Document generated on 07/15/2025 8:06 p.m.

International Review of Community Development
Revue internationale d'action communautaire

Les pratiques de formation en entreprise au Québec
Characteristics of occupational training programmes in Quebec enterprises
Las prácticas de formación en la empresa en el Québec

Pierre Paquet

Number 9 (49), Spring 1983

Éducations permanentes en mouvement ?

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1034720ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1034720ar

See table of contents

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (print)
2369-6400 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Paquet, P. (1983). Les pratiques de formation en entreprise au Québec. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (9), 102–113. https://doi.org/10.7202/1034720ar

Article abstract

The author begins by a discussion of a certain number of questions related to (1) access to occupational training programmes, (2) their main characteristics, and (3) the degree of control over these programmes by the various participants. These three aspects are, of course, related and provide a better understanding of the stakes involved in this type of educational activity.

Given the segmented and stratified nature of the labour market, the author suggests two hypotheses: (1) access to these programmes depends on the characteristics of the employees involved and on the nature of their work environment; (2) in Quebec, these programmes are offered by relatively few firms and the employees that are most likely to benefit from them represent only a small fraction of the labour force.

On the basis of his empirical research, the author concludes that occupational training programmes are most often designed to respond to the short-term needs of the company and tend to neglect other areas of education which are particularly important for employees, given the present economic situation.

Tous droits réservés © Lien social et Politiques, 1983

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Les pratiques de formation en entreprise au Québec

P. Paquet

Malgré certaines enquêtes ayant jeté un éclairage partiel sur les pratiques de formation en entreprise au Québec, force nous est de reconnaître que la moisson est peu abondante. Au moment où le projet fut mis sur pied, nous ne disposions que de certaines données partielles permettant difficilement de nous faire une idée précise et à jour, autant du volume des activités de formation, des différentes formes qu'elles revêtent, que de leurs caractéristiques spécifiques. Les données récentes sont plutôt fragmentaires et il est difficile, même en se basant sur des données plus anciennes, de décrire avec précision ce que sont les pratiques de formation en entreprise, au Québec [1].

Aussi le projet visait-il à combler cette lacune en faisant état de l'ensemble des activités de formation offertes aux travailleurs en emploi par les entreprises de vingt employés et plus, dans tous les secteurs industriels, à travers le Québec. Il s'agissait en effet de dresser un portrait d'ensemble et non de mettre le focus sur une dimension, un aspect ou une partie seulement de la formation en entreprise.

Notre objectif était de fournir des éléments de réponse à trois ordres de question qui, selon notre analyse, représentent des enjeux majeurs pour les travailleurs... et pour l'éducation permanente :

— Le premier, et celui qui sera principalement traité dans le cadre du présent article, concerne l'accès à la formation : les travailleurs québécois ont-ils des chances égales de se voir offrir de la formation par leur employeur ? Ou bien, ces chances varient-elles en fonction des caractéristiques des entreprises et de celles de la main-d'oeuvre qui y travaille ?

— Le second ordre de question vise les caractéristiques spécifiques des activités de formation réalisées par les entreprises : assure-t-on une formation large, transférable et de longue durée ou plutôt une formation courte, non reconnue officiellement et axée sur la tâche immédiate ?

— Le troisième ordre de question a trait au contrôle exercé sur les activités de formation ou, pour le dire autrement, au partage des responsabilités entre employeurs, organisations syndicales et travailleurs directement concernés : la formation est-elle « l'affaire exclusive des employeurs » ? S'agit-il plutôt d'une responsabilité partagée faisant l'objet d'ententes entre les parties sous une forme ou sous une autre ? Quelles formes et quels mécanismes ont été mis en place à cet effet ? Quel rôle les travailleurs jouent-ils par rapport à ces activités de formation ?

Ces trois ordres de question sont complémentaires et permettent de mieux saisir les enjeux de la formation en entreprise, enjeux qui sont loin d'être évidents lorsqu'il s'agit d'un univers aussi mal connu et qui a suscité relativement peu de débats en milieu québécois. Or avec les transformations de la structure industrielle et les changements technologiques qui se profilent à l'horizon, nous sommes portés à croire que la formation en entreprise constituera de plus en plus un objet de lutte autour duquel les travailleurs et les organisations qui les représentent auront à préciser

leurs orientations et à définir leurs stratégies pour défendre leurs intérêts et non laisser les entreprises sacrifier ceux-ci au nom d'impératifs économiques immédiats.

Dans cette perspective, il s'avère nécessaire de faire le point sur la situation actuelle, au Québec, en matière de formation en entreprise, de manière à bien identifier d'où l'on part et, en conséquence, les politiques à mettre en oeuvre et les stratégies à développer pour atteindre les objectifs visés. Ainsi comme nous le verrons plus loin dans ce texte, l'enquête a permis de constater qu'une forte proportion d'entreprises offrent des activités de formation et qu'un grand nombre de travailleurs sont touchés par celles-ci. Par contre, il s'agit, règle générale d'une formation directement liée à la tâche, de courte durée, ne se traduisant pas (pour les travailleurs) par une amélioration de leurs conditions de travail (augmentation de salaire, promotion ou mutation). En outre, dans la majorité des cas, surtout s'il s'agit d'activités de formation durant les heures normales de travail, l'employeur seul a mis sur pied ces activités, décide de leur contenu, sélectionne les travailleurs qui doivent les suivre. Les travailleurs ou leurs organisations ont donc peu d'emprise sur le processus de formation dans les entreprises.

