

Colette Bernier

formation et employabilité

Regard critique sur l'évolution des politiques
de formation de la main-d'œuvre au Québec



**formation et
employabilité**

Colette Bernier

formation et employabilité

Regard critique sur l'évolution des politiques
de formation de la main-d'œuvre au Québec



Presses de
l'Université Laval

Les Presses de l'Université Laval reçoivent chaque année du Conseil des Arts du Canada et de la Société de développement des entreprises culturelles du Québec une aide financière pour l'ensemble de leur programme de publication.

Nous reconnaissons l'aide financière du gouvernement du Canada par l'entremise du Fonds du livre du Canada pour nos activités d'édition.

Maquette de couverture : Stéphan Lorti
Conception de la maquette et mise en pages : Danielle Motard

ISBN 978-2-76379479-2
ISBN-PDF 9782763794808
ISBN-ePUB 9782763794815

© Les Presses de l'Université Laval 2011
Tous droits réservés. Imprimé au Canada
Dépôt légal 2^e trimestre 2011

Les Presses de l'Université Laval

www.pulaval.com

Toute reproduction ou diffusion en tout ou en partie de ce livre par quelque moyen que ce soit est interdite sans l'autorisation écrite des Presses de l'Université Laval.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	XV
INTRODUCTION.....	1

PREMIÈRE PARTIE

LES ENTREPRISES, LES TRAVAILLEURS ET LA FORMATION

CHAPITRE 1

SOCIÉTÉ DU SAVOIR OU SOCIÉTÉ DU RISQUE ?	11
Introduction.....	11
Restructurations de l'emploi et société du savoir.....	12
Vers une plus grande qualification de la main-d'œuvre	15
Vers une plus grande qualification des emplois ?	16
Des tendances contradictoires : segmentation et précarité des emplois	17
Une société du risque et de l'insécurité	21
Conclusion.....	22

VIII

CHAPITRE 2

DES CHANGEMENTS À LA RELATION D'EMPLOI ?	23
Introduction	23
L'exemple des restructurations dans une banque	24
Les changements à la relation d'emploi	26
De la relation d'emploi fordiste.....	27
... aux nouvelles exigences du travail et à la remise en cause du modèle fordiste...	29
Les nouveaux termes de la relation d'emploi	31
Formation et employabilité.....	31
De la carrière aux transitions professionnelles ?.....	33
Conclusion	35

CHAPITRE 3

L'ENTREPRISE, LES COMPÉTENCES ET LA FORMATION	37
Introduction	37
Formation et organisation du travail : les pratiques traditionnelles	38
Faible importance de la formation et formation sur le tas.....	38
Les PME et la formation.....	41
Réorganisations du travail et innovations de formation des entreprises	43
L'introduction de l'approche par compétences au Québec.....	46
Gestion des savoirs et revalorisation des formations par et dans le travail.....	48
Le modèle mis de l'avant par les partenaires du marché du travail.....	50
Conclusion	52

DEUXIÈME PARTIE

LA FORMATION ET LE SYSTÈME D'ÉDUCATION

CHAPITRE 4

LES ANNÉES 1960 : LE RÔLE CENTRAL DE L'ÉCOLE EN ÉDUCATION DES ADULTES	55
Introduction	55

Avant les années 1960 : un modèle basé sur la domination de l'Église	56
La réforme des années 1960 : triomphe de l'État providence et du principe de l'égalité des chances	58
Suite à la réforme : le désenchantement	63
Un meilleur accès à l'éducation pour les jeunes ?	63
Des objectifs de rattrapage ou de « seconde chance » pour les adultes ?	67
Conclusion	68

CHAPITRE 5

LES ANNÉES 1980-1990 : LE RESSERREMENT

DES LIENS ÉCOLE/ENTREPRISE EN ÉDUCATION DES ADULTES	71
Introduction	71
Le début des politiques de formation continue : commission Jean et énoncé d'orientation de 1984	72
La réorganisation des services et programmes en éducation des adultes	75
La montée en importance des services aux entreprises	75
Le développement des formations courtes : AEC et AEP	78
La réforme des programmes : l'approche par compétences	81
Conclusion	84

CHAPITRE 6

À PARTIR DES ANNÉES 2000 : L'APPRENTISSAGE

TOUT AU LONG DE LA VIE	85
Introduction	85
Origine et contexte d'évolution de la notion de formation tout au long de la vie	86
Responsabilisation individuelle de sa formation : deux interprétations contrastées	88
La politique québécoise : entre objectifs économiques et objectifs sociaux	89
Au départ : une politique axée sur les objectifs sociaux et l'alphabétisation	90
Vers une approche centrée sur l'employabilité ?	92
Vers un nouveau partage des responsabilités entre l'entreprise et l'individu ?	95
Conclusion	97

TROISIÈME PARTIE

LA FORMATION ET LE SYSTÈME D'EMPLOI

CHAPITRE 7

FORMATION ET SYSTÈME D'EMPLOI À L'ÈRE NÉOLIBÉRALE	103
Introduction	103
La théorie du capital humain au cœur des politiques publiques de l'emploi	104
Les trois grandes phases d'application de la théorie du capital humain en éducation	105
Néolibéralisme, organismes internationaux et légitimation d'une nouvelle vision de l'éducation et de la formation	108
L'OCDE et « l'activation » des politiques de l'emploi : la nouvelle importance de la formation	110
La notion d'employabilité et la redéfinition de la notion de « carrière »	113
Néolibéralisme et nouvelles formes de soutien de l'individu	115
Du rapport Marsh aux rapports Macdonald et Axworthy : vers un modèle néolibéral	115
Conclusion	117

