

Canada

La participation à la formation en entreprise au Canada : quelques éléments d'analyse¹

par Pierre Doray

Le développement de la formation des adultes est au cœur d'importants enjeux économiques et sociaux. À partir de l'exploitation d'un sondage national sur la participation des canadiens à l'éducation des adultes, l'auteur étudie l'accès des individus à la formation en entreprise. Celle-ci se situerait à l'intersection des trajectoires individuelles, des caractéristiques socio-économiques des milieux de travail et des mécanismes institutionnels contribuant à produire l'offre de formation.

Au Canada comme dans de nombreux pays, le développement de la formation des adultes, de la formation continue ou de la formation en entreprise² est l'objet d'enjeux sociaux et économiques importants. Il suffit de penser combien la formation est envisagée,

par les hommes politiques canadiens et de nombreux porte-parole du champ économique, comme un outil stratégique pour faire face « aux défis de la nouvelle économie ». Ces enjeux conduisent à s'interroger sur la légitimité des choix politiques mais aussi sur les processus de participation des adultes à la formation et donc sur les conditions de leur accessibilité aux

¹ Je désire remercier de leurs conseils Bernard Fusulier de l'université catholique de Louvain, Line Painchaud de l'université du Québec à Montréal et Andrée Demers de l'université de Montréal. Il reste que les propos exprimés dans cet article sont de mon entière responsabilité.

² Bien que recouvrant des réalités et des pratiques proches, les trois termes sont différents. L'éducation des adultes fait référence à l'ensemble des activités de formation suivies par les adultes. L'éducation continue possède au moins deux sens. L'expression est parfois employée comme traduction de l'expression *lifelong learning*. Elle est aussi utilisée en référence au dispositif français de développement de la formation en entreprise qui comporte des mesures légales qui régissent les modes de gestion de la formation en entreprises et des institutions publiques (ex. : GRETA) et privées (ex. : Associations de formation). La formation en entreprise est considérée comme l'ensemble des activités de formation réalisées par les entreprises ou soutenues par elles. L'objet du présent article est la formation en entreprise. Ainsi, les stages réalisés durant les heures de travail, ce qui correspond largement à la formation professionnelle continue « française », sont inclus tout comme la participation à des programmes académiques de formation si elle est soutenue financièrement par les firmes. Ainsi, des activités correspondant plutôt à la logique de la « promotion sociale » française sont aussi incluses.

Pierre Doray est professeur au département de sociologie de l'université du Québec à Montréal et chercheur au Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST). Ses recherches portent sur les relations entre économie et éducation ainsi que sur la participation des adultes à l'éducation. Il a récemment fait partie d'un comité de travail de l'institut UNESCO pour l'éducation qui a analysé les résultats d'un sondage international sur la participation à l'éducation des adultes (Doray Pierre et Rubenson Kjell, « Participation in Adult Education in Canada », in Bélanger P. et Valdivielso Sofia, *The Emergence of Learning Society : Who participates in Adult Learning ?*, Pergamon Press, London, 1998 ; Doray Pierre et Arrowsmith Stephen, « Patterns of Participation in Adult Education : Cross National Comparisons », in Bélanger P. et Tuijnman Albert C., *New Patterns for Adult Learning : A Six Countries Comparative Study*, Pergamon Press, London, 1997).

ressources éducatives. Par exemple, la réorientation des politiques éducatives aux adultes soulève le problème de l'accessibilité aux ressources éducatives non immédiatement vouées au développement économique (promotion sociale de groupes en minorité, alphabétisation, développement culturel, etc.). Le présent texte explore les processus d'accès à la formation par les adultes en examinant une dimension particulière : la participation à la formation en entreprise au Canada. Ce type d'analyse est important au plan politique car la connaissance des modalités d'accès peut conduire à moduler les interventions publiques afin d'assurer l'accessibilité la plus large possible. Ceci est particulièrement justifié dans un pays comme le Canada où aucune prescription publique ne permet d'évaluer le niveau de participation des adultes à la formation en milieu de travail.

Courtney (1992) indique que les premières recherches américaines sur la participation des adultes à l'éducation datent des années vingt. Un regain d'intérêt s'est fait sentir dans les années soixante, du moins dans les différents pays développés. Ainsi, la revue *Sociologie du travail* a publié, en 1963, un numéro spécial sur la formation en entreprise. Aux États-Unis, Johnstone et Rivera ont publié en 1965 *Volunteers for Learning*. Depuis, les études se sont multipliées et diversifiées, cherchant à comprendre la participation à la formation dans une institution donnée (par exemple, une université) ou à l'échelle d'une société. Pour certains, une conclusion ressort de cette tradition : la constante des facteurs influençant la participation.

Mais d'autres travaux invitent à pondérer ce jugement. Nous pensons, par exemple, aux récentes comparaisons internationales qui soulignent que le taux de participation des adultes à l'éducation et les modèles de leur participation sont variables d'un pays à l'autre (Bélangier et Tuijnman, 1997). Par ailleurs, différentes transformations sociales et économiques récentes incitent aussi à s'interroger sur la participation à la formation continue. Par exemple, les changements dans la position professionnelle des femmes (Chicha, 1994), la diffusion de nouveaux modèles productifs dans nombre d'entreprises et les modifications apportées aux politiques publiques de développement de la main-d'œuvre et de formation peuvent modifier les modèles de participation à la formation en entreprise³. Ainsi, malgré une longue tradition de recherche, différents arguments soulignent le lien possible entre contexte social et participation.

LES FACTEURS QUI INFLUENCENT LA PARTICIPATION À LA FORMATION EN ENTREPRISE

La recherche a suivi deux grandes voies d'interprétation pour saisir la participation à l'éducation des adultes en général et à la formation en entreprise en particulier. La première met en évidence les inégalités devant la formation en constatant les différences de participation selon différents facteurs sociaux (position socioprofessionnelle, âge, rapport de genres, scolarité antérieure, etc.). La formation des adultes, à l'instar de l'éducation initiale, s'inscrirait largement dans un processus de reproduction sociale (Dubar, 1977 ; 1980) élargie dans la mesure où la promotion des classes moyennes voire de certains éléments de la classe ouvrière serait aussi présente (de Montlibert, 1973 ; 1977). La seconde voie fait de la formation un outil de développement économique des firmes et de gestion de la main-d'œuvre (Méhaut, 1978). L'approche est nettement plus économique. Globalement, il ressort, des deux approches, que trois dimensions influenceraient la participation : les facteurs économiques, les facteurs biographiques et la nature de l'offre de formation.

Les facteurs économiques : les caractéristiques des entreprises

Si la formation est considérée comme un outil de gestion des firmes, encore faut-il en spécifier les logiques d'utilisation. À cet égard, le développement et l'orientation des politiques et des pratiques de formation sont associés aux ressources des firmes, à leurs stratégies technico-économiques ou à leurs politiques d'emploi. L'absence relative d'investissement de nombreuses firmes et spécialement des petites est fréquemment interprétée comme le résultat d'une organisation moins structurée, de l'absence de

³ En effet, plusieurs travaux soulignent combien la participation des femmes à la formation continue est tributaire de leur insertion socioprofessionnelle. Ainsi, nous pouvons nous demander si les changements dans cette dernière n'influencent pas sur leur participation. Un raisonnement similaire peut être tenu pour les changements des modèles productifs, dont l'institutionnalisation est explicitement associée au développement de la formation continue. La modification des politiques publiques peut aussi influencer la participation en ce qu'elles orientent l'offre de formation et les possibilités pratiques des individus de s'inscrire dans des activités de formation.

ressources humaines affectées au développement du domaine ou d'un manque de ressources financières (Paquet, Doray et Bouchard, 1982 ; Doray, 1991 ; Knoke et Kalleberg, 1994). Différentes logiques de formation articulées à des degrés divers aux stratégies technico-économiques de firmes ont été mises en évidence : formation immédiatement instrumentale de transformation/adaptation de la main-d'œuvre face aux changements de configuration productive (Dayan, Gehin et Verdier, 1986) ; logiques d'anticipation, d'optimisation ou d'accompagnement présentes dans les innovations françaises de formation (Dubar *et al.*, 1989 ; Bel, Méhaut et Dubar, 1988) ; logiques managériales des firmes belges⁴ mises en évidence par Maroy (1996). La formation, selon des modalités différentes, est considérée comme « *une forme de gestion rationnelle d'un facteur de production modeste en volume relatif mais dont les compétences et les performances conditionnent largement celles des équipements* » (Dayan, Gehin et Verdier, 1986). L'orientation des pratiques est aussi directement associée aux conventions régissant la gestion du personnel. C'est le cas quand la formation participe à la création de marchés fermés qui établissent des balises aux trajectoires professionnelles individuelles (Paradeise, 1984).