Les hypothèses relatives à l'accès à la formation

Postulant l'existence d'un marché du travail segmenté ou stratifié, plutôt que d'un marché du travail unique, nous avons émis, en termes d'accès à la formation, l'hypothèse suivante :

> Les travailleurs bénéficieront d'un accès différencié à la formation en fonction de leurs propres caractéristiques et en fonction de celles des milieux de travail où ils s'insèrent.

Dans les entreprises appartenant au marché primaire (ou central), et particulièrement dans les secteurs de pointe ou les entreprises à haute technologie, le développement de la formation en entreprise correspond aux exigences nouvelles de l'appareil de production. Règle générale, la formation aura tendance à y être considérée comme un outil nécessaire pour répondre à leurs besoins d'adaptation de la main-d'oeuvre. En vue d'accroître la productivité des travailleurs, ces entreprises ont un intérêt direct et immédiat à favoriser une plus grande qualification de ceux-ci (ou du moins d'une partie d'entre eux), de manière à compter sur une main-d'oeuvre convertible, adaptable, mobile, transférable... en fonction des changements et des innovations que connaît l'appareil de production.

Dans ces entreprises, la présence d'une ou de plusieurs formes d'activité de formation (sur le tas, durant les heures de travail et en dehors des heures de travail) fera partie des pratiques courantes, de sorte que la majorité des travailleurs seront potentiellement en mesure de bénéficier de l'une ou l'autre de ces trois formes d'activité. Ainsi peut-on supposer que les grandes entreprises, de même que celles appartenant au secteur public, auront tendance à réaliser des actions de formation sous toutes leurs formes (sur le tas, durant les heures normales de travail et en dehors des heures normales de travail) simultanément, en plus grande quantité et de façon plus structurée (activités de formation organisée et présence de politiques ou de programmes de formation).

En outre, l'accès des travailleurs à la formation sera également déterminé par leur position dans la hiérarchie de l'entreprise (c'est-à-dire par les catégories socio-professionnelles d'appartenance) et par leurs caractéristiques individuelles (sexe...). Ainsi peut-on prévoir que la formation aura tendance à reproduire l'échelle hiérarchique des entreprises, de sorte que les cadres ou les professionnels connaîtront un accès à la formation plus grand que ce ne sera le cas des employés de bureau ou des autres employés.

Et, ces deux types de déterminismes structurels (position dans la hiérarchie des entreprises et caractéristiques des lieux d'insertion) produiront des effets discriminants cumulatifs par rapport à l'accès à la formation. Ainsi, l'ouvrier non spécialisé aura plus facilement accès à la formation dans les grandes entreprises, même si, de façon générale, les chances d'en bénéficier, pour cette catégorie d'employés, demeurent fort limitées. Et les cadres qui, de façon générale, ont un accès plus facile à la formation, verront leurs chances augmenter encore s'ils sont au service de grandes organisations.

Par ailleurs, en ce qui a trait au volume d'activités de formation, c'est en nous appuyant sur les données des enquêtes antérieures que nous pouvions émettre

une hypothèse relative à la situation qui prévaut au Québec. Quoique n'utilisant pas nécessairement les mêmes dimensions pour ce faire, chacune des enquêtes tend à considérer le Québec comme une région où le niveau d'activités de formation est inférieur à la moyenne nationale. Les trois enquêtes [2] fournissant des résultats sur la proportion d'entreprises déclarant de la formation et les deux enquêtes [3] évaluant la proportion de bénéficiaires manifestent cette même tendance. Donc, selon ces enquêtes, le Québec se caractérise par un faible niveau de développement des pratiques de formation en entreprise.

En nous appuyant sur ces données nous avons formulé l'hypothèse suivante :

> Au Québec, les pratiques de formation en entreprise sont le fait d'une proportion relativement restreinte d'entreprises et les travailleurs susceptibles d'en bénéficier représentent une faible proportion de la main-d'oeuvre.

Les variables retenues pour analyser l'accès à la formation

Comme point de départ, nous avons retenu la variable *activités de formation*, de manière à donner une extension large à la notion de formation en entreprise, nous trouvant ainsi à inclure, à la fois, la formation sur le tas [4], la formation durant les heures de travail et la formation en dehors des heures de travail pour laquelle l'employeur paye, en tout ou en partie, les frais de scolarité. Se trouvent par contre exclues de notre définition d'activités de formation, les deux formes suivantes : la formation syndicale (car il ne s'agit pas d'une formation relevant de l'employeur) et l'apprentissage (que nous considérons comme un prolongement de la formation initiale).

Ce premier niveau permet de distinguer entre les entreprises où il existe certaines activités de formation et celles qui n'en ont aucune. À un second niveau, nous avons introduit la variable *activités organisées de formation* correspondant à la mise en place de stages, cours, séminaires, colloques, sessions de travail... Nous étions ainsi en mesure de distinguer, parmi les entreprises, celles qui n'ont pas de formation organisée (soit qu'elles n'offrent aucune formation, soit qu'elles ne réalisent que des activités de formation sur le tas) et celles qui offrent des activités organisées (durant et/ou en dehors des heures de travail).