CHAPITRE 8

INSTITUTIONNALISATION DE NOTRE SYSTÈME DE FORMATION ET NOUVELLE GOUVERNANCE	119
Introduction	119
Les années 1980-1990 et la réorientation des politiques de l'emploi et de la formation	120
Au fédéral : recherche d'une adéquation formation-emploi et gouvernance partenariale	120
Au Québec : vers un système institutionnalisé de formation de la main-d'œuvre	122
Le tournant des années 2000 : l'institutionnalisation de notre système de formation de la main-d'œuvre	124
Lois et dispositifs de formation : la consécration de l'entreprise comme lieu de formation	125
La loi du 1 % : un cadre souple pour l'entreprise en matière de formation	125

La loi sur les compétences : un dispositif intégré de formation pour l'entreprise	126
Acteurs et institutions du marché du travail : vers une nouvelle gouvernance ?	128
La SQDM : la constitution d'un nouvel acteur collectif	129
De la SQDM à Emploi-Québec : un partenariat en évolution	130
La signification de cette nouvelle gouvernance de l'emploi et de la formation	134
Conclusion	135

CHAPITRE 9

COMITÉS SECTORIELS ET CONSEILS RÉGIONAUX :

VERS UN RENOUVELLEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ?	137
Introduction	137
La régulation sectorielle : l'établissement de normes de qualification et de formation	138
Avant 1995 : l'expérimentation de l'intervention sectorielle	139
À partir de 1995 : la consolidation de la mission des comités sectoriels	141
La régulation territoriale : faire correspondre l'offre de formation aux besoins des territoires	143
Au plan administratif : une mise en réseau des acteurs du territoire pour une adéquation de la formation aux emplois	145
Au plan de l'action collective : un dialogue social renouvelé pour le développement du territoire	147
Et pour le renouvellement de la relation d'emploi	148
Conclusion	151

CONCLUSION : QUEL AVENIR POUR NOTRE SYSTÈME DE FORMATION ?

La responsabilité individuelle de sa formation : quels droits en contrepartie ?	156
De nouvelles perspectives de sécurisation professionnelle ?	158
Quels référentiels et quels modèles pour l'action collective ?	163
De nouveaux rôles pour les acteurs sociaux dans la régulation de la formation ?	167
BIBLIOGRAPHIE	171
INDEX THÉMATIQUE	193

À ma mère, Lucie Plante,
qui m'a appris l'importance de l'éducation
et qui, par le plaisir trouvé à retourner
à l'école à l'âge adulte, m'a montré tout l'in-
térêt de la formation continue

À la mémoire de mon père, Marcel
Bernier, dessinateur industriel mais aussi
infatigable bricoleur et inventeur,
par qui j'ai compris l'importance du travail
comme source d'identité et de fierté

REMERCIEMENTS

L'idée de ce livre émane de deux recherches menées entre 2002 et 2004 avec la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et pour lesquelles j'ai reçu un appui sans faille de la part de Laurier Caron de cette même centrale que je tiens particulièrement à remercier ici. Merci aussi à Ronald Cameron et à Suzanne Leduc de la CSN pour leur importante contribution à l'une de ces études. Sans pouvoir remercier tous les professionnels qui ont collaboré à mes recherches dans le domaine de la qualification et de la formation au fil des ans, je voudrais tout de même souligner ici la précieuse collaboration de Sébastien Riffaud à la recherche et de Marie Le Toullec à la correction de textes durant les dernières années où j'ai mené ce projet à terme. Ce livre n'aurait pu être réalisé enfin sans la participation d'une multitude de personnes qui m'ont reçu avec enthousiasme lors de mes enquêtes, dans les entreprises, les syndicats, les établissements d'enseignement, les comités sectoriels et les organismes régionaux. Il serait trop long de tous les nommer, qu'ils trouvent ici le témoignage de ma gratitude.

Je tiens enfin à remercier tout particulièrement Isabelle Gobeil du Conseil supérieur de l'éducation (CSÉ) ainsi que Louise Miller de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) qui ont bien voulu me donner leurs commentaires sur la première version de ce livre. Merci encore aux évaluateurs anonymes du Programme d'aide à l'édition savante (PAES) de la Fédération canadienne des sciences humaines pour leur lecture attentive et leurs conseils.

Le début de rédaction de cet ouvrage a par ailleurs été facilité par un congé sabbatique obtenu du Département des relations industrielles de l'Université Laval en 2005-2006. Je ne peux enfin passer sous silence l'octroi de subventions de recherche du Fonds national de développement et de reconnaissance des compétences de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Cet ouvrage a été publié grâce à une subvention de la Fondation canadienne des sciences humaines, de concert avec le Programme d'aide à l'édition savante, dont les fonds proviennent du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Merci enfin à madame Dominique Gingras pour son travail relatif à l'édition de cet ouvrage aux Presses de l'Université Laval.

INTRODUCTION

Dans les dernières décennies, la formation de la main-d'œuvre est apparue comme le remède-miracle à tous les problèmes sociaux entourant le travail. Qu'il s'agisse d'adapter les salariés aux nouvelles technologies ou aux nouvelles formes d'organisation du travail, de faire face aux pénuries appréhendées de main-d'œuvre ou encore aux pertes d'emplois causées par la mondialisation et la crise financière, la formation est devenue la réponse emblématique aux problèmes de l'emploi et du marché du travail. Comment comprendre cette importance de la formation qui, au tournant du siècle, a amené le Québec à mettre en place un système renouvelé de formation de la main-d'œuvre et à revoir l'ensemble de ses politiques publiques de formation et d'emploi ?

L'ENJEU : UNE REDÉFINITION DE LA RELATION D'EMPLOI

En créant un ensemble d'institutions et de règles visant à réguler le domaine de la formation de la main-d'œuvre, s'agissait-il simplement d'accompagner les évolutions en cours dans le monde du travail et d'adapter ponctuellement les travailleurs et travailleuses aux nouvelles exigences du travail ? L'idée principale que nous défendrons ici, c'est que l'instauration d'un système de formation de la main-d'œuvre constitue plus qu'une réponse ponctuelle aux problèmes de l'emploi qui ont confronté la société salariale dans les dernières décennies ; elle est au cœur même d'une redéfinition de la relation d'emploi qui avait pris naissance au siècle dernier. Issue du « New Deal » américain, la relation d'emploi traditionnelle était basée sur une certaine sécurité

d'emploi reposant sur l'ancienneté et garantie par la grande entreprise en échange de l'exécution de tâches le plus souvent peu qualifiées et répétitives. Ce compromis a été remis en question avec la crise économique des années 1980 et la mise en place dans les procès de travail de nouvelles formes d'organisation du travail mobilisant compétences et implication des salariés dans leur travail.

