

LES DIFFÉRENCES INTERPROVINCIALES DANS LES PRATIQUES DE FORMATION ET LEURS EFFETS : SYNTHÈSE DU RAPPORT FINAL

Michael R. Smith and Marie-Eve Gagnon
McGill University

- 1) Au Québec, le contexte institutionnel de formation diffère de celui des autres provinces canadiennes sur plusieurs aspects : i) le système d'éducation québécois se distingue par la présence des Cégeps; ii) le Québec partage avec l'Ontario la majeure partie de l'industrie manufacturière au Canada (au Québec par contre, ce type d'industries est considéré comme moins productive qu'en Ontario); iii) la proportion des petites et moyennes entreprises est plus élevée au Québec que dans la reste du Canada; iv) en comparaison avec l'Ontario, les travailleurs du Québec sont légèrement moins éduqués; v) malgré l'importante population immigrante au Québec (concentrée davantage à Montréal), l'Ontario (avec Toronto) et la Colombie-Britannique (avec Vancouver) surpassent le Québec; vi) le Québec se distingue des autres provinces par la loi 90 qui exige des entreprises d'une certaine taille à investir 1% de leur masse salariale.

- 2) Les différences institutionnelles énumérées ci-haut sont sujettes à influencer la formation au Québec. Cependant, étudier chacun de ces effets demanderait d'élaborer différents projets de recherche. Dans ce rapport, nous n'analysons pas directement l'impact des différences institutionnelles sur les caractéristiques et les effets de la formation dans les entreprises. L'objectif central est plutôt d'exploiter une enquête statistique d'envergure qui contient des informations détaillées sur la formation à travers le Canada. Nous nous intéressons aux questions suivantes. D'abord, est-ce que le Québec diffère des autres provinces canadiennes quant aux types de formation offerts et leurs fréquences? Ensuite, comme la formation est généralement associée à des salaires plus élevés, est-ce que d'une part cette dynamique est également observable dans notre ensemble de données et d'autre part, est-ce que les provinces se différencient à ce sujet? Finalement, l'argument principal qui justifie l'investissement en formation dans les entreprises est que cette pratique permet d'accroître la performance, or est-ce que l'impact de la formation est similaire ou différent au Québec comparativement autres provinces canadiennes?

- 3) Afin de répondre à ces questions, nous utilisons l'*Enquête sur les Milieux de Travail et des Employés* (EMTE) de Statistique Canada. Cette enquête longitudinale couvre la période de 1999 à 2005 et offre un échantillon représentatif des milieux de travail canadiens et également des employés. Les répondants à l'enquête sont, d'une part, les managers des entreprises interrogées et d'autre part, des employés échantillonnés dans ces entreprises. Dans ce rapport, nous avons recours aux deux sections de l'enquête et traitons à la fois les données à leur niveau transversal et longitudinal.

4) L'un des avantages à utiliser l'ensemble de données EMTE est qu'il permet de lier mais également d'examiner séparément les réponses des employeurs et des employés et ainsi de vérifier, dans certaines circonstances, la concordance des résultats. Cette enquête nous permet également d'étudier plusieurs types de formation. Nous axons nos analyses sur deux types en particulier : la formation structurée (i.e. sous forme de classe formelle) et la formation en cours d'emploi (i.e. sur le tas). Ci-dessous est présenté un résumé des résultats obtenus avec les analyses transversales comparant le Québec au reste du Canada :