Enfin, à un troisième niveau, plus restrictif encore, nous avons distingué entre les entreprises selon qu'elles possèdent ou non des *politiques ou des programmes de formation*. Nous nous trouvions alors à exclure, parmi les entreprises offrant des activités de formation organisées, celles qui le font de façon ponctuelle ou « ad hoc ». Celles qui le font dans le cadre de politiques ou de programmes sont sans doute susceptibles d'offrir aux travailleurs de meilleures possibilités d'accès à la formation, à cause même du caractère récurrent de ces activités.

Chacun de ces niveaux a fait l'objet de trois types de mesures à partir des indicateurs suivants :
— pourcentage d'entreprises offrant de la formation ;
— pourcentage de main-d'oeuvre travaillant dans ces entreprises ;
— pourcentage de travailleurs ayant bénéficié, de fait, d'actions de formation.

Les données du sondage

La cueillette des données a été réalisée en deux temps. Dans un premier temps, toutes les entreprises sélectionnées ont été invitées à participer à une entrevue téléphonique variant entre 5 et 10 minutes... Dans un second temps, les entreprises qui offraient de la formation durant et/ou en dehors des heures normales de travail ont été pressenties pour compléter un questionnaire auto-administré qui leur a été expédié par la poste. Au total, nous avons recueilli des données auprès de 1 617 entreprises de vingt employés et plus, à travers le Québec.

Accès potentiel et réel à la formation

La présence d'activités de formation

Nous appuyant sur les données d'enquêtes antérieures, nous avons formulé une hypothèse sur l'importance relativement limitée des pratiques de formation en entreprise, au Québec.

Les résultats obtenus lors de l'enquête auprès des entreprises québécoises nous incitent à rejeter cette hypothèse. L'indice global relatif à la présence d'activités, sous une ou plusieurs formes à la fois, montre

que l'accès potentiel des travailleurs à la formation est largement répandu. 83,3 % des entreprises, embauchant 95,3 % de la main-d'oeuvre comprise dans notre échantillon, déclarent des activités de formation (cf. le tableau 1). Bien sûr, comme nous le verrons plus loin, cela ne signifie pas que l'accès potentiel à la formation soit identique peu importe les caractéristiques des entreprises ou de la main-d'oeuvre, mais il n'en demeure pas moins que, de façon générale, celui-ci s'étend pratiquement à l'ensemble de la main-d'oeuvre couverte par notre enquête.

L'accès réel, mesurant la situation de fait, confirme l'importance des activités de formation au sein des entreprises québécoises de vingt employés et plus. Nous pouvons estimer à 36,2 % la proportion de la main-d'oeuvre totale ayant bénéficié d'activités de formation au cours du dernier exercice financier. Certes, l'accès réel est nettement moins élevé que l'accès potentiel. Mais l'on ne saurait s'attendre à ce que tous les employés participent annuellement à des activités de formation. Les données relatives à chacune des trois formes d'activité confirment l'ampleur de la formation en entreprise au Québec (cf. le tableau 1).

Vers une classification des entreprises selon leur situation face à la formation

Nous venons d'établir les proportions d'entreprises qui offrent à leurs employés de la formation, globalement et pour chacune des trois formes d'activité, séparément. Ces informations, cependant, ne sont pas suffisantes pour donner une image complète de la formation en entreprise. En effet, plusieurs entreprises ne se limitent pas à offrir à leurs employés une seule forme d'activité, lorsqu'elles réalisent de la formation. Souvent, elles recourent à plusieurs formes d'activité simultanément. Pour rendre compte de ce phénomène, nous procéderons maintenant à la description des situations caractérisant les entreprises selon qu'elles réalisent ou non des activités de formation et, lorsqu'elles en offrent à leurs employés, selon qu'elles recourent à une seule ou à plusieurs formes d'activité simultanément. Nous distinguerons ainsi cinq situations. Les deux premières correspondent aux entreprises n'offrant aucune activité organisée de formation : 1) absence complète d'activité de formation ; 2) activités de formation sur le tas seulement. Les trois dernières regroupent les entreprises offrant

TABLEAU 1

Accès potentiel et accès réel aux activités de formation globalement et pour chacune des trois formes d'activité séparément

	ACCÈS POTENTIEL		ACCÈS RÉEL
	Proportion d'entreprises	**Proportion de main-d'oeuvre**	**Estimation de la proportion de bénéficiaires**
	%	%	%
A) Présence d'activités Présence d'activités sous une ou plusieurs formes à la fois	83,3	95,3	36,2
B) Formes d'activité			
Formation sur le tas	69,4 [1]	87,9 *	9,8
Formation durant les heures de travail	55,7 [1]	86,3 *	20,5
Formation en dehors des heures de travail	51,0 [1]	84,9 *	5,9

* Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible.

à leurs employés des activités organisées de formation, sous l'une ou l'autre forme ; 3) formation durant les heures de travail seulement ; 4) formation en dehors des heures de travail seulement ; 5) formation durant et en dehors des heures de travail.