La formation se trouve ainsi au cœur d'un nouveau compromis, d'une nouvelle relation d'emploi, en train de s'établir au sein des institutions du travail. Dans les dispositifs entourant l'éducation et la formation, se joue maintenant une façon différente pour les individus d'entrer dans le monde du travail et de s'y maintenir, sur la base d'une conception inédite de la sécurité d'emploi faisant appel à leur responsabilité face à leur formation et à leur emploi. Les politiques « d'activation » et de « formation tout au long de la vie » mises de l'avant par des organismes internationaux tels que l'OCDE et maintenant adoptées au Québec comme dans un grand nombre de pays, constituent la figure de proue de cette responsabilisation faite aux individus face à leur formation et à leur emploi. Diverses expériences dans les régions du Québec témoignent du renouvellement de la relation d'emploi où la formation devient un critère de la sécurité professionnelle remplaçant les règles collectives basées sur l'ancienneté. Deux mots donc, formation et employabilité¹ qui, placés bout à bout, définissent une conception de la sécurité professionnelle actuellement en gestation tant dans les milieux de travail que dans les politiques publiques.

Les changements en cours sont complexes à analyser du fait qu'ils se situent à la jonction de différents domaines ayant chacun sa cohérence propre. Sont ainsi interpelés, dans cette analyse du système de formation de la main-d'œuvre, tant le domaine de la production que celui de l'éducation et que celui enfin des relations industrielles (emploi, mobilité et sécurité professionnelle). En examinant simultanément les pratiques d'entreprises ainsi que les dispositifs et politiques publiques de formation de la main-d'œuvre, nous tenterons de mettre en évidence la logique d'ensemble et les spécificités de notre système.

1. Le terme « employabilité » sera précisé au chapitre 7. Contentons-nous pour l'instant de le définir comme la capacité pour un individu d'accéder à un emploi et de s'y maintenir.

L'ANALYSE : LE SYSTÈME DE FORMATION COMME CONSTRUCTION SOCIALE

Nous pouvons d'abord nous demander comment s'est mis en place notre système de formation². Est-il simplement le résultat d'un certain nombre de changements au contexte du travail et de l'emploi (crise économique, technologies et réorganisations du travail)? Quel est le poids des décisions prises par l'État dans la configuration de notre système? Ce poids est-il toujours important à l'ère néolibérale quand le rôle de l'État devrait en principe être amoindri pour laisser libre cours au marché et à l'entreprise? Dans le contexte actuel de globalisation, les grands organismes internationaux n'imposent-ils pas leur vision et leurs politiques aux États nationaux, estompant de plus en plus les différences nationales? Tous ces facteurs contextuels impriment une influence indéniable sur les systèmes nationaux de formation. Comment alors comprendre certaines des caractéristiques de notre système?

Pour comprendre les spécificités de notre système de formation de la main-d'œuvre, nous proposons de l'analyser, au-delà du contexte global et de certaines spécificités remontant parfois à l'histoire de la société québécoise, comme une construction sociale. C'est-à-dire qu'il serait le produit de négociations entre les acteurs socioéconomiques qui, confrontés à des problèmes dans une période donnée, tentent de les résoudre en instaurant un certain nombre d'institutions et de règles. Nous reprenons ici, dans la tradition de la théorie de la régulation sociale, la définition que donne Reynaud d'un système social comme « une configuration d'acteurs à relations plus ou moins institutionnalisées, autour d'un enjeu » (Reynaud, 2004: 285). C'est finalement parce que le système est le résultat d'une négociation entre acteurs, qu'il arrive à produire de l'assentiment autour des solutions proposées et qu'il en résulte une certaine cohérence et une certaine stabilité.

2. Nous nous intéressons plus spécifiquement ici à la formation professionnelle continue des personnes en emploi, donc à toute formation en lien avec le marché du travail prise par une personne déjà au travail. Bien que nous aborderons à l'occasion les deux autres sous-systèmes de formation, soit la formation professionnelle et technique initiale des jeunes ou encore la formation dispensée aux personnes sans emploi, notre intérêt est centré sur la formation des travailleurs et travailleuses en emploi.

La question est alors de savoir qui sont les acteurs pertinents dans la construction de notre système de formation ? À première vue, on pourrait penser qu'il s'agit des acteurs traditionnels du système de relations industrielles, l'État, le patronat et les syndicats. Mais, bien que ceux-ci occupent un rôle central dans les institutions où se gère la formation, on y retrouve aussi d'autres groupes, au premier rang desquels figurent les acteurs du monde de l'éducation, les formateurs privés et les groupes communautaires, pour ne nommer que ceux-là. Ces acteurs se sont aussi renouvelés du fait de l'importance croissante des niveaux intermédiaires d'action avec l'instauration de comités sectoriels de main-d'œuvre et de conseils régionaux des partenaires. S'inscrivant dans un processus de décentralisation de l'État, la construction de notre système de formation a aussi été l'occasion d'établir un nouveau mode de gouvernance, un nouveau style d'action publique, faisant appel au partenariat au sein d'organismes de coordination. Aussi, nous pouvons dire que le projet de formation de la main-d'œuvre au Québec s'est effectué dans le cadre d'une transformation de la représentation collective à divers plans : diversification des acteurs, multiplication des niveaux d'action et changement de style de l'action publique.