La taille de l'entreprise et la distinction entre secteurs industriels servent fréquemment d'indicateurs des stratégies des entreprises et de leurs politiques d'emploi. De manière récurrente, on a constaté que la taille des firmes influence leur niveau d'investissement en formation (Doray et Paris, 1995 ; Jacobs *et al.*, 1996 ; Doray et Arrowsmith, 1997 ; Dubar, 1980 ; Dubar, 1996). La plus grande stabilité des marchés des grandes firmes et le degré de formalisation de leurs politiques de gestion du personnel (marché du travail interne plus large et meilleure capacité de prévision à moyen terme) faciliteraient la mise en œuvre de politiques de formation (Knoke et Kalleberg, 1994 ; Jacobs *et al.*, 1996). La distinction entre branches industrielles est aussi fortement associée à des investissements différenciés (Deveraux, 1984 ; Doray et Paris, 1995 ; Dubar, 1996 ; Doray et Arrowsmith, 1997). Bélisle et Lachapelle (1996), pour leur part, mettent en évidence que le degré de formalisation des

politiques et des méthodes d'identification des besoins de formation varie selon les secteurs. Les inégalités entre branches industrielles s'observent dans l'effort de formation des firmes et la durée des formations qui sont accessibles aux diverses catégories professionnelles (Dubar, 1996). Dayan, Géhin et Verdier (1986, 32) soulignent les différentes articulations repérées entre d'une part, la formation et, d'autre part, les combinaisons productives, le degré de maîtrise de l'environnement et la capacité d'anticipation des firmes dans différents secteurs.

Des études récentes menées aux États-Unis ont cherché à préciser l'effet des variables organisationnelles et économiques (Knoke et Kalleberg, 1994 ; Jacobs *et al.*, 1996). Ainsi, plutôt que d'utiliser uniquement des indicateurs généraux comme la taille et la branche, les auteurs ont introduit des facteurs comme les relations de propriété des établissements, le degré de formalisation de l'organisation, l'âge de l'établissement, la composition de la main-d'œuvre, la présence d'un marché interne, les caractéristiques de l'environnement externe. Il en ressort une clarification des effets de la taille des firmes. Ainsi, les principales influences proviennent des structures internes (haut degré de formalisation de l'organisation et présence d'un marché interne) et de l'environnement externe. La « *complexité croissante de l'environnement et les conditions de marché, les deux influençant la perception des informateurs sur les relations organisationnelles entre organismes, sont fortement liées à des dépenses élevées de formation et à un grand nombre de travailleurs en formation* » (Knoke et Kalleberg, 1994, 544, traduction libre). De plus, la taille des firmes serait un mauvais prédicteur de la formation, car cet indicateur ne tient pas compte des liens de parenté entre établissements. Ainsi, un petit établissement d'une grande firme offrirait un accès plus grand qu'une petite firme indépendante.

Les différences de participation selon divers traits biographiques sont souvent interprétées à l'aune des modalités de la gestion du personnel. En d'autres mots, la participation fluctuerait selon certaines caractéristiques biographiques car celles-ci serviraient de pierre d'assise aux pratiques de recrutement et de gestion du personnel. Il n'est pas nécessaire de rappeler que le marché secondaire se distingue du marché primaire par l'usage des caractéristiques sociales (genre, âge, clivages ethniques, etc.) des salariés. Cette discrimination est présente quand les employeurs sélectionnent les stagiaires selon le degré d'intégration à l'entreprise et que les femmes sont

⁴ Soit : (1) l'optimisation réactive des changements ponctuels et mineurs dans le système sociotechnique, (2) l'optimisation planifiée d'un changement technique majeur, (3) la gestion prévisionnelle des évolutions des tâches et des emplois, et (4) la production/apprentissage d'une nouvelle structure organisationnelle.

discriminées parce que réputées moins intégrées (Chicha, 1994). Une situation analogue existe selon l'âge. Ainsi, de nombreux employeurs préféreraient investir dans la main-d'œuvre plus jeune dont la contribution à l'entreprise sera longue⁵. D'ailleurs, les travaux sur les innovations de formation soulignent combien les travailleurs plus âgés sont fréquemment exclus des nouvelles formes de travail et des formations correspondantes.

*La participation
fluctuerait selon
certaines
caractéristiques
biographiques car
celles-ci serviraient
de pierre d'assise
aux pratiques de
recrutement et de
gestion du personnel.*

Plusieurs modalités de gestion du personnel sont modulées par la présence syndicale. Il en est ainsi de la formation continue. Toutefois, l'effet n'est pas univoque d'une étude à l'autre. Dubar a souligné combien l'orientation des politiques de formation était tributaire des relations professionnelles en indiquant que la logique de formation « enjeu conflictuel du développement des qualifications » était mise en œuvre dans les entreprises où des syndicalistes s'étaient mobilisés autour de l'enjeu formation (Dubar, 1980 ; 1983).

L'action syndicale a, par la formalisation de règles de fonctionnement et la négociation collective, une influence potentielle sur la formation en entreprise⁶. D'autres travaux, réalisés dans des pays où règne une tradition anglo-saxonne de relations industrielles, se sont aussi intéressés à l'effet de la présence syndicale sur la formation (Kennedy *et al.*, 1994). D'une part, le monopole syndical au sein des entreprises aurait un effet réducteur sur l'effort de formation des entreprises en favorisant une croissance des coûts du travail, une structure des salaires courte et des règles de gestion de la main-d'œuvre fondées sur l'ancienneté. D'autre part, les auteurs

ajoutent que des effets positifs pourraient être aussi présents. Par exemple, la sécurité d'emploi associée à la règle de l'ancienneté pourrait inciter les travailleurs plus âgés à s'impliquer davantage dans la formation interne des plus jeunes. Il est aussi mentionné que la présence syndicale, en favorisant la stabilité d'emploi, peut conduire les firmes à investir dans la formation des salariés en réduisant l'incertitude dans le roulement du personnel. Les résultats empiriques vont dans le sens d'un effet de diminution de l'effort de formation. Par ailleurs, ces derniers travaux considèrent le syndicalisme comme un indicateur d'un facteur plus général, soit le régime de relations industrielles fondé sur la gestion par l'ancienneté. Dès lors, il faut élargir l'interprétation afin d'impliquer aussi les employeurs.

■ Les facteurs biographiques

Plusieurs facteurs biographiques ou individuels influent sur la participation. Le premier, le genre, est commun à toutes les enquêtes. Il est constaté, dans différents pays, que les femmes participent davantage à la formation des adultes (Doray, 1986 ; Eurostat, 1997), s'inscrivant davantage à des activités non professionnelles et moins à des activités professionnelles que les hommes. Au Canada, la participation des femmes à la formation en entreprise est d'ailleurs plus faible que celle des hommes (Doray, 1986 ; 1995). En France, les hommes ont des taux de participation plus élevés que les femmes en formation continue et ce, depuis de nombreuses années⁷ (Dubar, 1977 ; 1996). Crocquey poursuit dans le même sens, les informations recueillies par l'enquête française FQP (Formation, Qualification Professionnelle) de 1993 indiquant que « les femmes se forment moins que les hommes » (Crocquey, 1995, 1). Plusieurs interprétations sont avancées pour expliquer ces

⁵ Ce raisonnement est typique de la perspective économique néo-classique en matière de participation à la formation en entreprise.

⁶ Il en est ainsi du syndicat d'une boulangerie industrielle qui rappelle à l'employeur, au moment du transfert de l'activité productive vers une usine hautement automatisée, l'importance du nombre de travailleurs analphabètes, ce qui a conduit à la planification d'actions visant à pallier le problème (Doray, Ricard et Bagaoui, 1997).

⁷ La différence entre pays quant au comportement des hommes et des femmes devant l'éducation des adultes ou la formation continue tient aussi à la définition même du champ. En France, du fait de la loi de 1971, la formation continue est largement identifiée aux entreprises alors que ce n'est pas le cas au Québec ou au Canada. En d'autres mots, les conventions qui construisent le champ de l'éducation des adultes ont des effets pratiques quand il s'agit d'analyser la participation. D'ailleurs les données comparatives entre pays européens (Eurostat, 1997) laissent penser que l'organisation du champ n'est pas sans effet sur la participation. Ainsi, un système d'éducation des adultes qui fait une grande place à des activités de formation non professionnelle devrait conduire à une plus grande participation des femmes.

résultats. Une première est relative à la socialisation différente des hommes et des femmes qui induit des rapports subjectifs différents à la formation, ce qui se traduirait par un usage inégal des ressources éducatives. La division sexuelle des rôles (Crocquey, 1995) et la position des femmes sur le marché du travail (Chicha, 1994 ; Crocquey, 1995) sont aussi mentionnées. La participation plus faible des femmes tient à leur insertion professionnelle et à certaines pratiques de gestion des employeurs :

- les entreprises privilégient les employés les plus qualifiés ou leurs « meilleurs » employés, c'est-à-dire « ceux qui ont un bagage important de connaissances et qui démontrent des talents supérieurs à la moyenne » (Chicha, 1994, 11) ;
- il y a sous-investissement de formation dans les emplois de bureau et dans les emplois de cols bleus où les femmes sont nombreuses ;
- l'attribution des ressources éducatives se fait sur la base de la stabilité dans l'entreprise. Or, les femmes sont souvent réputées moins stables en raison de leurs obligations familiales ou parce qu'elles travaillent à temps partiel ;
- les femmes participeraient moins à des activités de formation car elles seraient proportionnellement plus nombreuses à travailler dans les petites entreprises.