Voyons, selon cette classification, comment se répartissent les entreprises et les travailleurs qui y sont employés (cf. le tableau 2). 66,4 % des entreprises, employant 90,8 % de la main-d'oeuvre comprise dans notre échantillon, offrent à leurs employés des activités de formation durant les heures de travail et en dehors des heures de travail (40,2 % de l'ensemble des entreprises, ayant à leur service 80,5 % de la main-d'oeuvre totale). Donc le tiers des entreprises (33,6 %), employant 9,2 % des travailleurs, n'offrent à leur personnel aucune activité organisée de formation. Ces entreprises se composent à peu près à part égale de celles qui ne réalisent aucune formation (16,7 %) et de celles qui ont mis sur pied seulement des activités de formation sur le tas (16,9 %).

L'accès réel montre que les entreprises réalisant des activités organisées recrutent la quasi-totalité des bénéficiaires de formation. En effet, les entreprises sans activité organisée (c'est-à-dire celles qui offrent seulement de la formation sur le tas) regroupent moins de 3 % du total des bénéficiaires de formation (soit 1 % des 36,2 % de bénéficiaires). Et, à l'inverse, les entreprises offrant simultanément à leurs employés de la formation durant les heures de travail et de la formation en dehors des heures de travail, regroupent à elles seules plus de 90 % du total des bénéficiaires (33,2 % des 36,2 % de bénéficiaires).

Les politiques et les programmes de formation dans les entreprises offrant des activités organisées

Le troisième type de mesures, l'existence de politiques ou de programmes de formation parmi les entreprises offrant à leurs employés des activités organisées, s'avère le niveau le plus restrictif. Il permet

TABLEAU 2

Accès potentiel et accès réel aux activités organisées de formation selon la situation caractérisant les entreprises

SITUATION DES ENTREPRISES	ACCÈS POTENTIEL		ACCÈS RÉEL
	Proportion d'entreprises	Proportion de main-d'oeuvre	Estimation de la proportion de bénéficiaires
	%	%	%
Entreprises sans formation organisée			
1. Aucune activité	16,7	4,7	-
2. Formation sur le tas seulement	16,9	4,5	1,0
Sous-total	33,6	9,2	1,0
Entreprises avec formation organisée			
3. Formation durant les heures de travail seulement	15,5	5,8	1,4
4. Formation en dehors des heures de travail seulement	10,8	4,5	0,6
5. Formation durant et en dehors des heures de travail	40,2	80,5	33,2
Sous-total	66,4	90,8	35,2
TOTAL	100,0	100,0	36,2

d'évaluer l'importance du bloc d'entreprises les mieux structurées en matière de formation puisqu'elles offrent à leurs employés des activités fonctionnant sur une base régulière plutôt que de façon purement ponctuelle. Le tableau 3 nous apprend que 44,6 % des entreprises couvrant 79,9 % de la main-d'oeuvre totale comprise dans notre échantillon sont dans cette situation [5]. Ces entreprises regroupent la grande majorité (90,9 %) de l'ensemble des bénéficiaires de formation (32,9 % des 36,2 % de bénéficiaires).

L'accès à la formation selon les caractéristiques des entreprises et de la main-d'oeuvre à leur service

Si les proportions élevées d'entreprises déclarant des activités, de main-d'oeuvre au service de ces entreprises et de bénéficiaires de formation demeurent des résultats centraux de l'enquête, les données que nous venons de mettre en lumière illustrent aussi la diversité des situations, selon les types d'entreprise. Il faut considérer que l'accès à la formation subit l'influence des lieux d'insertion des travailleurs dans un marché du travail stratifié (ou segmenté).

TABLEAU 3

Accès potentiel et accès réel aux programmes et aux politiques de formation dans les entreprises déclarant des activités organisées

POLITIQUES ET PROGRAMMES	ACCÈS POTENTIEL		ACCÈS RÉEL
	Proportion d'entreprises	Proportion de main-d'oeuvre	Estimation de la proportion de bénéficiaires
	%	%	%
Formation organisée dans le cadre de politiques ou de programmes de formation	44,6	79,9	32,9
Formation organisée sans la présence de politiques ou de programmes de formation	21,8	10,9	2,3
TOTAL	66,4	90,8	35,2

Synthèse de la situation

Le tableau synthèse 4 regroupant nos trois types de mesures permet de confirmer que l'accès potentiel aux activités de formation est relativement développé parmi les entreprises québécoises de vingt employés et plus. À toutes fins pratiques, quatre travailleurs sur cinq sont éventuellement susceptibles de recevoir de la formation, car ils sont au service d'entreprises qui réalisent des activités organisées et disposent de politiques ou de programmes de formation. L'analyse en termes d'accès réel montre d'ailleurs que plus de 90 % des bénéficiaires de formation travaillent dans de telles entreprises.

De fait, l'analyse des résultats en fonction des caractéristiques des entreprises fait ressortir les éléments suivants :

Les secteurs économiques

Le secteur de production de biens et celui de la production de services sont tout aussi actifs l'un que l'autre. Toutefois, le secteur de la production de biens diffère de celui de la production de services par une concentration des activités à l'intérieur d'une proportion plus faible d'entreprises.

