

Thème : Les inégalités d'accès à la formation continue de la main-d'œuvre en emploi au Québec, du point de vue des travailleurs, des employeurs et autres intervenants : pratiques innovantes, stratégies et pistes de solution pour en tenir compte, en réduire les effets et favoriser le développement des compétences

Contexte

Dans un marché du travail en évolution, l'éducation ou les études initiales ne suffisent plus à elles seules pour répondre adéquatement et rapidement à des exigences de plus en plus élevées. La formation continue ou l'apprentissage tout au long de la vie deviennent essentiels au développement des compétences. Ce mode de formation interpelle tous les acteurs du marché du travail, que ce soit pour améliorer l'employabilité, pour augmenter la productivité ou alors pour assurer une croissance à long terme sur le plan macroéconomique.

Pour ce faire, différentes mesures ont été instaurées et différents intervenants agissent en vue de promouvoir une culture de formation dans les entreprises, mais encore faut-il que les activités de formation soient accessibles à l'ensemble des travailleurs et dans la majorité des entreprises. En effet, la littérature et les données disponibles sur le sujet révèlent des inégalités d'accès à la formation en emploi pour certains travailleurs et dans certains établissements.

Le thème des inégalités d'accès à la formation rejoint les préoccupations des partenaires. La Commission des partenaires du marché du travail souhaite par le présent appel documenter davantage les pratiques entourant ces inégalités d'accès à la formation en emploi, en rapport avec l'application de la loi sur les compétences, et en mettant l'accent sur la réalité québécoise, d'autant plus que malgré la hausse des niveaux de scolarité de la population en général, des besoins de formation de base demeurent non comblés à ce jour. Favoriser l'accès à la formation pourrait contribuer à la hausse de participation à des activités de formation et partant à élever le niveau de qualification des travailleurs.

Objectif

Sachant que la décision d'offrir ou de participer à une activité de formation est le résultat d'interaction de plusieurs facteurs dans un contexte donné et à un moment donné, le but du présent appel est d'obtenir une meilleure connaissance de la réalité québécoise au sujet des inégalités d'accès à la formation en emploi (recherche terrain), au-delà de la littérature existante sur ce thème, celle-ci nous renseigne plus sur l'état de situation que sur le pourquoi de cette problématique. Voici des exemples de questions auxquelles le présent appel souhaiterait répondre :

- **Documenter les pratiques** visant à contourner les obstacles d'accès à la formation, à en réduire l'impact et à favoriser le développement des compétences;
- **Relever les moyens et les stratégies** mises en œuvre pour tenir compte de ces inégalités, pour favoriser la participation à la formation en emploi, du point de vue des travailleurs, des employeurs et d'autres intervenants;
- **Relever des expériences concluantes** (type d'entreprise, mode organisationnel, secteur d'activité, etc.) qui ont permis de développer des outils ou d'offrir des

- **Faire le parallèle entre l'accès et les politiques**, mesures ou programmes, d'ici et d'ailleurs, qui favorisent l'accès; en proposer des nouvelles le cas échéant;
- **Relever les pratiques novatrices, stratégies ou pistes de solution** ou dans le cas d'un échec les entraves qui ont empêché de mettre en place des stratégies visant l'amélioration de l'accès et la hausse de participation;
- **Documenter en quoi l'ouverture à des groupes** qui ont habituellement moins accès permet d'avoir pour l'employé et l'employeur des retombées positives (ou négatives dans le cas contraire).

Il faut noter que notre programme de subvention préconise **la recherche appliquée** et vise tous les types de formation offerte en emploi. De plus, les projets soumis devraient indiquer clairement **les retombées des résultats attendus sur l'application de la Loi sur les compétences**.

Problématique

Contrairement aux autres groupes d'âge, les jeunes et les personnes plus âgées participent moins à la formation. Le taux de participation à une activité de formation¹ (formation reliée à l'emploi) atteint son maximum chez les 35 à 44 ans (28 %), considérés alors au sommet de leur planification et de développement de carrière. Ce taux baisse par la suite et atteint un niveau plancher de 12 % chez les 55 à 64 ans. Ces derniers ne perçoivent pas l'intérêt de se former considérant leur départ imminent à la retraite ou la non-nécessité d'apprendre étant donnée leur expertise. De leur côté, les entreprises misent sur les personnes ayant une espérance de vie active plus longue.