En d'autres termes, trois explications sont proposées pour comprendre la participation des femmes : la socialisation et la construction des identités, la situation professionnelle, et la division des rôles sociaux qui est aussi associée à l'idée d'une gestion socialement différenciée du temps. Ces mêmes explications sont aussi mobilisées pour expliquer la participation décroissante avec l'âge (Denton, Pineo et Spencer, 1988 ; Courtney, 1992 ; Doray et Paris, 1995 ; Doray et Longpré, 1997), qui est un deuxième facteur de distinction sociale en matière de participation à l'éducation des adultes et à la formation en entreprise. Il existerait un effet de socialisation différenciée selon les générations du fait que l'éducation et la formation avaient un poids social nettement moins important pour les générations les plus âgées. L'intérêt individuel pour la formation peut diminuer avec l'âge, les avantages professionnels escomptés (promotion, hausse de salaire, etc.) se faisant moins intéressants. De plus, l'augmentation de l'expérience de travail pourrait compenser la formation formelle. À l'opposé, l'investissement en formation peut être plus intéressant pour les jeunes à la recherche d'une intégration économique ou dans la perspective d'une progression professionnelle.

L'effet des facteurs individuels n'est pas nécessairement constant d'une enquête à l'autre. Ainsi, Jacobs, Lukens et Useem (1996) notent que des facteurs comme le sexe et l'âge n'ont pas d'effets significatifs sur la participation à des activités de formation au travail (*job training*) aux États-Unis lorsque les facteurs professionnels (éducation, prestige de l'emploi, régime de l'emploi, être dans une situation de supervisé et avoir un employeur) et organisationnels (caractéristiques économiques et organisationnelles des firmes) sont contrôlés. Ainsi, les différences observées sur les facteurs individuels seraient le résultat du positionnement socio-économique des individus et des stratégies des entreprises en matière de gestion du personnel.

Les fluctuations d'investissement et de participation selon l'occupation sont récurrentes d'une enquête à l'autre ; les occupations qui demandent une formation élevée à l'entrée sont aussi celles où les taux de participation sont les plus élevés. L'éducation peut être considérée comme un indicateur de stratification sociale et du niveau de capital culturel de l'individu ou de sa famille. Ainsi, la participation inégale à la formation des adultes selon l'occupation participe au processus de reproduction sociale. L'occupation peut aussi être considérée en référence à la position dans le processus de travail. La participation inégale s'inscrirait dans les stratégies des employeurs qui cherchent à fixer et développer les compétences de leurs cadres et de leurs salariés hautement qualifiés. Selon une troisième interprétation possible, les employés qui ont le plus haut niveau de formation sont aussi plus à même de préciser leurs besoins de formation et de demander des ressources pour les combler. Peu importe l'interprétation proposée pour saisir le lien entre catégorie socioprofessionnelle et formation en entreprise, le sens de la relation est le même : la formation appelle la formation, les emplois qualifiés ouvrent sur un accès plus large aux ressources éducatives des firmes.

■ Un facteur collectif : l'offre de formation

Les entreprises sont à l'origine de l'offre de formation, mais celle-ci est aussi façonnée par les ressources privées et publiques de formation qui sont des fournisseurs d'activités et des soutiens externes à la planification et à la réalisation de pratiques. En effet, la présence plus ou moins nombreuse de consultants de formation privés dans une aire géographique

donnée peut contribuer à créer un marché de la formation et à orienter les pratiques des entreprises. En même temps, l'orientation des politiques publiques a une influence que le cas français illustre parfaitement alors que la loi sur la formation professionnelle continue (FPC) de 1971 a contribué à créer un marché complexe qui gravite autour des politiques de formation des entreprises. Ainsi, l'accessibilité est aussi modelée par les politiques publiques et les choix institutionnels des établissements d'enseignement en orientant les ressources publiques et en fixant des prescriptions légales aux firmes. Les activités proposées par les fournisseurs, les freins institutionnels et les perceptions des acteurs (Henri et Basile, 1994) peuvent affecter le développement de la formation en entreprise et la participation.

Au Canada⁸, plusieurs interventions récentes du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux ont été dirigées dans le sens d'un soutien à la formation en entreprise par la mobilisation de ressources publiques (programmes de financement et accès à des ressources humaines). La mobilisation des ressources publiques suit plusieurs voies : incitation des entreprises à investir dans la formation, articulation plus étroite entre politiques de sécurité du revenu et formation, création d'organismes de consultation et d'orientation des politiques publiques de développement de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle.

■ REPÈRES MÉTHODOLOGIQUES

Le mode de développement de la formation des adultes et de la formation en entreprise au Canada a au moins une conséquence : c'est l'absence de séries chronologiques sur la participation à la formation en entreprise. Contrairement à des pays comme la France où la régulation publique a induit la production

d'informations régulières sur les investissements des entreprises en formation, il n'existe pas de sources de données équivalentes au Canada⁹. Cette carence est en partie compensée par la réalisation d'enquêtes nationales de diverses importances. Deux méthodes sont utilisées pour évaluer le développement de la participation à la formation en entreprise. La première consiste à réaliser des enquêtes auprès des entreprises. Il s'agit de leur demander quel fut, au cours d'une période donnée, leur effort de formation¹⁰ (Adams, Draper et Ducharme, 1979 ; Paquet, Doray et Bouchard, 1982 ; CCMTP, 1993 ; Bélisle et Lachapelle, 1996). Cette méthode permet de connaître la proportion d'entreprises ayant réalisé de la formation et d'évaluer le nombre et la proportion de salariés qui ont participé à des activités. Mais cette évaluation manque de précision car elle dépend du degré de formalisation de la gestion de formation dans l'entreprise, et de la motivation des cadres de l'entreprise à répondre avec précision au sondage.

La seconde méthode est l'enquête auprès des individus. On leur demande s'ils ont participé, au cours d'une période donnée, à une activité en éducation des adultes dont certaines auraient été soutenues ou planifiées par leur employeur (Delude, Berthiaume et Delisle, 1982 ; Deveraux, 1984 ; ICEA, 1986 ; EIC-Statistique Canada, 1993 ; DRHC-Statistique Canada, 1995 ; Doray et Paris, 1995). Cette méthode, contrairement à la précédente, ne permet pas d'estimer le nombre et la proportion d'entreprises ayant effectivement réalisé de la formation. En revanche, l'information est fiable sur plusieurs aspects : le nombre et la proportion de salariés qui ont participé à des activités, les caractéristiques individuelles (âge, genre, scolarité antérieure, etc.) et professionnelles (catégorie socio-professionnelle, régime de travail, situation de travail, etc.) des répondants, certaines particularités des entreprises où ils travaillent (taille, secteur industriel, présence de syndicat, etc.) et les principales caractéristiques des activités auxquelles ils ont participé. En d'autres mots, cette méthode mesure l'étendue du

⁸ Au Canada, les deux paliers de gouvernement interviennent en éducation et en formation, ce qui est une source régulière de conflits de juridiction entre le gouvernement fédéral et provincial. La constitution canadienne fait de l'éducation une responsabilité provinciale. À ce titre, les institutions de formation relèvent des gouvernements provinciaux. Par contre, depuis des années, le gouvernement fédéral intervient dans le domaine par des programmes de transfert de ressources aux provinces et par des programmes de financement de ressources éducatives. C'est le cas en enseignement supérieur et dans la formation des adultes. Cette implication fédérale dans un domaine de juridiction provinciale se réalise au nom des retombées économiques de la formation.

⁹ Les inscriptions des adultes dans les différents établissements publics d'enseignement sont nettement mieux documentées.

¹⁰ Certains sondages sont essentiellement consacrés à la formation, c'est le cas de Paquet, Doray et Bouchard (1982) ou de l'enquête du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP, 1993). Dans d'autres cas, des enquêtes plus générales se sont intéressées à la formation. Il en est ainsi de la recherche sur les petites et moyennes entreprises performantes (Baldwin et Johnson, 1995) et celle sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre (Bélisle et Lachapelle, 1996).