TABLEAU 4

Tableau synthèse de l'accès à la formation en fonction de nos trois types de mesures

TYPE DE MESURES	ACCÈS POTENTIEL		ACCÈS RÉEL
	Proportion d'entreprises	Proportion de main-d'oeuvre	Estimation de la proportion de bénéficiaires
	%	%	%
1. Présence d'activités de formation sous une ou plusieurs formes à la fois			
• OUI	83,3	95,3	36,2
• NON	16,7	4,7	—
• TOTAL	100,0	100,0	36,2
2. Présence d'activités organisées de formation			
• OUI	66,4	90,8	35,2
• NON	33,6	9,2	1,0
• TOTAL	100,0	100,0	36,2
3. Présence de politiques ou de programmes de formation			
• OUI	44,6	79,9	32,9
• NON	55,4	20,1	3,3
• TOTAL	100,0	100,0	36,2

L'analyse plus poussée par branche d'activité économique (secteur ou sous-secteur) fait ressortir le degré élevé de développement des activités dans les secteurs suivants : éducation, santé et administration publique. D'autres secteurs (ou sous-secteurs) se caractérisent par un niveau d'activités nettement plus faible : la construction, les textiles, le commerce et les services (personnels et aux entreprises).

La position des entreprises par rapport à l'économie de marché

L'analyse des données selon la taille et selon le statut des entreprises manifeste des écarts importants entre les entreprises, en termes d'accès à la formation. C'est le cas entre petites et grandes entreprises ; c'est également le cas entre entreprises indépendantes et entreprises publiques ou entreprises intégrées.

L'accès à la formation croît avec la taille, qu'il s'agisse d'activités sous l'une ou l'autre forme, qu'il s'agisse d'activités organisées (durant ou en dehors des heures de travail), ou qu'il s'agisse de politiques et de programmes de formation. Dans les petites entreprises, la proportion de celles qui réalisent des activités est nettement plus faible. C'est d'abord à ce niveau qu'il existe des différences.

Le second niveau où s'exerce une différenciation des entreprises, c'est par rapport au caractère organisé de ces activités. Les petites entreprises ont tendance à organiser plus de formation sur le tas que ne le font les grandes, tandis que ces dernières offrent à leurs employés plus d'activités organisées. Ce qui met en relief le rôle différent joué par la formation sur le tas selon la nature des entreprises. Dans un cas (les petites entreprises), la formation sur le tas est la seule forme d'activité accessible ; dans l'autre (les grandes entreprises), il s'agit simplement d'une stratégie de formation parmi plusieurs, retenue lorsqu'elle répond de façon fonctionnelle à des objectifs spécifiques.

L'analyse des données par statut fait ressortir également des différences importantes entre les entre-

prises. Dans l'ensemble, le secteur public (et parapublic) jouit d'un niveau d'activités nettement plus élevé que le secteur privé, qu'il s'agisse d'accès potentiel ou d'accès réel. Toutefois, à l'intérieur du secteur privé, des écarts tout aussi importants séparent les entreprises intégrées des entreprises indépendantes. De fait, les résultats, dans les entreprises intégrées, se rapprochent plutôt de ceux obtenus dans les entreprises publiques.

Les employés au service des entreprises indépendantes se trouvent donc dans une position nettement moins favorable. Qu'il s'agisse d'activités de formation sous une forme ou l'autre, qu'il s'agisse d'activités organisées (durant ou en dehors des heures de travail), ou qu'il s'agisse de politiques ou de programmes de formation, l'accès potentiel, comme l'accès réel, est plus faible chez ces travailleurs. Comme c'était le cas, selon la taille, la fonction formation est moins développée parmi les entreprises indépendantes ; toutefois lorsque ces dernières organisent des activités, la proportion de bénéficiaires y est aussi élevée que parmi les entreprises intégrées ou les entreprises publiques.

Les entreprises indépendantes ont par ailleurs tendance à organiser plus de formation sur le tas et moins d'activités organisées que les entreprises intégrées ou les entreprises publiques. Et il est nettement plus fréquent, dans les entreprises indépendantes, que les bénéficiaires de formation sur le tas aient accès à cette seule forme d'activité.

Les catégories socio-professionnelles

L'analyse des caractéristiques de la main-d'oeuvre, par ailleurs, confirme l'accès différencié à la formation en fonction des catégories socio-professionnelles des employés : les cadres et professionnels jouissent d'une situation privilégiée, surtout en matière d'activités organisées, où ils sont nettement plus nombreux que les autres catégories de personnel à recevoir de la formation. À l'inverse, les autres employés (et surtout les ouvriers non spécialisés) ont un accès nettement plus limité aux activités de formation.

Les points saillants de l'accès à la formation

Qu'advient-il des hypothèses relatives à l'accès à la formation lorsque nous considérons les résultats du sondage mené auprès des entreprises de vingt employés et plus, au Québec ? Le premier constat a trait à l'important volume d'activités de formation en entreprise. Lorsque nous utilisons le type de mesures le plus large, autant l'accès potentiel (83,3 % des entreprises couvrant 95,3 % de la main-d'oeuvre totale de notre enquête) que l'accès réel (36,2 % de bénéficiaires) se sont avérés nettement plus élevés que ce à quoi nous nous attendions au point de départ.

