

# **Secteurs d'activités et inégalités d'accès à la formation de la main-d'œuvre en emploi : Déceler les pratiques innovantes, les stratégies et les pistes de solutions empruntées par les employeurs et les travailleurs des PME et les autres intervenants au Québec**

## **Résumé**

La question des inégalités d'accès à la formation au sein des entreprises est préoccupante dans un contexte de concurrence accrue et de pénurie appréhendée de main-d'œuvre qualifiée. Tous les travailleurs n'ont pas les mêmes chances d'accéder à de la formation financée par leur employeur au sein de leur milieu de travail. Notre projet de recherche s'interroge donc sur les inégalités d'accès à la formation au sein des entreprises par une hypothèse générale de la différenciation des secteurs d'activités caractérisés par l'intensité de l'utilisation de leur capital humain (2 secteurs) ou de leur technologie (1 secteur). Nous proposons de mieux comprendre les comportements des travailleurs, des employeurs et des autres intervenants par leurs interactions notamment au sein de ces secteurs. Nous poursuivons trois principaux objectifs : 1) Identifier les pratiques innovatrices en matière de réduction des inégalités de formation dans les trois secteurs d'emploi précédemment identifiés; 2) Relever les moyens et les stratégies des acteurs patronaux et syndicaux pour favoriser l'accès à la formation pour les travailleurs des groupes cibles retenus; 3) Documenter à partir des pratiques en quoi l'ouverture à des trois groupes cibles (ici les jeunes issus d'initiatives d'insertion sociale, travailleurs expérimentés et les immigrants récents) permet d'avoir des retombées positives et d'éclairer l'orientation des politiques publiques. Notre devis de recherche est structuré sur la réalisation de 12 études s'intéressant aux interactions à l'origine des processus de production des inégalités d'accès en milieux organisationnels (soit 4 dans chacun des trois secteurs d'activités), basées sur 2 ou 3 entrevues par entreprise (employeur, employé et/ou représentant d'association ou de syndicat de travailleur) ainsi que la réalisation de 15 entretiens auprès d'intervenants sectoriels, régionaux ou locaux. Enfin, nos résultats auront des retombées intéressantes pour l'application et la définition d'outils liés à la Loi sur les compétences. Ils seront également utiles aux acteurs chargés de son implantation, aux différents comités reliés aux enjeux de l'accès à la formation et à la CPMT, incluant ses représentants patronaux et syndicaux, de même que les autres acteurs intervenant dans le choix des pratiques, des stratégies de formation et l'élaboration et des solutions pour réduire les obstacles à l'accès des groupes ciblés.