Les interventions publiques récentes en matière de formation en entreprise

Depuis les années soixante, le développement de la formation des adultes dans les différentes provinces canadiennes s'est réalisé autour de deux axes institutionnels. Dans les différentes provinces, les institutions publiques se sont ouvertes à l'enseignement aux adultes au nom de l'égalité des chances et dans un esprit de promotion sociale, individuelle ou collective. C'est ainsi que les institutions scolaires des différents ordres d'enseignement ont mis sur pied des services d'éducation des adultes et ont proposé aux individus une « école du soir ». Par ailleurs, la formation en entreprise s'est développée selon une logique de libre arbitre, peu d'interventions publiques directes ayant balisé l'effort des entreprises ou leur ayant dicté des prescriptions normatives ou institutionnelles.

Dans les années quatre-vingt, la situation change. Les interventions gouvernementales s'organisent autour de la gestion directe du marché du travail et du développement de la formation en entreprise. Les onze gouvernements (un fédéral et dix provinciaux) inscrivent leurs interventions dans le sens d'une professionnalisation (*new vocationalism*) de la formation. Différentes mesures sont introduites au cours des années afin de soutenir l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Des mesures sont introduites dans les programmes fédéraux et provinciaux de soutien du revenu afin « d'inciter » (obliger, disent plusieurs intervenants) les personnes sans emploi à accroître leur employabilité par la formation (participation à des cours) ou par des expériences de travail (stage en milieu de travail). Une logique dite de *workfare state* est donc progressivement introduite dans les politiques sociales.

L'incitation au développement de la formation par les entreprises se fait aussi plus importante, les firmes canadiennes étant réputées pour investir peu dans la formation (de Grandpré, 1989) comparées aux entreprises des autres pays développés. Au nom des changements technologiques et économiques, les gouvernements fédéral et provinciaux augmentent les ressources financières consacrées au soutien à la formation en entreprise. Des ententes intergouvernementales sont aussi intervenues afin d'ouvrir les ressources des institutions publiques à la formation en entreprise. Se crée ainsi, dans les institutions scolaires, une « nouvelle » activité, la formation sur mesure, qui consiste à planifier et à réaliser des activités de formation à l'intention d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises. Ainsi, en parallèle à l'école du soir qui s'adresse à des adultes qui s'inscrivent individuellement à des cours, les institutions publiques sont appelées à offrir des services éducatifs directs aux entreprises. Les conseillers en formation des adultes voient leurs tâches changer, devant planifier des actions sur commande. La mise en œuvre de la formation sur mesure introduit dans les institutions scolaires un fonctionnement fondé sur une logique de marché car les entreprises peuvent mettre en concurrence les institutions d'enseignement avant de choisir celle avec laquelle elles vont planifier et réaliser des activités.

Les interventions publiques ont aussi conduit à la création par les différents gouvernements (fédéral et provinciaux comme ceux du Québec et de l'Ontario) d'organismes parapublics, comme la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM)* au Québec, où siègent les partenaires socio-économiques. Leur mandat est de gérer les ressources publiques consacrées au développement de la main-d'œuvre et d'aider les entreprises à planifier des activités de formation. La création de ces organismes est aussi l'occasion de mettre sur pied des instances sectorielles consultatives, regroupant des porte-parole de différents secteurs industriels responsables du développement de la main-d'œuvre dans leur secteur.

En 1995, Québec se distingue des autres provinces et du gouvernement fédéral en modifiant l'orientation de son action. L'adoption de la loi sur la formation professionnelle (loi 90) introduit l'obligation pour les entreprises de consacrer 1 % de la masse salariale à la formation, ce qui est innovateur par rapport à la situation précédente fondée sur le libre arbitre des entreprises et une action gouvernementale qui se voulait incitative. L'État introduit en fait une logique plus coercitive, du moins pour les entreprises qui ne faisaient aucune activité de formation.

* Depuis le 1^{er} janvier 1998, la SQDM est intégrée à la Fonction publique sous l'appellation « Emploi-Québec ».

Présentation de l'enquête canadienne sur la participation à l'éducation des adultes

Il s'agit d'un sondage complémentaire à l'enquête mensuelle de la population active (EPA) qui est la plus importante réalisée par Statistique Canada auprès des ménages. Près de 68 000 logements, sélectionnés aléatoirement, sont visés par l'enquête afin de joindre un échantillon représentatif de la population canadienne de 15 ans et plus. L'enquête canadienne sur la participation des adultes à l'éducation et à la formation (EEFA) est un de ces sondages qui s'est adressé à tous les Canadiens de 17 ans et plus, à l'exclusion des personnes vivant dans des institutions ou sur des bases militaires. Le fichier public de données comporte des réponses pour 41 645 individus habitant les dix provinces canadiennes.

L'enquête sur l'éducation des adultes vise à cerner la participation aux différentes activités d'éducation et de formation au cours de la période de 12 mois précédant l'enquête, en interrogeant les individus sur leur participation en général et sur des situations précises de formation (programmes/cours suivis, activités soutenues/non-soutenues par les employeurs). Une série de questions porte spécifiquement sur la participation à des programmes de formation (activités conduisant à un diplôme) organisés ou soutenus par l'employeur. La série suivante s'intéresse à la participation à des cours organisés ou soutenus par l'employeur. Une troisième regroupe des questions portant sur la participation à des programmes non organisés, non offerts et non soutenus par l'employeur. Il est donc possible d'estimer le nombre de personnes qui se sont inscrites à des programmes de formation sous l'égide de l'entreprise et celles qui l'ont fait sur une base individuelle. La série suivante s'intéresse aux cours suivis mais non organisés ou non soutenus par les employeurs. Enfin, une dernière série vise tous les autres cours possibles qui n'auraient pas été recensés dans les sections précédentes. Encore ici, la distinction entre les activités réalisées dans l'entreprise et celles suivies sur une base individuelle est possible.

Statistique Canada obtient un portrait général de la participation à l'éducation des adultes duquel il est possible d'isoler des informations relatives à la participation de la population canadienne à des activités soutenues ou organisées par les employeurs. Pour établir ce portrait, nous avons exclu de l'échantillon toutes les personnes qui n'étaient pas en emploi lors de l'enquête, et toutes celles qui étudiaient à temps plein sans recevoir le soutien d'un employeur*.

* Ce critère permet d'exclure les étudiants réguliers inscrits à temps plein dans une institution scolaire. Par contre, les adultes qui étaient libérés de leur emploi régulier par leur employeur pour suivre des cours ou des programmes à temps plein sont toujours inclus dans notre population de référence. La grande majorité des personnes exclues selon ce critère ont effectivement moins de 25 ans. Le sous-échantillon sur lequel nous évaluerons la population est de 23 418 personnes qui ont un emploi.

développement de la formation en entreprise non par la proportion d'entreprises mais par celle des participants. Depuis 20 ans, plusieurs enquêtes ont été réalisées selon l'une ou l'autre méthode, mais les données canadiennes récentes les plus complètes¹¹ sur la formation en entreprise ont été recueillies selon la deuxième méthode. Il s'agit de l'enquête canadienne sur la participation des adultes à l'éducation et à la formation (EEFA). Cette enquête (voir encadré ci-dessus), réalisée en janvier 1994, recense la participation au cours de l'année précédente (1993).

¹¹ Des enquêtes plus récentes existent mais elles ne portent pas sur l'ensemble des entreprises ou sur l'ensemble de la population active. Il s'agit d'une enquête de Statistique Canada sur le développement des petites et moyennes entreprises dans laquelle furent posées des questions sur la formation (Baldwin et Johnson, 1995). Une autre enquête réalisée conjointement par Développement des ressources humaines Canada (DRHC, ministère fédéral s'occupant de l'immigration et de la population active) et par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre a porté sur la demande de main-d'œuvre (Bélisle et Lachapelle, 1996). Plusieurs questions ont porté sur la formation. L'enquête est uniquement québécoise.

Formation en entreprise : les variables retenues Canada, 1993

	Variables	Particularités
Participation	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de participation globale • Taux de participation à la formation en entreprise • Taux de participation à des programmes en entreprise • Taux de participation à des cours en entreprise 	Taux calculé pour toutes les activités
Les caractéristiques sociales et démographiques des répondants	<ul style="list-style-type: none"> • Genre • Âge • Scolarité antérieure • Régime de travail • Catégorie socioprofessionnelle 	Homme/femme En cinq cohortes En six catégories ou niveaux de scolarité Travail à temps plein/travail à temps partiel En 8 catégories socioprofessionnelles
Les caractéristiques des lieux de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'un syndicat • Taille de l'entreprise • Secteurs industriels de l'entreprise 	Deux catégories : présence et absence d'un syndicat dans l'entreprise En cinq catégories En dix catégories
L'offre de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Province de résidence 	10 provinces

L'encadré ci-dessus décrit les variables incluses dans l'enquête¹² et utilisées dans l'analyse. Quatre séries de variables sont retenues : (1) la participation selon différentes modalités de formation, (2) les caractéristiques biographiques et économiques des individus (3) ainsi que certaines caractéristiques générales des firmes où les répondants travaillent et (4) la province comme indicateur général de l'offre de formation.

