
Résumé de recherche

Réalisé par l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes dans le cadre de la Campagne Accès-formation pour les adultes

INSTITUT DE COOPÉRATION POUR L'ÉDUCATION DES ADULTES (ICÉA). Monographie sur le thème de la formation de la main-d'œuvre. *La formation des travailleurs au Québec : de la reconnaissance à une véritable culture de la formation*. Rapport de recherche, Québec, 2003.

NOTE PRÉLIMINAIRE

En 2003, l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) a mené une enquête sur la formation des travailleuses et des travailleurs au Québec.

Pas moins de 200 acteurs des milieux de l'éducation et de la formation des adultes ont permis de dresser le portrait québécois de la formation de la main-d'œuvre. Cette initiative prend donc la forme d'un regard sur le présent, qui permettra de mieux préparer l'avenir de la formation au Québec.

L'enquête a permis d'établir 5 grands constats sur la formation de la main-d'œuvre.



1. UN PORTRAIT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'enquête menée par l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) a permis d'établir un portrait de la formation de la main-d'œuvre au Québec. Ce portrait se caractérise par cinq grands constats.

1.1 Premier constat : il y a un écart entre le discours officiel sur l'importance de la formation continue et la réalité en entreprise

« [...] si on veut réussir au Québec, à s'en sortir dans le cadre de la concurrence internationale accrue, ça passe par la formation, la recherche et le développement et l'innovation. »
confie un dirigeant d'entreprise

Les employeurs et les travailleurs reconnaissent l'importance de la formation et de la mise à jour des compétences. Pour certaines entreprises qui veulent se développer et assurer leur productivité, la formation est une obligation.

Malheureusement, il n'y a pas vraiment de culture de la formation dans les entreprises du Québec. Cette absence ralentie et même bloque la mise en place d'initiatives de formation. Quant aux travailleurs, ils ne sont pas reconnus comme des adultes en formation. Ils doivent donc trouver eux-mêmes des solutions aux problèmes liés à leur situation familiale et personnelle, par exemple.

Selon le type d'entreprises, l'intérêt pour la formation n'est pas partagé également

- La formation démobilise les employés, elle a un impact sur la productivité.
- La formation représente une dépense, il y a des priorités d'investissement plus urgentes.
- Les besoins en formation sont souvent ponctuels. La formation continue, n'est pas pour toutes les entreprises.
- Selon sa situation financière, une entreprise n'est pas toujours en mesure de faire de la formation.
- Rien n'assure l'entreprise qu'un employé nouvellement formé n'ira pas travailler ailleurs.

L'intérêt des travailleurs pour la formation est limité par de nombreux facteurs

- Le fait de ne pas être reconnu socialement comme adulte apprenant, de ne pas bénéficier d'un soutien financier.
- Le fait que la valeur d'une formation ne soit pas reconnue par l'employeur.
- La peur de briser la routine au travail, qui masque la peur d'un échec associé à la formation en soit. Une telle peur provient généralement du passé scolaire de l'individu.
- La peur que l'évaluation associée à la formation nuise à l'employé.

- L'insécurité liée à un retour aux études.
- La difficulté de concilier formation et obligations familiales.
- Les normes et les structures des programmes.

1.2 Deuxième constat : la participation à la formation est peu élevée et ceux qui y participent ne sont pas ceux qui en ont le plus besoin

Malgré une augmentation depuis la fin des années 1990, les taux de participation aux activités de formation demeurent faibles au Québec, comparativement au reste du Canada. En 2002, 27 % des adultes de 25 à 64 ans ont participé à des activités de formation, contre 17 %, en 1997. C'est un bond considérable, mais le taux québécois de participation demeure inférieur à la moyenne canadienne.

On observe que la participation à la formation varie selon la taille des entreprises, le secteur d'activité économique, de même que l'âge et la scolarité des travailleurs. Fait inquiétant : les adultes qui participent à des activités de formation ne sont pas ceux qui en ont le plus besoin. Les travailleurs les moins scolarisés et qui avancent en âge sont les moins susceptibles d'obtenir ou de réclamer de la formation.