- Très peu de différences ont été observées entre le Québec et les autres provinces quant à l'incidence de la formation structurée. Néanmoins, le Québec a rapporté une incidence de formation légèrement plus élevée qu'ailleurs.
- Au niveau de la formation en cours d'emploi, autant les employés que les employeurs du Québec ont rapporté une incidence plus faible que dans les autres provinces. Les résultats indiquent que les différences sont présentes autant dans les industries des biens que des services quoique plus accentuées dans le secteur des services.
- Les employés du Québec ont déclaré en plus grand nombre être formés par des formateurs extérieurs à l'entreprise, tandis que dans les autres provinces, les employés ont mentionné davantage les superviseurs, les collègues et les formateurs internes à l'entreprise.
- Comparativement aux autres provinces, la proportion d'employés au Québec déclarant être payé pour les cours suivis relatifs à la carrière était plus faible.
- Les employés du Québec ont été moins enclins à déclarer que le niveau de compétences requis dans leur emploi et les opportunités de formation dans l'entreprise ont augmenté au cours des années. Par contre, le Québec ne se différenciait pas des autres provinces quant au niveau de satisfaction à l'égard de la formation offerte.
- Au niveau des réponses des employeurs, les résultats indiquent une variabilité au plan des stratégies de gestion adoptée en fonction des types de formation privilégiés. Par exemple, la formation formelle a été plus fortement mentionnée dans les entreprises qui adoptaient les stratégies suivantes : décentralisation, le recours aux travailleurs occasionnels, le recours à la rotation des postes de travail et à la polyvalence. Cette association entre formation formelle et stratégies de gestion a été plus fortement observée au Québec qu'ailleurs.
- De manière générale, il a été observé que la moyenne des salaires et les bénéfices marginaux augmentent avec l'incidence de formation. Cette dynamique était plus fortement présente au Québec.
- Les entreprises de plus grandes tailles forment plus que les autres entreprises. Cette réalité a été observée à travers toutes les provinces/régions. La différence entre les grandes entreprises (100 employés et plus) et les plus petites (1-99) quant à l'incidence de

la formation en cours d'emploi a été plus marquée au Québec et, dans une moindre mesure, au Canada Atlantique.

- 5) Comme mentionné précédemment, dans le cadre de ce rapport, nous n'effectuons pas directement des analyses portant sur la structure causale entre les différences institutionnelles des provinces et la formation. Il ne fait aucun doute que les résultats des analyses statistiques peuvent être expliqués en partie par ces différences. Nous discutons à la fin du rapport des possibles interprétations entre les résultats et certaines des relations causales liées aux différences institutionnelles.
- 6) Un sujet de débat est l'association directe observée (dans notre recherche ainsi que dans les études précédentes) entre les travailleurs qui reçoivent ou non de la formation et leur salaire. Pensée de façon rationnelle, la formation devrait d'ordinaire augmenter le salaire des employés parce qu'elle influence leur productivité à la hausse. Cependant, nous observons que les employés de « meilleur qualité » qui sont déjà plus enclins à être productifs sont également plus probables d'être formés. Dans le rapport, nous explorons des voies possibles d'explications causales à travers des analyses transversales et longitudinales des données de l'EMTE.
 - L'une des forces de l'enquête est que nous avons été en mesure d'estimer séparément les effets de la formation structurée et en cours d'emploi sur les salaires. Cette différenciation est rarement présentée dans les études sur le sujet. De plus, la plupart des études sur la formation et les salaires utilisent des données transversales surtout parce que les enquêtes longitudinales sont moins accessibles. De manière générale, nos résultats concordent avec les autres études : nous avons trouvé une association positive entre la formation et les salaires.
 - L'analyse des données longitudinales nous a permis d'examiner les changements dans les salaires tout en considérant que l'offre de formation de l'année précédente augmente la plausibilité des inférences causales. Dans un premier temps, nous avons estimé des modèles dynamiques à effets aléatoires. Les résultats confirment les constatations provenant des analyses transversales. Les travailleurs qui ont été formés subséquemment tendent à être mieux rémunérés. Les augmentations de salaires engendrées par la formation formelle sont de tailles similaires à travers les provinces et les régions. Cependant, l'effet de la formation en cours d'emploi sur la croissance des salaires a seulement été apparent dans 4 des 6 provinces/régions. Son impact est plus grand au Québec (environ 3 fois l'effet observé en Ontario) et également dans la région des Prairies.
- 7) En général, les postulats que 1) il n'y a pas assez de formation offerte dans les entreprises et que 2) l'investissement en formation permettrait d'augmenter la performance des entreprises font consensus dans la recherche. Dans le rapport, nous explorons ces issues en estimant la performance auto-déclarée des managers des milieux de travail sur

certaines dimensions telles que la productivité, les ventes, la qualité de la production, la satisfaction des clients et la rentabilité. Nous avons traité les données tant au niveau transversal que longitudinal.