L'ampleur des activités de formation, au Québec, tend à prouver que le développement de la fonction formation au sein des entreprises, du moins parmi celles qui appartiennent au marché primaire (ou central), est un fait acquis. Nous nous trouvons ainsi à affirmer l'hypothèse relative au faible niveau d'activités de formation en entreprise, au Québec, formulée en nous appuyant sur les données recueillies lors d'enquêtes antérieures menées au Canada. Certes, il demeure possible que les entreprises au Québec réalisent moins d'activités que dans d'autres parties du Canada. En outre, comme nous l'avons déjà souligné, pour plusieurs raisons, il est difficile de comparer, sans fortement les nuancer, les résultats d'enquêtes antérieures à ceux que nous avons obtenus. Mais toutefois, nous sommes en mesure d'affirmer que les activités de formation en entreprise sont largement répandues au Québec.

Cependant, malgré cet important volume d'activités, le fait que moins de la moitié des entreprises offrent des conditions plus favorables nous incite à maintenir l'hypothèse d'un accès différencié à la formation et nous permet de soutenir qu'il existe des zones de discrimination identifiables à partir des caractéristiques des entreprises ou de la main-d'oeuvre à leur service. Et de fait, une analyse plus poussée, à partir de ces caractéristiques des entreprises, nous démontre que, dans l'ensemble, les travailleurs au service des petites entreprises ou des entreprises indépendantes disposent de chances d'accès nettement plus limitées.

Il en va de même lorsque nous considérons la position des travailleurs dans la hiérarchie de l'entreprise. Les cadres et professionnels bénéficient d'un accès nettement plus facile tandis qu'à l'autre bout de l'échelle, les employés non spécialisés sont, pour ainsi dire, les laissés pour compte du système de formation. La formation en entreprise tendrait donc non pas à

diminuer les inégalités de la division du travail, mais plutôt à les reproduire. En outre, les effets discriminants relevant des caractéristiques de la main-d'oeuvre et ceux correspondant aux caractéristiques des entreprises seraient cumulatifs.

Nous pourrions résumer l'analyse de l'accès à la formation en affirmant que l'étude des données fait ressortir deux types de situation. D'un côté, nous trouvons une minorité importante d'entreprises, employant les quatre cinquièmes de la main-d'oeuvre converte par notre enquête, où existe un contexte favorable à la formation. De l'autre côté, nous trouvons une majorité d'entreprises, ayant à leur service un cinquième de la main-d'oeuvre, qui ne répondent pas aux conditions permettant à la formation d'atteindre un niveau appréciable de développement ; il s'agit des entreprises sans aucune activité de formation, de celles qui réalisent seulement de la formation sur le tas, et enfin, de celles qui mettent sur pied des activités organisées, mais de façon ponctuelle (et non dans le cadre de politiques ou de programmes de formation).

Les activités de formation

Comme nous l'avons signalé en introduction, l'enquête visait à répondre à trois ordres de question. Nous venons de présenter les principaux résultats relatifs à l'accès à la formation. Afin de donner une vue d'ensemble des résultats que nous avons obtenus, nous résumerons brièvement les principaux points saillants concernant les deux autres ordres de question traités lors de ce sondage auprès des entreprises.

La formation durant les heures de travail

Les entreprises ont, le plus souvent, dispensé de la formation professionnelle. Les autres genres de formation (formation non professionnelle mais liée à la tâche et formation générale) occupent une place moins importante.

Règle générale, les entreprises offrent à leurs employés des activités de courte durée. Un nombre relativement restreint d'entreprises ont réalisé des activités de longue durée au cours de leur dernier exercice financier.

Une forte proportion d'entreprises assurent à leurs employés de la formation se déroulant entièrement en dehors du poste de travail. Toutefois, la moitié des entreprises utilisent également une méthode mixte (c'est-à-dire, une formation se déroulant en partie en dehors et en partie sur le poste de travail ou le lieu de production). Sachant l'importance de la formation sur le tas [6] (c'est-à-dire celle qui se déroule entièrement sur le poste de travail ou le lieu de production), nous pouvons affirmer que la formation se déroulant en tout ou en partie sur le poste de travail ou le lieu de production occupe une place fort importante parmi les méthodes de formation auxquelles ont recours les entreprises.

Même si l'entreprise conserve un rôle de premier plan et réalise seule une partie de ses activités, elle fait souvent appel à des intervenants externes, notamment aux organismes privés (firmes de consultants ou de spécialistes en formation, fournisseurs d'équipement ou de matériel, associations sectorielles) ; mais dans l'ensemble l'entreprise a moins souvent recours aux institutions d'enseignement, aux centres de main-d'oeuvre ou aux autres organismes gouvernementaux.

Une faible majorité d'entreprises rapportent que certains de leurs employés ont reçu des attestations, à la suite de la formation. Parmi ces entreprises, un peu plus de la moitié rapportent des attestations décernées par les institutions d'enseignement ; ces dernières représentent la principale source d'attribution d'attestations de formation à des employés, malgré leur rôle relativement restreint en matière de formation durant les heures de travail.

Règle générale, la formation acquise par les employés n'est pas reconnue par l'entreprise, c'est-à-dire qu'elle ne se traduit ni par une augmentation de salaire, ni par un transfert (promotion ou mutation).