Le Québec par rapport au Canada

- En 2002, 27 % des adultes de 25 à 64 ans ont participé à des activités de formation, contre 17 % en 1997. C'est un bond considérable, mais c'est toujours moins que la moyenne canadienne.
- Les adultes du Québec bénéficient de moins d'heures de formation que les travailleurs du reste du Canada.
- Quant aux entreprises québécoises, elles investissent moins dans la formation de leur main-d'œuvre que les entreprises du reste du Canada.
- Pas moins de 24 % des PME québécoises n'offrent pas de formation à leurs employés, comparativement à 12 % des PME du reste du Canada.

La participation à des activités de formation

- Plus le degré de scolarité de l'adulte est élevé, plus la participation est grande.
- Les jeunes adultes participent plus que leurs aînés.
- Les personnes en emploi ont plus de possibilités de formation.
- Les travailleurs à temps partiel participent plus que les travailleurs à temps plein.
- Les hommes participent plus que les femmes et reçoivent plus d'encouragement à le faire de la part de leur employeur.
- Les travailleurs autonomes participent deux fois moins que la moyenne.

1.3 Troisième constat : alors que la demande de formation répond à des facteurs déterminants, Emploi-Québec joue un rôle important dans l'analyse des besoins et l'offre de formation

La demande de formation au Québec est notamment façonnée par les changements technologiques liés à l'économie du savoir et à la mondialisation des marchés. Ces nouvelles réalités font en sorte que les entreprises ont besoin d'une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. Le vieillissement de la population active influence également la demande de formation.

Par ailleurs, on observe qu'Emploi-Québec analyse les besoins du marché du travail et détermine l'offre de formation. Par ses investissements, Emploi-Québec cherche à combler les besoins de l'industrie, consolider le marché de l'emploi et faciliter le reclassement et la réinsertion des travailleurs. Par contre, le rôle de cette agence n'est pas de répondre aux aspirations des travailleurs déjà en emploi.

Les facteurs qui stimulent la demande de formation

- L'économie du savoir et les changements technologiques.
- Les nouvelles tendances socioéconomiques et la mondialisation.
- La démographie, le vieillissement de la population active et les nombreux départs à la retraite.
- L'obligation de détenir un diplôme d'études de secondaire V.

Les préférences en matière de formation

La formation sera différente selon le lieu où elle est donnée et les gens à qui elle s'adresse. En entreprise, il est surtout question d'adaptation des compétences et d'entraînement à la tâche, alors que dans les institutions d'enseignement, la formation sera partagée entre des volets théorique et pratique.

À ce titre, la majorité des demandeurs ont exprimé leur préférence pour des programmes condensés de moins d'un an, axés sur l'acquisition d'un savoir pratique et où il est possible d'effectuer des stages en entreprise.

Emploi-Québec joue un rôle important dans l'analyse des besoins et l'offre de formation

Emploi-Québec joue un rôle de premier plan dans l'analyse des besoins du marché du travail et dans la détermination de l'offre de formation. Les investissements en formation de l'agence combler les besoins de l'industrie, selon les secteurs et le contexte économique. Emploi-Québec agit pour consolider le marché de l'emploi et faciliter le reclassement et la réinsertion des travailleurs.

La philosophie d'action de l'agence n'est pas de répondre aux aspirations des travailleurs déjà en emploi, qui voudraient améliorer leur sort en s'appuyant sur une nouvelle formation. Certains intervenants reprochent par ailleurs à Emploi-Québec de ne pas avoir des pratiques d'attribution uniformisées.

Les acteurs qui influencent la demande

- Emploi-Québec joue un rôle de chef d'orchestre en analysant les besoins et en déterminant l'offre.
- La Commission des partenaires du marché du travail réunit les partenaires sociaux qui discutent des priorités d'emploi.
- Les Comités sectoriels de la main-d'œuvre apportent leur connaissance de la demande de formation (explicite ou latente).
- Le ministère de l'Éducation, du Loisirs et du Sport, ses réseaux et ses institutions donnent forme à des programmes pour répondre à la demande, dans la limite de leur champ d'action.

1.4 Quatrième constat : L'offre de services de formation a augmenté au cours des dernières années et elle s'est diversifiée

Quand vient le temps de compléter la formation d'un travailleur ou encore de répondre à un changement technologique, les entreprises comptent sur des services spécialisés offerts par les commissions scolaires ou les cégeps. Ces services en pleine croissance réalisent le plus souvent des interventions éducatives bien définies et de courte durée.