¹² Il faut dire que nous nous trouvons dans une situation typique d'analyse secondaire, c'est-à-dire une situation où nous n'avons pas précisé nous-mêmes l'ensemble des variables souhaitées. Nous n'avons pas participé à la définition de l'enquête, ce qui nous oblige à travailler avec les informations retenues par ses auteurs. De plus, certaines informations ne sont pas inscrites sur les fichiers publics de l'enquête au nom du respect de la confidentialité des informateurs.

L'IMPORTANCE RELATIVE DE LA FORMATION EN ENTREPRISE

Le premier moment de l'analyse consiste à s'interroger sur l'importance de la formation en entreprise au Canada. Le tableau 1 présente le portrait de la formation en entreprise et de la formation des adultes en général. Ainsi, 40,9 % de la population en emploi du Canada a participé à l'une ou l'autre activité en éducation des adultes au cours de 1993. Ce taux varie d'une province à l'autre, passant de 33,0 % à Terre-Neuve à 46,6 % en Colombie Britannique, le Québec comme plusieurs provinces de l'Atlantique¹³ se situant en bas de la moyenne nationale avec un taux

¹³ Les provinces de l'Atlantique sont : l'Île du Prince Édouard, Terre-Neuve, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse.

Tableau 1
Taux de participation* selon les différentes formes d'activité et les provinces
Population active, Canada, 1993

	Éducation des adultes (%)	Formation autonome	Formation en entreprise	Formation en entreprise cours	Formation en entreprise programme
Terre-Neuve	33,0	26,2	21,7	19,6	3,2
Île du Prince Édouard	(39,7)	(18,7)	(29,1)	(26,1)	(4,4)
Nouvelle-Écosse	43,7	22,7	26,3	23,4	4,4
Nouveau-Brunswick	35,1	17,0	22,8	19,9	4,0
Québec	35,7	19,8	19,7	17,6	3,4
Ontario	41,5	21,7	25,4	22,9	3,5
Manitoba	43,1	20,1	30,0	25,0	7,3
Saskatchewan	39,9	18,0	27,4	24,9	4,2
Alberta	44,2	22,8	29,1	25,0	6,0
Colombie-Britannique	46,6	25,4	29,8	26,5	4,3
Total	40,9 (n = 23 418)	21,5 (n = 23 418)	25,2 (n = 23 418)	22,4 (n = 23 418)	4,1 (n = 23 418)

* Le total en ligne est supérieur à 100 % car un même salarié peut avoir participé à plus d'une activité par année.

(...) taux calculé sur un nombre d'individus inférieur à 100.

X² du tableau d'origine est plus petit que 0,001.

Source : statistique Canada, enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 1994.

de participation des salariés de 35,7 %. Ce taux, l'un des plus faibles du Canada, s'expliquerait par la faiblesse de la formation en entreprise. En effet, la distinction entre la participation à la formation en entreprise et celle relative à la formation autonome (en dehors du soutien de l'entreprise), indique un taux de participation de 25,2 % à la formation en entreprise des salariés du Canada. Or, le taux provincial le plus faible, 19,7 %, se retrouve au Québec, ce qui fait qu'un salarié sur cinq a participé à la formation en entreprise. En revanche, en matière de formation autonome (activité suivie en dehors de l'entreprise et sans le soutien de l'employeur), l'écart est peu marqué entre le Québec (19,8 %) et le Canada (21,5 %). La comparaison entre les deux formes de participation (entreprise/autonome) révèle qu'en règle générale, la participation à la formation en entreprise est plus élevée que celle relative à la formation autonome.

Deux provinces font exception : Terre-Neuve où la participation autonome est plus élevée que la formation en entreprise et le Québec où les deux sont similaires. Cela va dans le sens de l'existence d'un effet de l'offre de formation sur la participation. La distinction entre la participation aux cours et celle à des programmes renforce cette idée dans la mesure où la participation à des programmes est variable d'une province à l'autre, l'écart entre provinces passant du simple au double. Ainsi, les employeurs de Terre-Neuve acceptent que 3,2 % des salariés participent à des programmes académiques de formation alors qu'au Manitoba, cette proportion est de 7,3 %. Cette différence peut être le résultat de politiques de formation des entreprises qui favorisent à des degrés divers la participation des salariés à des programmes académiques. Par contre, l'écart entre provinces indiquerait aussi l'existence de capacités d'accueil différentes.

Tableau 2
Les déterminants de la participation à la formation en entreprise, Canada, 1993

		Taux de participation	Modèle 1	Modèle 2
Genre	homme	25,2	réf.	réf.
	femme	25,3	0,89*	0,88*
Âge	17-24 ans	15,1	réf.	réf.
	25-34 ans	27,4	1,36*	1,38*
	35-44 ans	29,7	1,49*	1,40*
	45-54 ans	27,1	1,38*	1,24**
	55 et plus	14,2	0,84	0,66*
Provinces	Terre-Neuve	21,7	0,77	0,75
	Île du Prince Édouard	(29,1)	1,34	1,33
	Nouvelle-Écosse	26,3	1,10	1,13
	Nouveau-Brunswick	22,8	0,92	0,90
	Québec	19,7	0,66*	0,63*
	Ontario	25,4	réf.	réf.
	Manitoba	30,0	1,47*	1,44*
	Saskatchewan	27,4	1,37*	1,34*
	Alberta	29,1	1,32*	1,33*
Colombie-Britannique	29,8	1,36*	1,38*	
Scolarité	moins de 8 ans	5,8	réf.	
	secondaire	10,9	1,66*	
	secondaire (diplôme)	19,8	2,57*	
	postsecondaire	29,6	4,29*	
	postsecondaire (diplôme) diplôme universitaire	30,8 37,8	4,39* 5,23*	
Régime d'emploi	temps plein	27,4	réf.	réf.
	temps partiel	13,5	0,50*	0,51*
Cat. Socio-prof.	directeurs et administrateurs	40,8		réf.
	professionnels des sciences	47,5		1,18***
	professionnels des sciences sociales	46,4		1,40*
	enseignants	28,9		0,58*
	professionnels de la santé	36,8		0,88
	employés de bureau	22,5		0,44*
	travailleurs des services	15,4		0,37*
	cols bleus	17,4		0,44*
Taille de l'entreprise	moins de 20	14,3	réf.	réf.
	20-99	22,2	1,58*	1,43*
	100-199	29,4	2,09*	1,92*
	200-499	30,1	2,13*	2,00*
	500 et plus	39,0	3,13*	3,02*
Syndicalisation	non	23,5	réf.	réf.
	oui	32,3	0,74*	0,84*
Secteurs industriels	primaire	18,1	réf.	réf.
	fabrication	23,0	1,00	1,02
	construction	11,2	0,56*	0,66*
	services publics	58,1	3,00*	3,34*
	transports et communication	22,2	0,88	0,94
	commerce	16,3	0,76***	0,86
	finances	35,8	1,43*	1,68*
	services de santé	33,1	1,50*	1,64*
	serv. personnels et aux entreprises	17,7	0,91	0,99
	administration publique	48,4	2,27*	2,31*
		-2 loglikelihood improvement		21 058,82 3 125,14*

* = p < 0,001 ; ** = p < 0,01 ; *** = p < 0,05

Réf. = catégorie de référence.

Source : statistique Canada, enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 1994.

