

Le transfert des compétences de la main-d'œuvre en emploi au Québec selon différents enjeux pour les entreprises: conditions facilitantes, obstacles et contraintes

Frédéric Lesemann, professeur titulaire, directeur de recherche
Michel Lejeune, Ph.D., associé de recherche
Jean-Luc Bédard, Ph.D., associé de recherche
INRS-Urbanisation, Culture et Société
385, Sherbrooke est
Montréal H2X 1E3
Frederic.Lesemann@inrs-uqs.quebec.ca

Résumé

La question du transfert des compétences est préoccupante dans un contexte de *pénurie appréhendée de main d'œuvre qualifiée*. Ce projet de recherche a pour objectif principal de documenter et de mieux comprendre les pratiques de transfert des compétences dans des PME de secteurs manufacturier et de services au Québec.

Pour ce faire, il repose sur **deux démarches** distinctes : 1) **une démarche et une analyse quantitatives** dont l'objectif est de dresser un portrait statistique de l'état des pratiques et des stratégies de transfert de compétences et de leur liens éventuels avec des pratiques de reconnaissance des compétences, que celles-ci relèvent de dispositifs «maison» ou de dispositifs mis à disposition par Emploi-Québec ou par les CSMO. Cette démarche sera réalisée par un *sondage web on-line* visant à obtenir les réponses d'au moins 400 PME québécoises. 2) **une démarche et une analyse qualitatives** dont l'objectif est de documenter et d'étudier en profondeur les approches, les pratiques, les stratégies, les façons de faire, bref *les processus concrets* de transfert de compétences dans une douzaine de PME du secteur manufacturier (10), ainsi que de secteurs de services aux personnes (2). La recherche s'intéressera à des entreprises qui développent des pratiques «réactives» (dans un contexte d'urgence) – probablement une grande majorité - de transfert de compétences (par exemple à la suite de changements organisationnels ou d'implantation de nouvelles technologies; ou à la suite de la prise de conscience que des travailleurs experts sont sur le point de quitter l'entreprise) ou qui développent des pratiques «proactives» (dans un contexte d'anticipation) –probablement une petite minorité - inscrites dans une culture de GPMO.

L'objectif de cette démarche qualitative est, à partir de processus d'observation et d'entrevues, de systématiser les approches, pratiques, stratégies, façons de faire et d'en connaître les conditions optimales d'application, incluant l'identification des conditions facilitantes, mais aussi les obstacles et les contraintes. Nous introduirons également dans cette démarche la question de savoir si les pratiques de transfert entraînent ou non (et pourquoi ?) un processus de reconnaissance des compétences, tant pour la personne détentrice de ces compétences (l'«expert») que pour la personne réceptrice (le «novice»), et si, dans ce processus de reconnaissance, les entreprises recourent aux outils mis à disposition par Emploi-Québec et/ou des CSMO, et pourquoi ?, et avec quels avantages/inconvénients ?, ou encore si elles ont créé leurs propres dispositifs «maison», et pourquoi ?

Enfin, le projet a pour objectif de rendre accessibles et transférables à d'autres entreprises les meilleures pratiques repérées et documentées.