Le mode partenarial d'action publique n'empêche cependant pas, au contraire, l'existence d'intérêts et d'enjeux différenciés, voire opposés ; c'est en les examinant sous cet angle que nous pourrions analyser les institutions et les politiques de formation comme autant de compromis entre les acteurs en présence. En effet, dans le modèle d'analyse fondé sur l'action collective que nous adoptons, les politiques publiques et les mesures, dispositifs, règles et normes qui en découlent ne peuvent pas être vus comme le simple produit de l'activité unilatérale, cohérente et délibérée des pouvoirs publics. Nous préférons plutôt, avec Duran (1999), utiliser le terme d'« action publique » pour envisager les politiques publiques comme le résultat d'actions sociales et les étudier à partir du travail des acteurs sociaux confrontés à leurs objectifs dans un contexte qui définit les contraintes auxquelles ils se heurtent en même temps que les ressources qu'ils pensent pouvoir mobiliser. Nous envisageons ainsi faire l'analyse des politiques publiques de formation, du point de vue du sociologue intéressé à comprendre les problèmes sociaux à la base de ces politiques, l'action mise en branle par les acteurs sociaux pour résoudre ces problèmes et les effets possibles en retour de ces mêmes politiques.

LE PLAN DE L'OUVRAGE

Quels étaient les problèmes sociaux qui ont donné naissance à l'action déployée pour instaurer notre système de formation de la main-d'œuvre? Le retard des entreprises québécoises en matière de formation de leur main-d'œuvre est la raison la plus souvent invoquée pour justifier la mise en branle du système et l'instauration d'une loi d'obligation de dépenses de formation qui constitue une des caractéristiques majeures de notre système. Mais c'est aussi parce que le monde du travail a changé et que les compétences sont devenues centrales tant pour la compétitivité des entreprises que pour l'emploi, que les acteurs sociaux ont pu trouver un terrain d'entente et se sont trouvés justifiés d'agir.

La première partie de ce livre, centrée sur les changements au monde du travail, de l'emploi et de l'entreprise, examine le contexte économique et social dans lequel s'est mis en place notre système de formation de la main-d'œuvre, celui en premier lieu d'une économie dite du savoir. Qu'en est-il? Sommes-nous vraiment dans une « société du savoir » où priment les emplois hautement qualifiés, ou bien, ne serions-nous pas plutôt dans une « société du risque » quand on voit l'importance des emplois peu qualifiés et surtout l'insécurité croissante où se trouvent aujourd'hui les salariés face aux pertes d'emplois et à leur précarisation croissante? Après une analyse des grands changements qui ont façonné le monde du travail, nous examinons comment se construit concrètement le nouveau paradigme de la relation d'emploi avec l'entrée en force des thèmes de la formation et de l'employabilité dans l'entreprise. On y décèle des changements importants dans le système des règles régissant l'accès et le maintien en emploi ainsi que la mobilité et la carrière qui sont de plus en plus orientées vers l'individu. Nous commençons ensuite notre exploration des politiques publiques de formation en nous centrant, dans cette partie, sur celles touchant plus spécifiquement l'entreprise. Quels problèmes ont fait en sorte d'animer les acteurs des relations industrielles, État, patronat et syndicats, pour mettre en branle une transformation du système de formation en emploi? Quels étaient les intérêts et objectifs de chacun et comment en est-on arrivé dans un premier temps au compromis d'une loi d'obligation de dépenses en formation pour les entreprises? Nous verrons finalement comment s'est effectué le passage de la première à la seconde loi bâtie autour du Cadre d'acquisition et de reconnaissance

des compétences qui a fait en sorte de construire un système de formation de la main-d'œuvre en emploi passablement coupé du système d'éducation.

Mais pourquoi notre système de formation de la main-d'œuvre ne s'est-il pas construit de manière plus imbriquée avec le système de l'éducation, comme ça a été le cas dans certains pays comme l'Allemagne dont le modèle est souvent cité en exemple? Centrée sur le système d'éducation, la seconde partie du livre enchaîne sur une analyse de la construction du système d'éducation des adultes au Québec qui, dans les vingt-cinq dernières années, s'est tourné de plus en plus vers les besoins en main-d'œuvre des entreprises. Pourtant, lors de la révolution tranquille, la vision humaniste de la formation des adultes, adoptée par le ministère de l'Éducation, avait été porteuse d'espoir de rattrapage et d'égalité des chances dans la société québécoise. Mais ce modèle libéral d'éducation sera finalement remplacé, au tournant du siècle, par un modèle néolibéral qui assujettira l'éducation à l'économie et où le ministère de l'Emploi prendra le contrôle de la formation de la main-d'œuvre. Plus concrètement, dans les institutions d'enseignement, nous voyons la formation des adultes prendre un virage « main-d'œuvre » avec, entre autres, la mise en place de services aux entreprises et de formations courtes ainsi que le développement de l'approche par compétences dans les programmes d'éducation. De plus, les politiques québécoises d'éducation des adultes en viennent à s'ajuster aux politiques récentes de formation tout au long de la vie prescrites par les grands organismes internationaux et qui mettent l'accent sur la responsabilisation des individus face à leur formation et à leur emploi. À l'ère néolibérale, la conception dominante de l'éducation des adultes devient alors celle d'une éducation faite pour l'emploi en fonction des besoins des entreprises et, dans les négociations entourant le système naissant de formation de la main-d'œuvre, nous verrons l'école perdre son rôle clé dans l'offre de formation au profit de l'entreprise qui devient un lieu à part entière de formation.