La formation sur le tas

La formation sur le tas est presque exclusivement axée sur la formation professionnelle ou la formation non professionnelle mais liée à la tâche.

La plupart du temps, l'entreprise seule se charge de cette forme d'activité. Toutefois, il arrive que l'entreprise fasse appel à des ressources externes. Il s'agit alors surtout d'organismes privés plutôt que d'organismes publics.

Une fois sur cinq, des entreprises rapportent que certains de leurs employés ont reçu des attestations de formation.

La formation en dehors des heures de travail

Règle générale, les entreprises remboursent des frais de scolarité à leurs employés pour des activités conçues et réalisées par des institutions d'enseignement. Il est moins fréquent qu'elles le fassent pour des activités conçues et réalisées par d'autres intervenants.

Dans la grande majorité des cas, les entreprises n'accordent pas à leurs employés de reconnaissance pour ces acquis de formation. Il est en effet peu fréquent que cette forme d'activité débouche sur un transfert ou sur une augmentation de salaire.

Le partage des responsabilités

De la situation relative au partage des responsabilités entre employeurs et employés ressortent les points suivants :

— Peu importe la forme d'activité, dans la grande majorité des cas, l'employeur seul a mis sur pied les activités de formation offertes aux employés. Il est relativement peu fréquent que des activités aient été implantées en conformité avec les dispositions de conventions collectives ou en vertu d'autres ententes.

— Le caractère obligatoire (ou facultatif) des activités de formation diffère selon qu'il s'agit de formation durant ou en dehors des heures de travail. Dans le cas de la formation durant les heures de travail, le caractère obligatoire des activités est plus accentué. Dans le cas des remboursements de frais de scolarité, l'employeur a tendance à laisser plus de jeu aux employés, se réservant le pouvoir d'approuver les demandes faites par ceux-ci.

Retour critique sur les résultats du sondage

Le cadre théorique retenu pour réaliser cette enquête (mais que nous n'avons pu développer dans cet article) nous a permis de préciser que la formation en entreprise suppose l'intégration du concept de qualification : qualification des emplois et qualification des travailleurs. Sans durcir cette dichotomie emplois-travailleurs, nous avons cependant montré que la formation ou la qualification peuvent répondre à des finalités et à des fonctions différentes selon les besoins et les intérêts de chacun des partenaires sociaux.

La qualification des emplois et des travailleurs renvoie à l'évolution des structures économiques et à ses conséquences en termes de modifications de la structure des emplois ainsi que de changements dans les compétences requises de la part des travailleurs pour exercer ces fonctions de travail. Pour comprendre la (les) logique(s) de la formation en entreprise, il s'avère nécessaire de s'appuyer sur les théories relatives au fonctionnement du marché du travail de manière à préciser les liens qui unissent la formation, les emplois et les salaires.

Nous avons choisi de rejeter la théorie du capital humain, cette approche s'avérant inapte à expliquer les liens unissant ces trois éléments. En effet, l'hypothèse d'un marché de travail unique, en concurrence parfaite, sur laquelle s'appuie la théorie néoclassique, ne semble pas confirmée par les études empiriques qui ont retenu cette approche. Ainsi, nous considérons comme non vérifiée l'affirmation émise en vertu de la théorie du capital humain selon laquelle le travailleur peut décider en toute rationalité d'investir dans la formation en misant sur un lien nécessaire et immédiat entre le niveau de formation atteint et les bénéfices qu'il peut en retirer dans un emploi, sous forme de salaire.

Nous avons plutôt retenu l'hypothèse d'une structure dualiste, c'est-à-dire d'un marché du travail stratifié (ou segmenté) qui, dans une large mesure, prédétermine les « chances d'accès » des travailleurs : un marché du travail central (ou primaire) et un marché du travail périphérique (ou secondaire). Selon cette approche, en fonction de leur lieu d'insertion professionnelle ainsi que de leur position dans la hiérarchie de l'entreprise, les travailleurs connaîtront d'importantes variations dans les chances d'accès à la formation qui leur sont offertes par les entreprises.

Parmi les entreprises appartenant au marché primaire (ou central), la formation répond à un besoin d'adaptation de la main-d'oeuvre en fonction des exigences nouvelles de la production. L'entreprise a donc un intérêt direct et immédiat à ce que cette fonction s'y développe pour permettre d'accroître la pro-

ductivité. À l'inverse, le marché secondaire (ou périphérique) générera des besoins de formation nettement plus limités.

En fonction de leur appartenance à l'un ou l'autre marché du travail, les travailleurs jouiront donc d'un accès plus ou moins large à la formation. L'objectif d'accroissement de la productivité s'accompagne également d'un second objectif : que cette formation soit réalisée au moindre coût, ce qui aura des incidences sur la nature des activités mises sur pied de même qu'en termes de contrôle exercé sur celles-ci. La formation, qui pourrait être conçue comme utile et nécessaire à chacun des partenaires (l'entreprise ayant intérêt à compter sur une main-d'oeuvre qualifiée et les travailleurs ayant intérêt à se former en vue d'être en meilleure posture sur le marché du travail), pourra donc faire ressortir des intérêts parfois divergents sinon contraditoires.