La scolarité est un autre facteur déterminant dans l'accès à la formation et elle est corrélée positivement avec la participation. En effet, les personnes moins scolarisées participent moins à la formation². Paradoxalement, ce sont ces personnes-là qui ne maîtrisent pas toutes les compétences. Ce sont, par ailleurs, les personnes plus qualifiées occupant généralement des postes plus stratégiques et conscients de la rentabilité de la formation qui sont plus susceptibles de continuer à apprendre tout au long de leur vie.

La littérature sur les inégalités d'accès selon le genre n'est par contre pas aussi concluante quant à l'existence d'inégalités d'accès basées uniquement sur le sexe. On relève toutefois une légère avance des femmes chez les personnes plus scolarisées. En général, selon des données d'une enquête fédérale, la participation des femmes à une formation parrainée par l'employeur³ est sensiblement égale à celle des hommes. En fait, l'écart entre les deux sexes se creuse avec la prise en compte d'autres variables (faible revenu, faible scolarité, conciliation travail-famille, etc.).

¹ Données de l'Enquête sur l'accès et le soutien aux études et à la formation, 2008, Statistique Canada.

² Données Statistique Canada.

³ Enquête sur le milieu du travail et les employés (2005), Statistique Canada.

Par ailleurs, indépendamment des caractéristiques intrinsèques de la personne ou du poste occupé, l'accès à la formation dépend des caractéristiques de l'entreprise (taille, secteurs d'activité, emplacement géographique, etc.). En effet, les grands établissements⁴, ceux relevant des secteurs de la haute technologie offrent plus d'activités de formation que ceux de petite taille ou appartenant à d'autres secteurs (taux de roulement élevé, emplois précaires). Certains obstacles concernent davantage les PME : ressources financières, libération des employés, difficultés d'accès à l'information concernant les opportunités de formation. D'autres facteurs d'ordre institutionnel pourraient entrer en compte, notamment l'admissibilité à des programmes ou subventions, l'assujettissement ou non à la loi (Loi du 1 %), les règles fiscales, la lourdeur administrative, les stratégies éducatives, la multiplicité et l'accessibilité des offres de formation différentes les unes des autres.

Questions d'intérêt

Que ce soit dans un contexte de planification, de gestion de compétences ou en réaction à un changement technologique ou organisationnel, les obstacles d'accès à la formation, une fois identifiés (scolarité initiale faible, profession moins qualifiée, disponibilité des travailleurs, secteur particulier, petites entreprises, etc.), leur prise en compte conditionnera grandement la participation des employés aux formations proposées.

Il serait donc avantageux de bénéficier des résultats de recherche sur le processus de prise de décision de la part des employés et des employeurs, en présence de facteurs freinant ou facilitant la participation, afin d'éclairer la façon dont les employeurs répartissent les ressources en matière de formation entre les travailleurs et les motifs de cette répartition. Les projets soumis ne doivent pas porter sur la description du phénomène, ils doivent apporter des réponses en profondeur quant au pourquoi de ce phénomène, documenter les bonnes pratiques (ou les échecs) pour éclairer la décision et les politiques publiques.

Il y a lieu de documenter comment les entreprises prennent en compte ou contournent les obstacles identifiés concernant les travailleurs qui ne participent pas à la formation (littérature abondante, obstacles connus). Quels sont les mécanismes internes ou les pratiques de l'entreprise qui semblent réduire les écarts d'accès? Par exemple, est-ce qu'un processus intégré d'estimation des besoins de formation peut contribuer à restreindre les écarts dans l'accès à la formation?

Des travailleurs jugés vulnérables en matière d'accès (âge, scolarité faible, etc.) arrivent à bénéficier de formation, les employeurs ont-ils développé des stratégies face à cette réalité. De quelle façon, quels sont les contextes personnels, raisons motivationnelles ou professionnelles qui ont pu influencer ces personnes à développer leurs compétences par des activités de formation? Qui ou quoi a motivé ces personnes à entreprendre une telle démarche et à la compléter? Quels éléments (p. ex. : politiques publiques, accommodements de l'employeur, source de financement, promotion, estime de soi) ont-ils pu favoriser leur participation? Quelles en sont les retombées positives pour les employés et pour les employeurs?

⁴ Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ 2008), Emploi-Québec.

Admissibilité et modalités de participation

Le chercheur responsable du projet doit résider au Québec et être titulaire d'un doctorat. Il doit être rattaché à un organisme privé ou public ayant une adresse au Québec. L'association de chercheurs hors du Québec à un projet est permise.