Dans une troisième partie, centrée sur le système d'emploi, nous examinons comment la construction de notre système de formation de la main-d'œuvre en est arrivée à donner à l'entreprise ce rôle central dans l'acquisition et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi. On examine d'abord comment, à la suite de la théorie du capital humain, les notions d'activation et d'employabilité viendront poser la formation comme une obligation pour l'individu de

développer sa carrière et son emploi. Quels nouveaux rapports s'installent alors entre l'État et l'individu? Si on peut craindre que, dans la mouvance néolibérale du retrait de l'État, l'individu sera laissé à lui-même, paradoxalement l'État est plus actif que jamais, instaurant dispositifs, normes et règles pour encadrer la formation de la main-d'œuvre. C'est avec ce paradoxe en tête qu'on examine ensuite l'institutionnalisation de notre système de formation et la création d'organismes partenariaux pour gérer le projet de formation. Quel sens donner à ce partenariat en matière de formation? Nous l'interprétons comme un nouveau style de gestion publique qui, dans la mouvance du processus de décentralisation, vise à délester l'État en remettant aux mains des partenaires socioéconomiques la gestion du dossier de la formation. Ce nouveau style de gestion publique explique aussi la montée en importance de régulations intermédiaires, sectorielle et régionale notamment, où l'État recherche, dans une relation de proximité, une plus grande efficacité de son action, soit une meilleure adéquation de la formation aux emplois. Mais cette décentralisation de l'action publique est aussi l'occasion de la mise en place de certaines expérimentations amenant des perspectives inédites de mobilité et de sécurisation des parcours professionnels. Se pose alors toute la question des droits individuels à la formation, par exemple des congés pour formation ou pour bilan des acquis, encore inexistantes au Québec. Le développement de tels droits pourrait-il faire contrepoids à la tendance constatée tout au long de ce livre à une responsabilisation des individus face à leur formation et à leur emploi, et au recul des droits collectifs basés sur l'ancienneté?

Ce livre se veut un ouvrage de débat et d'argumentation basé sur les théories et concepts développés par différentes disciplines intéressées au domaine de la formation de la main-d'œuvre : sociologie, économie, sciences politiques et sciences de l'éducation. Il a une portée relativement large et s'adresse aussi bien aux spécialistes et chercheurs du domaine de la formation qu'aux intervenants terrain (conseillers en emploi et en formation), aux étudiants et étudiantes et enfin au public désireux de mieux comprendre l'évolution des politiques de l'emploi et de la formation et les pratiques des entreprises. Cet ouvrage veut d'abord présenter une large fresque du développement de l'action publique en matière de formation de la main-d'œuvre au Québec en faisant le tour tant des institutions de formation, que des lois, dispositifs, mesures et règles mis en place. Pour ce faire, il se base essentiellement sur les études que nous avons menées dans les vingt dernières années

sur les qualifications et la formation de la main-d'œuvre, qu'il s'agisse de la formation donnée par les entreprises, de la mise en place de différentes institutions de formation ou de l'analyse des lois ou dispositifs publics de formation. Il puise évidemment à la panoplie de recherches effectuées sur la question par d'autres chercheurs au Québec et utilise les cadres d'analyse développés dans des recherches menées ici ou à l'étranger. Ce cadre d'analyse ainsi que les différents concepts utilisés ne font pas l'objet d'un chapitre particulier mais sont développés au gré des chapitres, au fur et à mesure de leur utilisation.

En bref, nous proposons ici une lecture de l'évolution de l'action publique en matière de formation de la main-d'œuvre qui tient compte de changements à divers niveaux, principalement à celui de l'État et à celui de ses rapports avec l'individu. L'hypothèse principale développée ici est celle d'une responsabilisation croissante des individus face à leur formation et à leur employabilité qui appelle à un renouvellement des droits individuels pour remplacer les droits collectifs basés sur l'ancienneté en train de perdre du poids. Dans une période de construction de notre système de formation, nous souhaitons que cette réflexion puisse déboucher sur des propositions face aux problèmes des individus et des groupes confrontés à ce nouveau système de formation pour l'employabilité.

Un mot enfin pour spécifier que bien que ce livre fasse souvent référence au système de formation de la relève (les jeunes et l'école) ou encore à celui des personnes en dehors du marché du travail (politiques et dispositifs de formation à l'intention des bénéficiaires de l'assurance-emploi et de l'assistance sociale), il s'intéresse plus spécifiquement au système de formation en emploi. Et puisque c'est de la formation des travailleurs et travailleuses en emploi qu'il est question, quoi de plus normal que de se concentrer d'abord, dans la section qui vient, sur les changements du monde de l'emploi, du travail et de l'entreprise qui peuvent permettre de comprendre l'importance prise par la formation en emploi dans les dernières décennies.

Première partie

LES ENTREPRISES, LES TRAVAILLEURS ET LA FORMATION

Chapitre 1

SOCIÉTÉ DU SAVOIR OU SOCIÉTÉ DU RISQUE ?

INTRODUCTION

Quels changements ont pu susciter l'importance que prend actuellement la formation dans nos sociétés? L'idée la plus communément mise de l'avant est que nous vivons dans une société postindustrielle, une économie du savoir où le développement des sciences et de la technologie est tel qu'il faut maintenant des travailleuses et travailleurs de plus en plus qualifiés, mieux formés, pour occuper les nouveaux emplois. Mais malgré l'intérêt d'une telle approche pour décrire les changements dans la population active des dernières décennies, elle est finalement de peu d'utilité pour expliquer certaines des contradictions fondamentales que traversent actuellement nos sociétés.

D'abord, la grande majorité des emplois sont-ils appelés à terme à devenir des emplois hautement qualifiés dans nos sociétés postindustrielles? Si la tendance est vraiment celle d'une augmentation des emplois qualifiés, comment expliquer que les emplois non qualifiés aient aussi augmenté dans certains pays développés et qu'on se retrouve encore aujourd'hui au Québec avec des pénuries de salariés

dans les emplois non qualifiés? N'y aurait-il pas certaines évolutions dissonantes, comme la tendance à la précarisation des emplois, qui questionnent ce mouvement d'augmentation des emplois qualifiés? Et finalement, est-ce que l'approche en termes d'économie du savoir ne servirait pas en quelque sorte à légitimer une transformation somme toute réservée à un certain type d'emplois dans de nouveaux secteurs, en rendant plus vulnérable une large couche de la population active composée de travailleuses et travailleurs moins qualifiés? C'est, on l'aura deviné, la thèse que nous défendrons dans ce chapitre. Si on peut, par certains côtés, parler d'une société du savoir, c'est aussi à une société du risque que les changements dans le travail et l'emploi nous conduisent. Segmentation du marché du travail, précarisation des emplois et insécurité croissante en sont les caractéristiques.