L'INFLUENCE DES DIFFÉRENTS FACTEURS

La seconde question de notre analyse porte sur l'influence des différents facteurs. Une première constatation réside dans le fait que les facteurs économiques, les traits biographiques et l'offre de formation sont associés à la participation. Le tableau 2 présente la contribution des différents facteurs à la participation à l'éducation en entreprise selon deux outils. La première colonne présente les taux de participation selon les différentes catégories des variables retenues. Les colonnes deux et trois donnent les résultats de l'analyse de régression logistique que nous avons réalisée selon deux modèles. Nous constatons d'abord l'existence d'une association entre la participation et la majorité des variables prises une à une (voir encadré ci-après). Il y a absence

La participation à la formation en entreprise : les associations constatées avec les variables du modèle

- Les hommes et les femmes ont un taux de participation similaire.
- La participation augmente avec l'âge jusqu'à un sommet à 44 ans. Par la suite, le taux diminue fortement pour être très faible chez les personnes âgées de 65 ans et plus.
- Les taux de participation sont différents d'une province à l'autre.
- La participation croît avec la scolarité.
- Les travailleurs à temps partiel ont un taux de participation nettement plus faible.
- Les fluctuations entre occupations tendent à indiquer que les emplois de cadres, de professionnels ont un accès plus large aux ressources éducatives des firmes. Les employés et les travailleurs manuels connaissent des taux plus faibles que la moyenne.
- Plus l'entreprise est grande, plus la participation est importante.
- Les entreprises syndiquées ont un taux de participation plus élevé que les non syndiquées.
- De fortes fluctuations existent entre secteurs industriels. Les secteurs où la participation est la plus élevée sont : les services publics (gaz, électricité, etc.), l'administration publique, les finances et les services de santé.

d'association significative sur une seule variable : le genre. Le taux de participation des femmes est équivalent à celui des hommes, ce qui est différent des conclusions de travaux antérieurs.

L'analyse de régression logistique permet de saisir l'influence d'un facteur sur une variable dichotomique comme la participation, tout en contrôlant la contribution respective des autres facteurs présents dans le modèle¹⁴. Deux modèles de régression sont présentés afin d'intégrer les différentes variables. Le premier (modèle 1) examine l'effet de l'éducation, le deuxième (modèle 2) celui de l'occupation. La forte colinéarité entre ces variables ne permet pas de les introduire dans un même modèle. Dans l'ensemble, pour le modèle 1, nous remarquons les résultats suivants :

- toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont une participation plus limitée que celle des hommes¹⁵ ;
- l'effet de l'âge est croissant jusqu'à 44 ans. Par la suite, il diminue et n'est plus significatif après 55 ans ;
- comparées à la province de l'Ontario (province la plus développée au plan économique), les quatre provinces de l'Atlantique (Terre-Neuve, Île du Prince Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick) ne se démarquent pas significativement ; le Québec connaît une participation moindre alors que les provinces de l'ouest se démarquent positivement ;
- la probabilité de participer à la formation en entreprise augmente avec le niveau d'éducation ;
- la participation augmente avec la taille de la firme ;
- la présence syndicale influencerait négativement la probabilité de participation ;

¹⁴ Par exemple, les écarts de participation selon l'âge sont souvent imputés aux différences d'éducation entre les générations. Cependant, nous ne pouvons plus recourir à cette explication si l'effet de l'éducation est contrôlé car cette variable serait présente dans le modèle. Il faut rendre compte de l'influence possible de l'âge avec d'autres interprétations. Il est ainsi possible de connaître l'effet de l'éducation indépendamment de celui de l'âge et vice versa.

¹⁵ Il s'agit ici de la probabilité d'accéder à la formation quand l'influence des autres variables est statistiquement contrôlée ; ce qui justifie l'écart constaté entre hommes et femmes qui n'affecte pas les taux de participation précédemment évoqués.

• contrairement au secteur primaire, trois secteurs industriels ont une probabilité de participation plus élevée : les services publics, les finances, les services de santé et l'administration publique. La construction (bâtiment et travaux publics) et le commerce se démarquent par un effet négatif. Les autres secteurs ne se distinguent pas de manière significative.

Dans le modèle 2, nous avons remplacé la scolarité par la catégorie socioprofessionnelle. Dans l'ensemble, ce changement n'introduit pas de modifications majeures sur l'effet des différentes variables du modèle 1. Nous constatons que deux catégories socioprofessionnelles ont une probabilité de participation plus élevée que celle des directeurs et administrateurs (dont la participation se situe largement au dessus de la moyenne). Il s'agit des professionnels des sciences et des professionnels des sciences sociales. La participation est plus faible pour les enseignants, les employés de bureau, les travailleurs des services et les cols bleus.

Ainsi, contrairement à l'étude de Jacobs, Lukens et Useem (1996) qui indique que les dimensions explicatives de la participation sont essentiellement d'ordre professionnel et organisationnel, les variables démographiques ont ici un effet significatif. Tout en notant que la composition des échantillons et les variables utilisées entre les études sont différentes, notre analyse tend à conclure à l'effet propre des trois types de facteurs. Ainsi, le genre et l'âge ont un effet significatif sur la participation, même quand les dimensions professionnelles et organisationnelles sont présentes. Ainsi, la participation à la formation en entreprise s'inscrirait dans un processus de reproduction où se jouent différentes formes de différenciation sociale et pas seulement celles relatives au développement économique des firmes. La position socioprofessionnelle est certes un élément central mais les clivages sociaux, dont plusieurs renvoient à la socialisation des acteurs sociaux, comme l'âge et le sexe, y participent directement¹⁶.

L'âge différencie les personnes en emploi quant à leur participation. Celle-ci augmente jusqu'à 44 ans et diminue par la suite. Nous pouvons penser que derrière l'âge, se profile une gestion des ressources humaines favorisant les salariés en milieu de carrière qui représenteraient un potentiel de promotion.

¹⁶ Nous retrouverions en formation des adultes des processus analogues à ceux observés en formation initiale ou en formation des adultes en général.

Cette idée est corroborée par le fait que 60,1 % des participants à des programmes de formation financés ou soutenus par l'employeur ont moins de 35 ans alors que cette même cohorte représente 34,3 % des participants à des cours. Toutefois, la modulation de la gestion des salariés selon l'âge ne suffit pas à expliquer la persistance de son effet quand les variables éducatives professionnelles et économiques sont présentes. Or, même quand ces aspects sont pris en compte, l'âge continue d'être un facteur discriminant. Une exploration plus poussée des processus de socialisation des individus appartenant à des cohortes différentes et donc ayant vécu à des époques différentes devrait être réalisée.

Une première observation laissait croire que les inégalités entre hommes et femmes diminuaient. Or, un second regard pondère un tel point de vue. Il existe toujours un effet persistant significatif du genre sur la participation¹⁷, effet qui ne résulte pas du positionnement professionnel et organisationnel. Ces résultats confirment les résultats des travaux antérieurs comme ceux de Crocquey (1995) et Béret *et al.* (1997). Il est possible que d'autres variables d'ordre professionnel comme le statut de l'emploi (emploi permanent/emploi temporaire) aient aussi une influence que nous n'avons pu mesurer. Mais, en même temps, ces résultats vont dans le sens d'un effet persistant de la socialisation différenciée des hommes et des femmes, effet qui se manifeste par le fait que les femmes s'inscrivent davantage à des activités de formation extraprofessionnelle quand elles participent à la formation des adultes (Eurostat, 1997). Il ne faut pas oublier que la division sexuée des rôles et l'enjeu de la conciliation travail-famille comme modalité d'accès aux pratiques de formation en entreprise peut aussi être un élément de différenciation car cette conciliation pose directement l'enjeu de la gestion du temps entre les deux sexes¹⁸.

L'impact positif du capital culturel sur la participation a fréquemment été mis en évidence. Les présents résultats vont dans le même sens. Le poids de la scolarité et de la situation socioprofessionnelle indique clairement que la participation à la formation en

¹⁷ En comparaison avec d'autres enquêtes (Dubar, 1996) utilisant, il est vrai, des outils méthodologiques différents, l'écart entre hommes et femmes bien que significatif apparaît moins lourd.

¹⁸ Ceci est particulièrement pertinent en ce qui concerne les formations réalisées en dehors des lieux de travail, qu'il s'agisse de l'inscription soutenue par l'entreprise à des cours du soir ou des formations intensives qui impliquent un déplacement prolongé.

entreprise participe largement au processus de reproduction sociale, ce qui implique directement les pratiques institutionnelles et organisationnelles des firmes et donc des politiques de gestion des firmes. Les différences selon les caractéristiques professionnelles (catégorie socioprofessionnelle et régime d'emploi) traduisent l'existence d'une modulation sociale des politiques d'emploi et de la gestion de la main-d'œuvre selon les catégories sociales. Ainsi, les travailleurs à temps partiel ont un accès réduit confirmant l'importance de la régularité de l'emploi comme critère d'attribution des ressources éducatives des entreprises. La participation n'est pas liée à la disponibilité de temps libre mais plutôt à l'usage du temps productif et aux modes d'insertion dans l'entreprise.

