Formation de la main-d'œuvre

Une responsabilité individuelle ?

Colette Bernier, sociologue et professeure associée au Département des relations industrielles de l'Université Laval, vient de publier *Formation et employabilité, regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec*. Le livre se penche sur le lien qui existe entre la sécurité d'emploi et la responsabilité qui incombe à chaque individu de répondre aux besoins du marché. Elle a aussi dirigé *Diversification des mains-d'œuvre, mobilisation des savoirs et formation*, un autre ouvrage, collectif celui-là. *Perspectives CSN* s'est intéressé à toutes ces questions lors d'un entretien avec l'auteure.

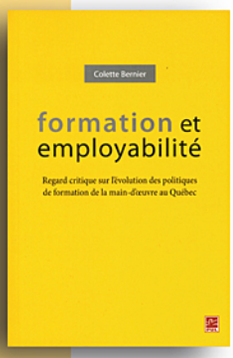

Photo : Michel Giroux

Colette Bernier

Il ne suffit plus de se tenir droit et d'arriver à l'heure pendant 20 ou 30 ans pour plaire à un employeur. Un patron unique n'est plus source de reconnaissance, de stabilité et de sécurité à lui seul. Non. Dans un monde en mouvement, chacun est devenu responsable de son potentiel d'employabilité. Depuis les années 1980, les entreprises invitent leurs employés à s'impliquer davantage dans leur travail au lieu de se limiter à l'exécution de leurs tâches. « Sauf que le vent du néolibéralisme a tendance à renvoyer toutes les responsabilités à l'individu sans lui assurer de protection en retour », commente Colette Bernier, qui défend le droit à la formation.

La politique de formation tout au long de la vie, adoptée au Québec en 2002, n'est qu'une initiative gouvernementale parmi d'autres : le Québec ne semble pas pressé de prendre position de façon concrète. La précarité d'emploi, grandissante, exige pourtant une formidable capacité à s'ajuster et à rebondir. « Pour le moment, l'État ne vient pas en aide directement à l'individu, que ce soit sous forme de subvention ou d'avantages fiscaux. Il cherche à donner la marche à suivre en émettant des normes et des procédures qui pourraient favoriser la formation », indique-t-elle. Le travailleur ne peut donc rien exiger : l'entreprise peut dispenser n'importe quel type de formation, sans obligation de fréquence ni de durée. Elle peut, par exemple, privilégier les cadres au détriment des techniciennes et des techniciens. Or plusieurs pays européens se sont déjà positionnés : aide financière à la formation ou bilan des compétences effectué sur le temps de travail y sont reconnus comme des droits acquis.

Si nous sommes passés de la routine parfois ennuyeuse à un renouvellement régulier de soi comme de ses compétences, cette obligation de rester dynamique apporte son lot de stress, d'inquiétudes et de déconvenues. Encore faut-il soutenir le rythme.

Les oubliés

Par ailleurs, les travailleuses et les travailleurs immigrants, entre autres laissés-pour-compte, ne peuvent pas toujours entrer dans la danse. « On exige d'eux des niveaux de scolarité extrêmement élevés pour immigrer, sans reconnaître leurs diplômes pour autant. Des professeurs doctorants deviennent donc chauffeurs de taxi, faute de mieux », fait-elle remarquer. Les travailleurs peu qualifiés font aussi partie des oubliés. « Car on ne peut se renouveler qu'à partir d'une formation de base », met en garde la sociologue. Or, selon l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA), 49 % des Québécoises et des Québécois âgés de 16 à 65 ans n'avaient pas, en 2003, le niveau souhaité en lecture et en écriture pour fonctionner aisément dans la société. La formation continue comme passeport pour l'avenir n'est pas une garantie pour tous.

Les travailleurs âgés

En revanche, le cas des travailleurs âgés de 55 ans et plus est différent. Ils représentaient, selon l'Annuaire québécois des statistiques du travail, 16,2 % de l'ensemble de la population active en 2010, contre 9,6 % en 2000. Une progression rapide qui démontre qu'investir en matière de formation, pour celles et ceux qui y ont accès, pourrait devenir rentable… à très long terme. Mieux : selon Emploi Québec, la population de 15 à 64 ans devrait commencer à décliner dès 2012, et les personnes de plus de 65 ans deviendront alors une ressource très précieuse pour les employeurs. Mais bien formé ou pas, reste à savoir si nous aurons l'énergie de travailler si vieux.

Emmanuelle Tassé

1. Les deux livres sont publiés aux Presses de l'Université Laval.