -0,35 | -1,14 | 0,26 |
| Commerce de détail | -0,29 | -0,99 | 0,32 |
| Transport et entreposage | 0,33 | 0,84 | 0,40 |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | -0,43 | -0,96 | 0,34 |
| Finance et assurances | -0,11 | -0,29 | 0,77 |
| Services immobiliers et services de location à bail | -0,37 | -0,87 | 0,39 |
| Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement | -0,88 | -2,48 | 0,01 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | -0,45 | -1,34 | 0,18 |
| Gestion de sociétés et d'entreprises | -1,11 | -2,61 | 0,01 |
| Services d'enseignement | -0,42 | -0,89 | 0,37 |
| Soins de santé et assistance sociale | -0,22 | -0,61 | 0,54 |
| Arts, spectacles et loisirs | -0,04 | -0,07 | 0,94 |
| Services d'hébergement et de restauration | -0,80 | -2,17 | 0,03 |
| Autres services (sauf les administrations publiques) | -0,64 | -1,49 | 0,14 |
| Administrations publiques | -0,57 | -1,28 | 0,20 |
| Constante | 1,00 | 2,79 | 0,01 |