L'influence de l'éducation et de la catégorie socioprofessionnelle sur la participation s'inscrit dans les ten-

*Le poids de la scolarité
et de la situation
socioprofessionnelle
indique clairement que
la participation à la
formation en entreprise
participe largement
au processus de
reproduction sociale.*

dances traditionnelles en matière d'accès à la formation en entreprise ; un capital culturel élevé augmente l'accessibilité. Il faut souligner que l'effet de l'éducation n'est pas linéaire d'un niveau de formation à l'autre. Ainsi, le fait d'avoir dépassé la formation secondaire (12 ans et plus) accroît fortement la probabilité d'accès aux ressources des firmes. Les catégories socioprofessionnelles à fort capital scientifique et culturel connaissent un accès élevé et quelquefois même plus élevé que celui

des cadres et administrateurs. En revanche, les cols bleus et les employés affichent une probabilité d'accès réduite ayant un accès plus limité aux ressources éducatives des firmes.

La formation en entreprise est un outil de gestion de la main-d'œuvre, et, à ce titre, elle est en relation avec les politiques d'emploi, l'organisation du travail et les relations de travail (Dubar, 1980 ; Dubar et Engrand, 1991). Elle est modulée par la position des firmes dans l'économie et par leurs stratégies de gestion du personnel, ce que les résultats précédents confirment, même si les variables utilisées ne sont pas aussi précises que celles proposées dans des études récentes

(Jacob, Lukens et Useem, 1996). Les deux indicateurs de la situation économique des firmes, la taille et le secteur, ont un effet significatif sur la probabilité de participer à la formation. Notons qu'au niveau canadien, deux secteurs ont une influence particulièrement forte : les services publics et l'administration publique. Le secteur suivant est composé des services de santé. Or, les trois branches sont caractérisées par la faible présence ou l'absence des firmes privées. En effet, dans la plupart des provinces, de nombreuses firmes de cette branche sont en fait des firmes parapubliques. Une seule branche dominée par les entreprises privées a un effet positif sur la participation. Il s'agit du secteur financier qui possède une longue tradition de formation au cœur de laquelle nous retrouvons l'Institut canadien des banques. Par ailleurs, il faut noter que les firmes du secteur de la fabrication, dont le taux de participation est plus faible que la moyenne canadienne, ne se distinguent pas du secteur de référence. Or, on sait que les changements de paradigmes productifs affectent en particulier les firmes de ce secteur. Nous pouvons nous demander s'il faut y voir un indice de l'absence de reconversion des entreprises canadiennes. D'ailleurs, l'influence négative de la présence syndicale, indice d'un régime de relations professionnelles fondé sur l'ancienneté, peut aussi être interprétée dans le même sens. Ainsi l'influence spécifique négative du régime de relations de travail indiquerait l'importance du mode de gestion des emplois et des carrières par l'ancienneté, mode de gestion qui limite la participation à la formation (Kennedy *et al.*, 1994 ; Knoke et Ishio, 1994).

Au Canada, la responsabilité politique de l'éducation, l'organisation des entreprises et les relations de travail sont largement de compétence provinciale. Les modalités institutionnelles et normatives des régulations publiques de l'éducation et de l'économie sont différentes d'une province à l'autre. Le poids relatif des différentes formes de participation (tableau 1) est certes un premier indicateur de spécificités provinciales. L'analyse multivariée est plus explicite. Ainsi, par rapport à l'Ontario qui est la province la plus industrialisée et la plus peuplée du Canada, nous nous retrouvons devant deux situations opposées. D'une part, les provinces de l'ouest (du Manitoba à la Colombie Britannique) connaissent des taux de participation plus élevés. D'autre part, le Québec est la seule province où la probabilité de participation est significativement plus faible. Devons-nous voir dans ces résultats un effet des différentes régulations publiques (y compris fiscales) mises en œuvre dans chaque

province ? Ceci appelle une question subsidiaire : pourquoi l'incitation, présente dans les politiques fédérales, n'aurait-elle pas eu d'effets dans une province alors qu'elle en aurait eu dans d'autres ? Doit-on y voir un effet de l'action des établissements scolaires qui seraient plus prompts à soutenir les efforts des entreprises ? Ces questions appellent une analyse plus systématique de l'application des programmes fédéraux, du contenu des conventions législatives et réglementaires provinciales ainsi que des modes de fonctionnement des établissements scolaires, du moins dans leurs relations avec le champ économique. Par ailleurs, il faudrait aussi se demander si le marché privé de la formation en entreprise n'est pas plus développé dans certaines provinces. La sollicitation des entreprises par les organismes privés de formation stimulerait la formulation de politiques de formation. Par ailleurs, la situation particulière du Québec apporte un éclairage intéressant en rapport au changement d'orientation pris par son gouvernement en matière de politiques publiques (adoption de la loi 90 en 1995) qui prend ici toute sa signification. En effet, ces résultats appuient l'argumentation du gouvernement québécois qui a justifié l'adoption de la loi 90 par la faible implication des entreprises en la matière et l'échec relatif des actions incitatives.

*
*
*

La participation à la formation en entreprise au Canada suit, dans l'ensemble, des voies globalement classiques où se jouent les clivages sociaux et économiques. L'analyse de la participation à la formation en entreprise au Canada pose la question des rapports entre facteurs économiques, trajectoires individuelles et offre de formation. Cette participation est conçue comme une pratique sociale à l'interface de parcours individuels et de pratiques de gestion des entreprises. À cet effet, nous constatons que certains traits biographiques exercent toujours une influence sur la participation, le genre et l'âge exerçant une pression négative sur la participation qui, par ailleurs, augmente avec la scolarisation antérieure. Au plan des parcours individuels, se jouent manifestement des enjeux professionnels. Mais d'autres y sont aussi présents, la construction des identités par la socialisation, les rapports positifs ou négatifs à la formation initiale et la question de la conciliation famille-travail en sont certainement. Le mouvement des femmes et la

transformation de leur place sociale n'auraient pas encore réussi à modifier complètement le modèle de participation des femmes à la formation professionnelle.

Les fluctuations de participation selon les dimensions professionnelles et organisationnelles indiquent le rôle prédominant des entreprises et de leurs politiques d'emploi sur la participation. Les facteurs relatifs aux firmes suivent aussi des tendances classiques : la situation concurrentielle des firmes, l'existence d'organisations sectorielles impliquées en formation, le régime de relations professionnelles et les modes de gestion des firmes sont autant de facteurs qui influencent la participation des firmes. Les entreprises publiques (incluant l'État employeur) et parapubliques ont manifestement développé des politiques de formation qui favorisent l'accessibilité de leurs salariés. Les firmes dont la position économique sur le marché est plus assurée investissent davantage en formation. En revanche, le régime de relations professionnelles basé sur l'ancienneté réduit la probabilité de participer à des activités. Ceci ne signifie pas que des unités syndicales actives ne peuvent avoir une influence positive sur la formation à la suite d'ententes avec leur employeur. Ces résultats indiquent que globalement leur poids dans l'ensemble économique n'est pas suffisant pour induire un mouvement d'ensemble. En somme, l'influence des différents facteurs économiques conduit à nous demander si les entreprises canadiennes prennent effectivement le virage de la compétence et de la nouvelle économie.

Les enjeux relatifs aux interventions publiques sont aussi soulevés dans la mesure où les différences entre les espaces sociopolitiques ne sont pas totalement réductibles aux parcours individuels et aux caractéristiques socio-économiques des entreprises. Depuis le début des années quatre-vingt, les gouvernements ont créé diverses mesures afin de les inciter à développer la formation. Ces interventions n'ont pas le même impact d'une province à l'autre ou, à tout le moins, au Québec. Une analyse comparative des politiques provinciales s'imposerait afin de mieux cerner les voies par lesquelles les régulations publiques influencent la participation des salariés. Par ailleurs, ces résultats renforcent la pertinence de l'adoption en 1995 de la loi québécoise sur la formation professionnelle en entreprise. Encore faut-il vérifier si la « coercition » présente dans la loi va être suffisante pour réussir le rattrapage. ■