Les partenaires du marché du travail privilégient les devis en lien avec la recherche appliquée dans l'entreprise québécoise de toute taille (p. ex. : recherche-action, monographies sectorielles, études de cas), avec un souci particulier pour la PME (masse salariale d'au plus 10 millions \$). Les projets dont l'objectif principal serait de constituer une recension des écrits ne seront pas considérés. Si des projets de recherche jugés pertinents et scientifiquement acceptables seraient complémentaires, la CPMT pourrait en retenir plus d'un.

Le chercheur responsable doit proposer un **devis de recherche complet** basé sur le présent appel de propositions spécifique. Le contenu du devis de recherche est détaillé dans le *Cahier des Règles administratives 2010-2011 et 2011-2012*. L'évaluation scientifique par les pairs permettra de juger de l'efficacité des méthodes proposées en fonction des résultats attendus. Des modifications au devis pourront être demandées à la suite de cette évaluation. Les travaux pourront s'échelonner sur une période d'au plus 18 mois.

Le budget demandé sera évalué en fonction de la méthodologie proposée et de la durée de la recherche. Ses paramètres doivent respecter les règles en vigueur dans l'organisme auquel est rattaché le chercheur responsable (p. ex. : salaire des professionnels de recherche selon la convention collective ou frais de subsistance). S'il n'y en a pas, les règles de la fonction publique québécoise s'appliqueront. Il est recommandé de s'inspirer des rapports financiers préparés par l'institution qui administrera la subvention pour établir le budget inclus dans le devis (associée au chercheur responsable). Les *dépenses admissibles et non admissibles* sont présentées dans le cahier des *Règles administratives*. À noter que le développement, la validation ou la publication de programmes, d'outils ou de dispositifs ne sont pas admissibles.

La ou les équipes de recherche choisies rencontreront des membres du groupe de travail sur la Loi et le Fonds de la CPMT afin d'échanger sur le projet à réaliser au début de la recherche, à la mi-projet et au terme de la recherche afin de présenter les résultats et de voir à leur diffusion dans différents réseaux. Les résultats devront être vulgarisés à l'intention des utilisateurs potentiels (entreprises, gestionnaires, travailleurs). La production d'outils prévus à leur intention sera un atout dans le dossier présenté. Ainsi, la ou les équipes de chercheurs choisis doivent s'attendre à participer à des activités de transfert des résultats de leur recherche appliquée devant des publics ciblés en fonction des nouvelles connaissances découlant de ses travaux (p. ex. : présidents des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, personnel de la CPMT, du MESS et d'Emploi-Québec, responsables des services aux entreprises, responsables des ressources humaines en entreprise). En ce sens, elles doivent prévoir dans leur budget les montants nécessaires à la préparation de ces activités.

En ce qui a trait aux biens livrables, un *rapport final de recherche*, une *synthèse vulgarisée* des résultats (2 à 3 pages) ainsi qu'un *plan de transfert des connaissances* aux partenaires du marché du travail, à des représentants des employeurs et des employés et à tout autre public

cible indiqué seront attendus au terme du projet de recherche. D'autres biens livrables peuvent s'ajouter selon le cas (p. ex. : monographies sectorielles ou rapports d'entrevues).

Inscription et demande d'information

Les chercheurs et organismes intéressés par le présent appel de propositions doivent **confirmer par écrit** leur intention de participer à cet appel spécifique (nom du chercheur ou de la chercheuse responsable, organisme responsable de la gestion de l'éventuelle subvention et liste des chercheurs collaborateurs) au plus tard le **1 avril 2011** à la coordonnatrice du PSRA, soit par courriel à l'adresse psra@mess.gouv.qc.ca, soit par la poste à l'adresse suivante :

Malika Hamzaoui, coordonnatrice PSRA
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)
Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DGARES)
425, rue St-Amable, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Contactez-la au numéro de téléphone 514 873-4232 ou par courriel à l'adresse indiquée, pour toute demande d'information relative au présent appel de propositions spécifique.

Calendrier

ÉTAPES	DATES
Lancement de l'appel de propositions spécifique	Semaine du 28 février 2011
Les chercheuses et chercheurs intéressés à soumettre un devis le signalent par courriel ou par la poste à la coordonnatrice du PSRA	Au plus tard le 1 avril 2011
Dépôt des devis de recherche	Au plus tard le 2 mai 2011
Évaluation scientifique	Mai 2011
Décision des membres du Groupe de travail de la CPMT et envoi des réponses aux équipes de recherche	Juin 2011
Dépôt du devis final (si des modifications ont été nécessaires)	Juillet 2011
Dépôt du Rapport de recherche final (projet d'au plus 18 mois)	Février 2013
Présentation des résultats à la CPMT	À partir de février 2013