RESTRUCTURATIONS DE L'EMPLOI ET SOCIÉTÉ DU SAVOIR

Les discours sur le travail et l'emploi sont maintenant truffés de références à la société postindustrielle ou à l'économie du savoir qui justifient l'importance accrue accordée à la formation dans les politiques publiques depuis quelques décennies. Que disent ces notions exactement? À la base de ces thèses, se trouve une idée principale, à savoir que la science, la technologie et le savoir en général jouent maintenant un rôle déterminant dans le système de production. Marx et Smith avaient déjà mis en évidence le rôle de la science dans la production et le fait que de nouvelles couches de travailleurs intellectuels coopéraient avec les travailleurs manuels à la production de biens. Mais, aujourd'hui, nous serions entrés dans une phase plus avancée où les connaissances seraient devenues primordiales dans la nouvelle économie, déclassant tous les autres facteurs de production.

La thèse de la société postindustrielle remonte au début des années 1970 quand deux sociologues, Alain Touraine et Daniel Bell, l'un français et l'autre américain, publient chacun un livre sur la question. Pour les deux auteurs, d'entrée de jeu, l'industrialisation est vue comme l'élément clé de l'évolution des sociétés. Selon eux, une transformation radicale est en train de se produire dans les sociétés industrielles avancées, à savoir l'importance primordiale que prend la connaissance comme force de production. Ainsi, pour Bell (1976), la société postindustrielle apparaît comme une société du savoir à deux

titres: d'une part, l'innovation y découle de façon toujours plus directe de l'effort de recherche et la connaissance théorique y joue un rôle fondamental; d'autre part, le secteur du savoir absorbe une part toujours croissante de la main-d'œuvre.

Au sujet de la perte d'influence de la classe ouvrière, Bell parlera de l'importance croissante d'une économie de services dans laquelle la classe des techniciens et des professionnels devient centrale. La classe technico-professionnelle (enseignants, ingénieurs, scientifiques), dont l'assise est le savoir, prend la place de la classe ouvrière, prépondérante durant la période industrielle. Sur la base d'une étude statistique fouillée, l'auteur avance que l'homme clé de la société postindustrielle est le professionnel, le spécialiste qui possède des compétences grâce à sa formation. Par ailleurs, selon lui, si l'université devient une institution clé de la société postindustrielle, l'entreprise privée en demeure l'organe central. Mais, dit-il, l'entreprise délaisse le mode économiste, axé sur le moindre coût et l'optimisation, pour s'approcher d'un mode plus sociologiste, axé sur une conception clairement énoncée de l'intérêt général et du bien commun.

Pour sa part, Touraine (1969) parlera de société technocratique pour se référer aux groupes qui dominent dans la société postindustrielle. Selon lui, la technocratie devient la classe dominante en ce que, mettant sur un même pied croissance et progrès social, elle associe l'intérêt de la société à celui des grandes organisations. La thèse de Touraine préfigure ses travaux ultérieurs sur la formation de nouveaux mouvements sociaux quand il avance que les conflits dans la société postindustrielle ne prennent plus racine dans la propriété mais dans la concentration des pouvoirs de décision et de la connaissance. La classe ouvrière ne sera plus ici l'agent principal de la contestation. L'aliénation, définie comme l'absence de participation aux décisions, sera à la base des nouveaux conflits sociaux (lutttes urbaines, lutttes étudiantes, lutttes des femmes, etc.) et de défense de l'identité personnelle et collective.

À plus d'un titre, cette thèse de la société postindustrielle annonce différents débats qui ont pris le devant de la scène plus récemment, entre autres la perte d'importance de la classe ouvrière et des syndicats, la montée de nouveaux mouvements sociaux (mouvements des femmes, mouvements écologiques, etc.) ou encore la diversification des mains-d'œuvre et des statuts sociaux amenant à repenser les identités au travail et les parcours professionnels.

Énoncées à la fin des années 1960 et au début des années 1970, ces thèses sur la société postindustrielle ne trouveront pas de retentissement immédiat, du fait en partie de la crise économique des années 1980 qui mettra plutôt au devant de la scène les réalités du chômage, de la précarisation des emplois et de l'intensification du travail. C'est une période où les entreprises procèdent à des restructurations, à des baisses d'effectifs et revoient leurs processus de production et d'organisation du travail autour des concepts de juste-à-temps et de flux tendu (Durand, 2004). Mais ces années sont également celles du développement accéléré des technologies de l'information et de la communication et de leur convergence récente; c'est sur cette idée que se basera la thèse plus récente de « l'économie du savoir ».

On peut aisément faire un parallèle entre ce que l'on a appelé la société postindustrielle et l'économie du savoir ou de la connaissance. Selon Dominique Foray (2000), on peut parler d'économies fondées sur la connaissance comme d'économies dans lesquelles la part des emplois intensifs en connaissance s'est considérablement accrue. L'origine des économies fondées sur la connaissance est double: d'un côté, une tendance longue à la production et à la transmission des connaissances, où la part du capital intangible (éducation, formation, R&D, santé) en vient à dépasser celle du capital tangible dans le stock réel du capital; d'un autre côté, l'avènement des technologies de l'information et de la communication dont le poids économique devient déterminant. Selon l'auteur, dans cette nouvelle période historique, le succès des entreprises et des économies nationales est plus que jamais dépendant des capacités à produire et à utiliser la connaissance, d'où le développement de divers modèles de gestion et de codification des connaissances.