- Les résultats transversaux indiquent que dans les entreprises où la formation est offerte, les managers sont plus probables de dire que la performance de l'entreprise a augmentée. Ces résultats ont été observés pour les cinq dimensions et sont demeurés significatifs après l'introduction de plusieurs variables contrôles. Afin de mesurer l'effet des différents types de formation, nous avons généré une variable catégorielle de formation à savoir si : 1) les entreprises ont offert les deux types de formation, 2) l'un ou l'autre des types, ou 3) aucune formation. Un peu étonnamment, les managers situant l'entreprise dans la catégorie 2 (i.e. l'un des types de formation) étaient plus probable de rapporter une amélioration de la performance. Après l'addition de variables contrôles, les associations entre la formation et l'augmentation de la performance ont été constaté plus faibles au Québec. Il semble que comparativement aux autres provinces, les managers du Québec rapportant de la formation ont semblé moins confiants face à l'amélioration de la performance de l'entreprise.
 - Dans un deuxième temps, nous avons estimé les mêmes relations statistiques qu'avec les modèles dynamiques mais en utilisant la technique *generalized estimating equation*. Cette méthode permet entre autres de contrôler certains problèmes statistiques encourus lors du traitement de données longitudinales comme les problèmes d'auto-corrélation et d'endogénéité. Les résultats de ces analyses tendent à confirmer les résultats obtenus dans les analyses transversales : l'association entre la formation et la performance auto-déclarée par les managers est plus faible au Québec qu'en Ontario.
- 8) Le rapport final contient une série de résultats qui ne peuvent être expliqués totalement par le seul contenu de cette recherche. On retrouve d'abord une série de résultats transversaux comparant les provinces/régions sur l'incidence et les caractéristiques de la formation. Ensuite, sont présentées des analyses sur l'association entre la formation et les salaires horaires des travailleurs. Finalement, on présente des analyses statistiques plus poussées sur les sources de variation de la performance des entreprises auto-déclarée par les managers. L'idée qui unifie ces différents résultats est la possibilité que les différences observées dans le contexte institutionnel de formation à travers les provinces produisent différentes réalités de formation (incluant les retombés possibles sur la performance des entreprises). Le rapport laisse en suspens une série de questions qui mériterait d'être étudiées dans le cadre d'analyses davantage circonscrites.
- 9) Nous pouvons tenter d'expliquer certaines des associations. Si on considère que les résultats pour le Québec sont plus distincts sur les points suivants : i) la faible fréquence de la formation en cours d'emploi; ii) l'utilisation plus forte des formateurs externes à l'entreprise; iii) le haut taux de retour de la formation en cours d'emploi; iv) et la faible association entre la formation et la performance auto-déclarée par les managers. Il serait possible, par exemple, de bâtir une interprétation qui lierait ces résultats à la structure

législative – loi 90 – qui exige une certaine quantité de formation qui, en l’absence de la loi, excéderait le niveau de formation réel que les employeurs voudraient fournir. Le cadre législatif de la loi encourage l’offre de la formation formelle contractée par des fournisseurs extérieurs pour laquelle les dépenses pourraient facilement être documentées pour un auditeur gouvernemental. Ceci peut entraîner une déviation entre la formation en cours d’emploi et la formation formelle engendrant un plus haut taux de rendement pour la formation sur le tas. Ainsi, ce type de formation pourrait être fournit de façon disproportionnée à ceux qui vont probablement en profiter le plus. Ces possibles interprétations des résultats sont plutôt de nouvelles pistes de recherche que des conclusions robustes qui peuvent être tirées des analyses présentées dans ce rapport.