Bibliographie

- Adams Roy J., Draper P.-M. et Ducharme Claude (1979), *L'éducation et le travailleur canadien, rapport de la commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Baldwin John R. et Johnson Joanne (1995), *Développement du capital humain et innovation : la formation dans les petites et les moyennes entreprises*, Ottawa, Statistique Canada, division des études micro-économiques.
- Barton Fabienne et Podevin Gérard (1991), « Vingt ans de formation professionnelle continue : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi », *Formation Emploi*, n° 34, 14-30.
- Bel M., Méhaut P. et Dubar C. (1988), « Les innovations en matière de formation », *Actualité de la Formation Permanente*, n° 96, 74-79.
- Bélanger P. et Tuijnman Albert C. (1997), *New Patterns for Adult Learning : A Six Country Comparative Study*, Pergamon Press, London.
- Bélisle Sylvain et Lachapelle Robert (1996), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre*, Ottawa et Québec, Développement des ressources humaines du Canada et Société québécoise de développement de la main-d'œuvre.
- Béret Pierre, Daune-Richard Anne-Marie, Dupray Arnaud et Verdier Éric (1997), *Valorisation de l'investissement formation sur les marchés du travail français et allemand : distinction entre valeur productive et valeur de signalement*, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST-CNRS), Aix-en-Provence.
- Bernier C. (1992), « Traditions et innovations de formation dans le secteur financier au Québec », *Formation Emploi*, n° 38, 55-62.
- Centre canadien du marché du travail et de la productivité (1993), *Sondage national sur la formation*, Ottawa, Centre canadien du marché du travail et de la productivité.
- Chicha M. (1994), *La participation des travailleuses à la formation en entreprise et l'accès à l'égalité : une jonction intéressante mais peu explorée*, Montréal, École de relations industrielles, université de Montréal, document de recherche n° 94-01.
- Crocquey Edwige (1995), « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Premières Synthèses*, n° 107, 1-8.
- Courtney S. (1992), *Why Adults Learn ? Towards a Theory of Participation in Adult Education*, London, Routledge.
- Dayan Jean-Louis, Géhin Jean-Paul et Verdier Éric (1986), « La formation continue dans l'industrie », *Formation Emploi*, n° 16, 7-36.
- Delude, Berthiaume et Delisle (1982), *Sondage sur les adultes québécois et leurs activités éducatives*, annexe 3 du rapport de la Commission d'étude sur la formation des adultes, Québec, gouvernement du Québec.
- Denton F. T., Pineo P. C. et Spencer B. G. (1988), « Participation in Adult Education by the Elderly : A Multivariate Analysis and Some Implications for the Future », *Canadian Journal of Aging*, vol. 7, n° 1, 4-16.
- Deveraux M.-S. (1984), *Une personne sur cinq. Enquête sur l'éducation des adultes au Canada*, Ottawa, Division de l'Éducation du tourisme, de la culture et du tourisme, Statistique Canada et la Direction générale de l'aide à l'éducation du Secrétariat d'État, Gouvernement du Canada.
- Doray Pierre (1985), *La participation des adultes à l'éducation au Québec en 1983*, Montréal, Institut canadien d'éducation des adultes.
- Doray Pierre (1991), « Les stratégies des entreprises québécoises en matière de formation », *Relations industrielles*, vol. 46, n° 2, 329-356.

- Doray Pierre et Arrowsmith Stephen (1997), « Patterns of Participation in Adult Education : Cross National Comparisons », in Bélanger P. et Tuijnman Albert C., *New Patterns for Adult Learning : A Six Country Comparative Study*, Pergamon Press, London.
- Doray Pierre et Rubenson Kjell (1998), « Participation in Adult Education in Canada », in Bélanger P. et Valdivielso Sofia, *The Emergence of Learning Society : Who participates in Adult Learning ?*, Pergamon Press, London.
- Doray Pierre et Longpré Benoît, en collaboration avec l'Institut canadien d'éducation des adultes (1997), *La participation à l'éducation des adultes au Québec en 1993*, Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie, Service aux collectivités, UQAM.
- Doray Pierre et Paris Louise, en collaboration avec l'Institut canadien d'éducation des adultes (1995), *La participation des adultes à la formation au Québec en 1991*, Montréal, Service aux collectivités, UQAM.
- Doray Pierre, Ricard Danielle et Bagaoui Rachid (1997), « Les innovations de formation continue : une voie empruntée par les entreprises québécoises », in Grant Michel, Bélanger Paul et Lévesque Benoît, *Les innovations dans les entreprises québécoises*, Montréal, L'Harmattan, 187-220.
- Dubar Claude (1996), *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte (3^e édition).
- Dubar Claude (1986), *La formation professionnelle continue en France 1970-1980. Une évaluation sociologique*, Aux amateurs de livres, Paris.
- Dubar Claude (1980), *Formation permanente et contradictions sociales*, Paris, Éditions sociales.
- Dubar Claude (1977), « Formation continue et différenciations sociales », *Revue française de sociologie*, vol. XVIII, n°4, 543-575.
- Dubar Claude *et al.* (1989), « Innovations de formation et transformations de la socialisation professionnelle par et dans l'entreprise », LASTREE, Lille.
- Dubar Claude et Sylvie Engrand (1991), « Formation continue et dynamique des identités professionnelles », *Formation Emploi*, n° 34, 87-100.
- Emploi et Immigration Canada et Statistique Canada (1993), *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Eurostat (1997), « La formation après 30 ans », *Statistiques en bref. Population et conditions sociales*, n° 11, 1-7.
- Feutrie M. et Verdier É. (1993), « Entreprises et formations qualifiantes. Une construction sociale inachevée », *Sociologie du Travail*, vol. XXXV, n° 4, 469-493.
- Grandpré J. (de) (1989), *S'adapter pour gagner*, Rapport du conseil consultatif sur l'adaptation, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Henry Gary T. et Basile Kathleen C. (1994), « Understanding the Decision to Participate in Formal Adult Education », *Adult Education Quarterly*, vol. 44, n° 2, 64-82.
- Human Resources Development Canada and Statistique Canada (1995), *Adult Education and Training Survey*, Ottawa, Government of Canada.
- Institut canadien d'éducation des adultes (1986), *La mosaïque québécoise de la participation à l'éducation des adultes*, Montréal, ICEA.
- Jacobs J. A., Lukens M. et Useem M. (1996), « Organizational Job and Individual Determinants of Workplace Training : Evidence from the National Organizations Survey », *Social Science Quarterly*, vol. 77, n° 1, 159-176.
- Johnstone J. W. et Rivera R.-J. (1965), *Volunteers for Learning*, Chicago, Aldine Publishing Co.
- Kennedy S., Drago R. et Sloan J. M. (1994), « The Effect of Trade-Unions on the Provision of Training : Australian Evidence », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 32, n° 4, 565-580.
- Knoke David et Ishio Yoshito (1994), « Occupational Training, Unions, and Internal Labour Markets », *American Behavioral Scientist*, vol. 37, n° 7, 992-1019.

- Knoke David et Kalleberg Arne L. (1994), « Job Training in U.S. Organizations », *American Sociological Review*, vol. 59, 537-546.
- Maroy C. (1996), « Modernisation et logiques de formation industrielles », *Formation Emploi*, n° 54, 35-54.
- Méhaut P. et al. (1978), *Formation continue, gestion du personnel et marché de la formation*, Paris, Éditions du CNRS.
- Montlibert C. (de) (1977), « L'éducation permanente et la promotion des classe moyennes », *Sociologie du travail*, vol. 19, n° 3, 243-265.
- Montlibert C. (de) (1973), « Le public de la formation des adultes », *Revue française de sociologie*, vol. XIV, 529-545.
- Organisation de coopération et de développement économique, *L'économie fondée sur le savoir*, Paris, OCDE, 1996.
- Paquet Pierre, Doray Pierre et Bouchard Pierre (1982), *Sondage sur les pratiques de formation en entreprise*, annexe 3 du rapport de la Commission d'étude sur la formation des adultes, Québec, Gouvernement du Québec.
- Paradeise Catherine (1984), « La marine marchande française : un marché du travail fermé », *Revue française de sociologie*, vol. XXV, 352-375.
- Rosow J. M. et Zager R. (1988), *Training The Competitive Edge Introducing New Technology into Workplace*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Senge Peter M. (1990), *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*, New York, Doubleday/Currency.
- Sociologie du travail (1963), numéro spécial sur la formation en entreprise, vol. 15, n° 4.
- Streeck W. (1989), « Skills and the Limits on Neoliberalism : the Enterprise of the Future as a Place of Learning », *Work, Employment and Society*, vol. 3, n° 1, 89-104.

Résumé

La participation à la formation en entreprise au Canada : quelques éléments d'analyse

par Pierre Doray

Au Canada comme dans de nombreux pays, le développement de la formation des adultes, de la formation continue ou de la formation en entreprise est l'objet d'importants enjeux sociaux et économiques, qui conduisent à s'interroger sur les processus de participation à l'éducation des adultes. L'article cherche à saisir l'accès des individus à la formation en entreprise au Canada en utilisant des données d'un sondage national sur la formation des adultes. L'analyse permet de dégager les poids respectifs de différents facteurs individuels et socio-économiques. La participation des canadiens à la formation en entreprise dépendrait à la fois des trajectoires individuelles, des caractéristiques socio-économiques des milieux de travail, et des mécanismes institutionnels propres aux différentes provinces. Les résultats, soulignant que les processus d'accessibilité sont relativement classiques, posent la question de l'adaptation des pratiques de gestion de main-d'œuvre à la nouvelle donne économique. Ils interrogent également l'efficacité des mécanismes de régulation publique de la formation continue pour assurer un accès le plus large possible.