Au total, ces différentes thèses, société postindustrielle, économie du savoir ou de la connaissance, ont le mérite de mettre en perspective les grands traits d'évolution de la population active dans la société actuelle et pour certaines de clarifier de nouveaux enjeux de classe et de pouvoir. Mais elles tendent à donner une image tronquée de l'évolution du marché du travail; elles laissent en effet croire à une requalification générale du travail sur laquelle se baseront les politiques publiques de l'emploi et de la formation. Or, la question se pose: « Sommes-nous déjà dans la société du savoir? » Selon nous, des tendances contradictoires viennent s'opposer à l'idée d'une évolution homogène vers la société du savoir: la tendance d'abord à la segmentation du marché du

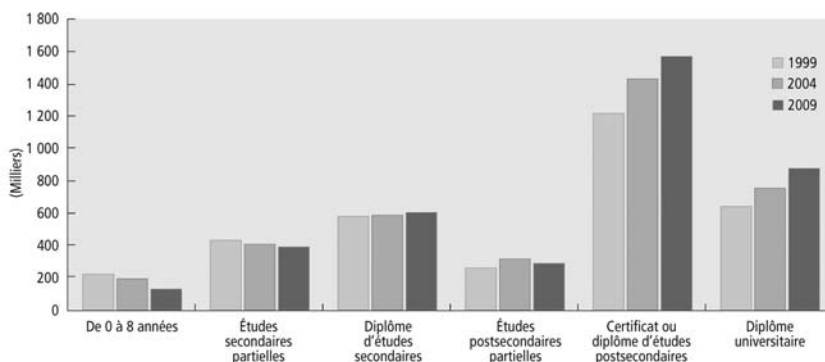
travail, ensuite à la précarisation des emplois, sans compter certains mouvements de main-d'œuvre liés à la globalisation de l'économie. Ces tendances viennent questionner l'idée de la société du savoir, à tout le moins telle qu'elle nous est présentée.

Vers une plus grande qualification de la main-d'œuvre

Au Québec, les indices d'évolution vers une société postindustrielle ou une société du savoir sont là. Dans les cinquante dernières années, nous sommes passés d'une société où les emplois se retrouvaient majoritairement dans le secteur industriel à une société où plus des trois quarts d'entre eux se trouvent dans le secteur tertiaire. Mais ceci ne veut pas dire qu'il s'agit toujours d'emplois qualifiés. Dans le secteur tertiaire, on retrouve en effet un grand nombre d'employés travaillant dans des emplois de services souvent peu qualifiés.

Par ailleurs, certains chiffres corroborent l'idée d'une évolution vers une main-d'œuvre plus qualifiée. Ainsi, au Québec, le nombre d'emplois tenus par des personnes avec études universitaires réussies augmente de près des trois quarts entre 1990 et 2003 alors que le nombre d'emplois sans diplôme du secondaire diminue du tiers (Statistiques Canada, 2004). Cette tendance vers une augmentation des emplois tenus par des personnes plus scolarisées, s'est poursuivi par la suite comme le montre le graphique 1.

Attention cependant à ne pas confondre les grandes tendances d'évolution avec la réalité actuelle : au début des années 2000, un peu moins du cinquième des emplois seulement sont tenus par des personnes avec études universitaires réussies au Québec ; ceci est à peine supérieur au nombre d'emplois tenus par des personnes sans diplôme de niveau secondaire. Attention aussi à ne pas assimiler la hausse de scolarité avec une augmentation de la qualification des emplois : un phénomène de surdiplômation fait en sorte qu'une bonne proportion des diplômés universitaires, soit le cinquième, occupe des emplois sous-qualifiés par rapport à leur scolarité, phénomène qui s'est accru de 30 % entre 1993 et 2001 (Statistique Canada, 2006). Qualification des emplois et qualification des personnes sont ainsi deux notions différentes !

Graphique 1**Emploi selon le niveau de scolarité –
Québec 1999, 2004 et 2009**

Source : Institut de la statistique du Québec, « Les chiffres-clés de l'emploi au Québec », édition 2010, p. 10.

Vers une plus grande qualification des emplois ?

Au delà de la scolarité de la population active, il faut donc regarder l'évolution des emplois eux-mêmes. À ce propos, quelques surprises nous attendent. Par exemple, en France, après une chute d'effectifs de l'emploi peu qualifié visible durant une décennie jusqu'au milieu des années 1990, ce dernier reprend une progression pour représenter près du quart de l'emploi total au début des années 2000 (Méda, Vennat, 2004). On parle alors d'une recrudescence du travail peu qualifié. De plus, alors qu'il y avait une similitude entre la qualification du poste et celle de la personne jusque dans les années 1970, on remarque que les emplois peu qualifiés sont désormais tenus par des jeunes de plus en plus diplômés, ce qui amène à parler d'une perte d'utilité des diplômés et d'une inflation scolaire (Duru-Bellat, 2006).

Phénomène similaire au Canada où on s'aperçoit que malgré l'apparente robustesse du marché du travail qui permet d'afficher en 2006 le plus bas taux de chômage au pays depuis 1974, la création d'emplois a souvent lieu dans les catégories d'emplois les moins qualifiés. De plus, si on applaudit au fait qu'il y a eu plus d'emplois à temps plein que d'emplois à temps partiel créés au début des années 2000, on oublie de tenir compte du fait que plusieurs emplois à temps plein sont mal

rémunérés et peu stables. Ainsi, sur la base d'un indice de la qualité des emplois élaboré par une grande banque canadienne et prenant en compte la nature des postes créés, les niveaux de rémunération et le travail autonome, on voit que malgré la croissance de l'emploi depuis l'an 2001, l'indice de qualité a reculé. L'étude explique ce phénomène du fait que les emplois de qualité qui se trouvent dans le secteur de la fabrication ont tendance à disparaître alors que la croissance se fait dans des emplois de services de moins bonne qualité (Desjardins, 2006).

On voit donc que la société du savoir est loin d'être définitivement installée et qu'il faut penser les politiques publiques de l'emploi et de la formation non seulement en fonction d'un avenir hypothétique fait d'emplois tous plus qualifiés les uns que les autres, mais également en fonction de la réalité actuelle qui est celle d'un marché du travail polymorphe présentant aussi des emplois faiblement et moyennement qualifiés. Cet aperçu de la pluralité des directions que prennent les qualifications des personnes et celles des emplois nous permet à tout le moins de voir qu'il n'y a pas un mais des marchés du travail, qu'il n'y a pas un mouvement généralisé de requalification mais des mouvements différenciés de requalification/déqualification. Comment expliquer cela ?