Nous nous trouvons alors devant deux logiques : celle de l'entreprise visant à disposer d'une main-d'oeuvre adaptée aux exigences de la production, au moindre coût, d'où les entreprises auront tendance à privilégier des activités de courte durée, directement reliées à la tâche, et non reconnues dans les grilles de classification ou les échelles de salaires ; la seconde logique celle des travailleurs, poursuivant plutôt un objectif de valorisation de la force de travail, d'où ceux-ci auront tendance à privilégier des activités qualifiantes, transférables et reconnues par l'entreprise au niveau des conditions de travail, bref des activités axées sur une véritable reconversion de la main-d'oeuvre et non sur une simple adaptation à la tâche.

Malgré le fait que nous avons utilisé des indicateurs relativement grossiers, nous croyons être en mesure d'affirmer que la formation en entreprise, au Québec, compte tenu des résultats de l'enquête, répond à des impératifs de même nature que dans d'autres sociétés à économie développée : ces activités visent à accroître la productivité de la main-d'oeuvre en l'adaptant aux besoins de l'appareil de production. La description des caractéristiques de la formation et l'importance du contrôle patronal sur ces activités, dont nous avons peu parlé ici, tendent également à démontrer que la situation québécoise correspond à ce modèle.

Étant donné la nature des activités réalisées par les entreprises et le peu de contrôle qu'exercent les travailleurs ou leurs organisations sur ces activités, nous pouvons affirmer que la formation en entreprise, règle générale, est directement axée sur les besoins immédiats de l'entreprise, à savoir l'adaptation de la main-d'oeuvre. À ce niveau, une bonne partie de la main-d'oeuvre est au service d'entreprises en mesure de répondre à de tels besoins. Toutefois, il est moins évident que ces activités puissent répondre adéquatement aux besoins de qualification des travailleurs par exemple pour accroître leur compétence, se prémunir contre les mises à pied ou les fermetures d'usine, favoriser leur promotion dans les grilles de classification, ou leur permettre d'acquérir des emplois plus stables, mieux rémunérés et plus valorisants...

Pierre Paquet
Bureau de la recherche,
faculté de l'Éducation permanente,
Université de Montréal

NOTES :

[1] Cet article résume les principales données relatives à l'accès à la formation paru dans le document suivant : Paquet, P. Doray, P., *Les Pratiques de formation en entreprise*, Montréal, Commission d'étude sur la formation des adultes, 1982. Cette enquête a été commanditée par la Commission d'étude sur la formation des adultes (C.E.F.A.)

[2] Si nous regardons en arrière les documents portant sur les pratiques de formation en entreprise parus au cours des dix dernières années, les enquêtes d'envergure nationale à partir desquelles nous pouvons obtenir des informations sur la situation au Québec sont les suivantes :

1) Statistique Canada, Ottawa, *Formation dans l'industrie (1969-70)*, Ottawa, Information Canada, Fév. 1973, 75 p., (Catalogue 81-555 Hors Série).

2) Statistique Canada, Ottawa, « Programmes de formation offerts par l'employeur ». *La Population active*, Janv. 1975, p. 79-86., (Catalogue 71-001).

3) Adams (R.J.) et Al., *L'Éducation et le Travailleur canadien*, Travail Canada, Ottawa, Juin 1979, 383 p.

Adams (R.J.), *Training in Canadian Industry : Research, Theory and Politic Implications*, Hamilton, McMaster University, April 1980, 35 p.

4) Betcherman, G., « Le Développement des compétences professionnelles », Chap. VII, in *Les Besoins en main-d'oeuvre qualifiée*, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1982, pp. 55-70.

Betcherman, Gordon, *Les Pénuries de travailleurs qualifiés : résumé des conclusions de l'enquête sur les ressources humaines*, Ottawa, Approvisionnements et Services, 1980, 19 p.

Ces enquêtes fournissent toutes des données agrégées sur la formation en entreprise au Canada. mais les résultats fragmentés

par province, permettant de décrire la situation spécifique du Québec et de la comparer à celle de l'Ontario ou du Canada dans son ensemble, sont relativement rares.

[3] Statistique Canada (1969-1970), Commission Adams (1978) et Conseil économique du Canada (1979).
Statistique Canada (1973) et Commission Adams.

[4] La formation sur le tas correspond aux activités de formation se déroulant entièrement sur le poste de travail ou le lieu de production.

[5] Rappelons que dans le cadre de notre enquête, les entreprises de moins de vingt employés ne figurent pas dans notre échantillon. Il est évident que si nous avions intégré ces dernières, les proportions d'entreprises (et de main-d'oeuvre) ne disposant pas de politiques ou de programmes de formation seraient sans doute plus élevées.

[6] Rappelons que 69,4 % des entreprises réalisent des activités de formation sur le tas.

Revue
Conjoncture politique au Québec

DOSSIER : *FAMILLE ET SOCIÉTÉ*

CONJONCTURE : Le Front commun
La Commission McDonald
Le PQ au Fédéral

aussi:
— Entrevue avec Alain Touraine
— La réforme du mode de scrutin

Et deux nouvelles chroniques.

En vente en librairies

La revue *Conjoncture* est éditée et diffusée par les Éditions coopératives Albert Saint-Martin, 5089 rue Garnier, Montréal, Québec H2J 3T1