

La formation qualifiante et transférable en milieu de travail

Yanick Labrie et Claude Montmarquette¹

Il est indéniable que les firmes pouvant miser sur une main-d'œuvre plus qualifiée seront davantage aptes à faire face à la concurrence accrue résultant de l'ouverture grandissante des marchés mondiaux. La mondialisation de l'économie est une réalité incontournable qui présente de nouveaux défis mais qui offre également de nouvelles perspectives pour les entreprises les plus concurrentielles. Dans cette optique la question de la formation des travailleurs en entreprise est fondamentale. Mais, comment obtenir cette formation? Quels types de formation réalisés en entreprise favorisent la croissance de la productivité et des salaires? Comment définir une formation qualifiante et transférable? Pourquoi certaines entreprises offrent une formation structurée à leurs employés contrairement à d'autres? Pourquoi certaines économies ont senti le besoin de légiférer sur cette question en instaurant une obligation financière de formation et d'autres ne l'ont pas fait?

L'examen de plus d'une centaine d'articles scientifiques tirés de la littérature économique sur ce sujet nous aura permis de réaliser la complexité du problème et que plusieurs des réponses offertes à ces questions demeurent incomplètes.

Une lecture attentive de notre document nécessitera au lecteur de tenir compte des nuances qui s'imposent – et elles sont relativement nombreuses – mais, si nous devons faire un résumé des principaux résultats de notre recherche, les éléments suivants seraient retenus:

- Nous sommes très sceptiques quant à la possibilité – et à l'intérêt – de trouver une définition opérationnelle concernant la formation qualifiante et transférable. Ces termes ne sont pas retenus comme tels par les économistes. Mais il est évident que la formation dite générale chez les économistes semble plus transférable que la formation dite spécifique alors que seule cette dernière est nécessairement

¹ Yanick Labrie est économiste associé au Centre Interuniversitaire de Recherche en Analyse des Organisations. Claude Montmarquette est fellow CIRANO et professeur au département de sciences économiques à l'Université de Montréal.

qualifiante. Cela dit, les concepts mêmes de formation générale et spécifique apparaissent plus complexes qu'initialement établis. Il apparaît plus pertinent de chercher à mieux comprendre les facteurs qui influent sur l'offre et la demande de formation en entreprise que de chercher à définir des concepts de formation à la seule fin d'obtenir une loi utile et applicable sur le plan juridique.

- Il faut se mettre en garde contre l'idée qu'il existe une condition suffisante pour développer la formation en entreprise. Il existe sûrement plusieurs conditions nécessaires ne serait-ce que l'abolition des contraintes institutionnelles, par exemple, ou encore la simple amélioration de la reconnaissance des acquis. Aucune n'est cependant suffisante en soi. Croire que la Loi du 1% serait cette condition suffisante nous apparaît plutôt abusif.
- Pour qu'une entreprise investisse dans la formation de sa main-d'œuvre et que cette dernière y participe, les deux parties doivent y trouver un avantage substantiel. Ceci peut expliquer pourquoi, les travailleurs les plus éduqués (les plus habiles) reçoivent davantage d'opportunités de formation en entreprise que les autres. Par ailleurs, il semble que les entreprises profitent grandement de la hausse de productivité associée à leur formation mais, une partie seulement de cette hausse de productivité se traduit par des salaires plus élevés.
- Comme toutes autres formes d'investissement, la formation en entreprise est risquée. Pour l'employeur, le risque est de perdre son employé et que la rente espérée de la formation, par ailleurs coûteuse à offrir, ne se matérialise pas. Pour l'employé, le risque est que l'employeur ou le marché ne reconnaisse pas cette formation acquise avec effort. Cette difficulté de reconnaissance de formation peut expliquer pourquoi plusieurs employés refusent cette formation.

Comment isoler le rôle du risque dans les données et comment étudier le déroulement des négociations sur le partage de la rente de la formation sont des sujets difficiles à traiter empiriquement. Nous suggérons à la Commission des partenaires du marché du travail d'avoir recours à la méthodologie de l'approche expérimentale pour répondre à sa volonté de mieux comprendre le phénomène de la formation en entreprise en général et au Québec en particulier.