DES TENDANCES CONTRADICTOIRES : SEGMENTATION ET PRÉCARITÉ DES EMPLOIS

Sans doute faut-il refaire nos classes d'économie sur les réalités du marché du travail pour nous apercevoir qu'il n'y a pas un seul mais plusieurs marchés du travail. Déjà, l'approche par la segmentation des marchés du travail nous rappelle qu'il existe une forte différenciation entre les plus grandes industries et les industries de la périphérie (Piore, Doeringer, 1980). Vite esquissée, la thèse de la segmentation des marchés du travail avance que les grandes industries utilisent une technologie sophistiquée, emploient des travailleurs qualifiés et stables à qui on offre de bonnes conditions de travail (le marché primaire du travail), alors que les industries de la périphérie – petites entreprises, sous-traitantes, etc. – utilisent des technologies moins avancées et emploient une main-d'œuvre moins qualifiée à qui sont offerts des postes moins stables et de moins bonnes conditions de travail (le marché secondaire de travail).

Or, on sait que les petites et moyennes entreprises détrônent maintenant les grandes entreprises en termes de nombre d'emplois; au Québec, 63 % des emplois sont le fait de PME de moins de 500 employés qui sont aussi responsables d'une bonne partie de la création d'emplois (Québec, 2003). De plus, toutes les enquêtes, même les plus récentes, montrent que les plus petites entreprises font moins de formation que les moyennes et les grandes entreprises, et que l'écart, loin de s'amoinrir, rend plus problématique qu'auparavant le reclassement des travailleurs de ces petites entreprises en cas de fermetures ou de licenciements (Levesque *et al.*, 2009). Si on ajoute à cela le fait que les entreprises destinent le plus souvent la formation aux salariés déjà scolarisés et qualifiés, peut-on penser qu'on se dirige vers une requalification générale du travail? C'est bien plutôt à une plus grande segmentation des marchés que la plupart des études concluent. Par exemple, on apprend que l'écart des salaires entre travailleurs qualifiés et travailleurs peu qualifiés ne cesse de s'accroître au Canada (Yan, 2005) et que la qualité des emplois et des conditions de travail a eu tendance à se dégrader dans les années 1990, particulièrement pour le travail semi ou peu qualifié (Jackson et Kumar, 1998)¹. Un rapport des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques conclut également que les possibilités d'apprentissage pour les adultes moins scolarisés laissent à désirer au Canada, accentuant ainsi la polarisation de la main-d'œuvre (Myers et de Broucker, 2006).

En même temps, les travailleurs et travailleuses plus qualifiés sont eux-mêmes affectés par divers changements. Ainsi, le phénomène de sous-traitance des grandes entreprises donneuses d'ordres vers les petites entreprises touche maintenant de plus en plus les emplois qualifiés dans les services (services informatiques, comptabilité, audits, conseil, dessin, marketing, promotion, etc.). De plus, dans la phase actuelle de la mondialisation, avec le développement de l'informatique et la mise en réseau, les travailleurs hautement qualifiés des pays du centre sont mis en concurrence avec ceux des pays moins développés.

1. Ces dernières données proviennent d'un bilan des études canadiennes et québécoises effectué sur la question du travail peu qualifié en collaboration avec le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu et l'Alliance de recherche universités communautés (ARUC) –Innovations travail et emploi (Dumaine, 2009).

On sait par ailleurs que les risques de pertes d'emplois se sont accrus au cours du temps; ces risques sont plus élevés pour les salariés moins qualifiés, mais ils ont augmenté tant pour ces derniers que pour les plus qualifiés (Maurin, 2002). L'évolution des emplois plus qualifiés se rapprocherait donc, par certains côtés, des conditions accolées aux emplois du marché secondaire du travail, surtout du fait de leur insécurité croissante.

À ces phénomènes de la segmentation des emplois, il faut ajouter celui de leur précarisation pour avoir une image plus juste de l'évolution du marché du travail. Par emplois précaires, nous entendons les emplois qui dérogent à la relation d'emploi traditionnelle et dans laquelle le salarié travaille pour un seul employeur, sur le site même de l'entreprise, à temps plein et pour une durée indéterminée. Ainsi, un rapport récent met en évidence que le tiers des salariés du Québec se retrouve maintenant dans des situations d'emplois atypiques ou précaires (Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Pour les auteurs, les salariés atypiques sont les salariés temporaires et les travailleurs autonomes ainsi que l'ensemble des salariés à temps partiel, hommes et femmes.

Ainsi, analysant les conditions de travail des travailleurs indépendants dans divers secteurs au Québec, Martine d'Amours (2006) note que ces derniers ont vu leur effectif croître considérablement depuis le milieu des années 1970 et que loin de l'image positive qui leur est souvent accolée, les travailleurs indépendants vivent une diversité de situations tant au plan de l'autonomie du travail, de la rémunération que de la protection contre les risques sociaux et professionnels (perte d'emploi, de statut, de rémunération, etc.); ceci conduit en particulier à demander aux individus de gérer leur carrière, leur employabilité et leur retraite. Analysant comment se construit l'identité professionnelle de personnes en situation d'intermittence en emploi (travailleurs autonomes, contractuels ou pigistes), Brigitte Voyer (2011) conclut quant à elle qu'il faudra de plus en plus prendre en compte, dans les politiques publiques de l'emploi et de la formation au Québec, de ce phénomène de précarisation des emplois qui est devenu une des caractéristiques majeures du marché du travail.

Enfin, les phénomènes de mondialisation et de délocalisation d'entreprises peuvent parfois laisser l'impression que les pays du centre s'en sortiront gagnants à long terme. Ainsi, la thèse d'une nouvelle