Par ailleurs, 50 % de la formation financée l'est pour des programmes donnés en entreprises. Généralement assurées par un employé qualifié selon une formule de compagnonnage, ces formations permettent de miser sur l'expertise développée au sein de l'entreprise. Par contre, les connaissances acquises lors de cette formation sont difficilement transférables d'une entreprise à l'autre.

Finalement, deux importants acteurs dominent le secteur privé. Il y a les entreprises d'économie sociale, qui cherchent à accroître l'autonomie des travailleurs, et les formateurs externes, qui développent des formations sur mesure pour le compte des entreprises ou des Cégeps.

Une offre de services de formation accrue et diversifiée

L'offre de services de formation a augmenté au cours des dernières années et qu'elle s'est diversifiée. Des intervenants estiment que la loi du 1 % y serait pour quelque chose. À ce titre, notons que la participation à la formation a augmenté au Québec depuis 1994, alors que la moyenne canadienne stagne.

L'offre de formation venant des services aux entreprises des institutions scolaires

Les services aux entreprises des institutions scolaires réalisent le plus souvent des interventions éducatives bien définies et de courte durée. Deux réalités sont associées à ces interventions : la poursuite de la formation d'un travailleur ou encore un changement d'orientation.

Les principaux champs d'action des services aux entreprises des institutions scolaires sont :

- l'adaptation aux changements technologiques ou organisationnels;
- le perfectionnement et la mise à niveau des compétences;
- l'entraînement à la tâche, pour des métiers semi-spécialisés.

Ces services sont en pleine croissance, notamment dans les cégeps. Ces services doivent s'autofinancer, les institutions qui les dispensent doivent donc être à l'écoute des entreprises.

L'offre de formation offerte en entreprise

Pas moins de 50 % de la formation financée sert à la réalisation de programmes offerts en entreprises. Cette formation est le plus souvent assurée par un employé qualifié, selon une formule de compagnonnage.

Cette formule permet notamment de miser sur l'expertise développée au sein de l'entreprise, cependant les connaissances acquises lors de cette formation sont difficilement transférables d'une entreprise à l'autre. Par ailleurs, la formation en entreprise ne favorise pas une véritable amélioration des conditions de travail.

L'offre de formation venant du secteur privé

Dans le secteur privé, il y d'abord les entreprises d'économie sociale. L'objectif premier de ces organismes est d'accroître l'autonomie des travailleurs, dans le but de les aider à retourner sur le marché du travail.

Il y a également les formateurs externes. Ils peuvent offrir une formation spécialisée aux entreprises, répondant ainsi à des impératifs liés au perfectionnement ou à une réorientation. Ils peuvent également développer une formation sur mesure pour certains cégeps.

1.5 Cinquième constat : depuis la création d'Emploi-Québec, l'interaction entre les acteurs de l'offre va du partenariat à la concurrence.

Pour les acteurs de l'offre de formation au Québec, la création du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de son agence, Emploi-Québec, et de la Commission de partenaire du marché du travail (CPMT) a jeté les bases de nombreuses relations partenariales développées depuis 1997. La création de ces institutions a également permis un partage du pouvoir entre l'État et les acteurs de l'offre.

Ceci dit, la pression créée par la demande de formation issue de l'économie du savoir engendrerait un climat de concurrence entre les acteurs de l'offre qui redoublent d'effort pour répondre aux demandes des entreprises. La responsabilité de ces entreprises en regard de la formation est par ailleurs questionnée. Compte tenu du vieillissement de la population active et de la pénurie de main-d'œuvre appréhendée, la formation au travail ne devrait-elle pas prendre plus de place?

La dynamique de l'offre

L'offre de formation au Québec s'organise autour de ces acteurs qui doivent répondre aux besoins des entreprises et aux exigences d'Emploi-Québec, puisque l'agence finance une grande part de la formation au Québec.

Pour les commissions scolaires, par exemple, il est difficile de répondre aux besoins des travailleurs sans emploi qui ne parviennent pas à s'insérer dans les programmes de formation privilégiés par Emploi-Québec.

Au collégial, le plafonnement du financement du ministère de l'Éducation limite le nombre de places disponibles, tandis que les investissements à la pièce d'Emploi-Québec ne favorisent pas toujours l'offre de formation. Par ailleurs, on observe que les surplus générés par le secteur de l'éducation des adultes servent souvent à éponger les déficits du secteur de l'enseignement régulier.