



Mémoire présenté à  
la Commission d'étude sur la formation  
professionnelle et socio-culturelle  
des adultes

Décembre 1980

## SYNOPSIS

### INTRODUCTION: UN REGARD CRITIQUE SUR DES IDEES A LA MODE

0.1.	La Chambre et son expérience en formation professionnelle	1
0.2.	Les idées à la mode	2
0.3.	Résumé des motifs d'intervention de la Chambre	3
1.	<u>QUI EST RESPONSABLE DE LA FORMATION?</u>	
1.1.	Les dangers d'une conception globalisante et la mystification éducationnelle	4
1.2.	Distinguer l'éducation générale de la formation professionnelle par l'entreprise. La responsabilité sociale de l'entreprise	5
1.3.	Le partage des responsabilités	7
2.	<u>CONDITION ACTUELLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	
2.1.	Coup d'oeil sur la situation. Se fait-il assez de formation professionnelle au Québec?	8
2.2.	Une jungle et un fouillis?	9
2.3.	L'importance et les critères de la formation professionnelle	11
2.4.	Qualité des services de formation et choix de l'entreprise	14
3.	<u>QUELQUES ELEMENTS D'APPROCHE</u>	
3.1.	Le droit à l'éducation permanente	15
3.2.	Gouvernement et marché. Les expériences étrangères	15
3.3.	Décentralisation et liberté	17
4.	<u>CONCLUSIONS ET ORIENTATIONS</u>	18

## 0.1. La Chambre et son expérience en formation professionnelle

Le principal motif de notre intervention devant la Commission de formation professionnelle et socio-culturelle des adultes concerne les membres que nous représentons ainsi que l'expérience que nous avons acquise comme fournisseur de services de formation professionnelle.

Il y a presque 75 ans que la Chambre de commerce de la province de Québec constitue la principale institution représentative des gens d'affaires québécois. Regroupant 211 chambres locales et leurs 40 000 membres-- dont la plupart sont des dirigeants de petites et moyennes entreprises et des professionnels --ainsi que 2 500 compagnies membres, la Chambre de commerce de la province de Québec est une association purement volontaire, sans but lucratif, vouée à la représentation des intérêts de ses membres en autant qu'ils sont compatibles avec l'intérêt général. La teneur du présent mémoire témoigne bien, croyons-nous, de nos efforts pour être à la fine pointe de ce qui se passe dans le monde de l'entreprise et de ce qui se pense dans les domaines connexes.

En réponse à un besoin qui existait chez nos membres, la Chambre de commerce de la province de Québec leur offre des programmes de formation professionnelle depuis la fin des années 60. Au cours de cette période, ont été ainsi organisées 2 900 sessions au cours desquelles un total de 45 000 participants ont reçu quelque 2 000 000 d'heures de formation professionnelle diverse.

Notre implication dans la formation professionnelle couvre toutes les étapes d'un effort répondant aux besoins de l'entreprise: 1<sup>o</sup> l'analyse des besoins de l'entreprise membre; 2<sup>o</sup> la conception des programmes de formation requis; 3<sup>o</sup> l'animation des sessions intensives de formation; et 4<sup>o</sup> l'évaluation et le suivi de la formation. Nos programmes peuvent être regroupés en quelques grandes catégories: 1<sup>o</sup> Gestion; 2<sup>o</sup> Prévention des accidents; 3<sup>o</sup> Relations interpersonnelles et communications; 4<sup>o</sup> Relations de travail.

Les cours offerts vont de la gestion du temps des cadres à la formation des téléphonistes et réceptionnistes en passant par l'enquête sur les accidents de travail. Une session dure entre quelques heures et (cas de "Prévention 80") 48 heures réparties sur six jours.

Pour administrer ces programmes, la Chambre possède un Service de développement des ressources humaines en entreprise qui emploie huit personnes à plein temps dont six conseillers en formation (incluant le directeur).

C'est dire l'expérience de première main dont dispose la Chambre de commerce de la province de Québec dans le domaine de la formation professionnelle.

## 0.2. Les idées à la mode

Chaque époque apporte sa panoplie d'idées à la mode, dont il est souvent très difficile de se dégager pour jeter un regard critique sur la réalité. Dans le domaine de ce qu'on appelle "la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes", il suffit de lire certains documents de l'Unesco<sup>1</sup> ou de l'Institut canadien d'éducation des adultes (I.C.E.A.)<sup>2</sup>, de même que les textes d'intellectuels bien en vue, pour découvrir quels sont les grands dogmes de l'orthodoxie actuelle: le droit à l'éducation des adultes, le concept englobant de formation continue, le congé-éducation...

Sans vouloir faire de procès d'intention à personne, on pourrait craindre qu'une consultation gouvernementale sur le sujet, réalisée dans un cadre conceptuel implicitement tracé à l'avance, ne soit en fait qu'une consultation bidon, c'est-à-dire qui ne servirait qu'à faire passer selon les formes des opinions conçues à l'avance. Par exemple, certains nous ont

---

1. Par exemple, voir Commission canadienne de l'Unesco, Recommandation sur le développement de l'éducation des adultes, Ottawa, 1980.

2. Par exemple: Mémoire de l'I.C.E.A. à la Commission fédérale d'enquête sur le congé-éducation payé et la productivité, Ottawa, 1er mars 1979.

fait remarquer le vocabulaire bien à la mode dans lequel étaient couchés les documents officiels de présentation de la Commission: "prise en charge", "besoins collectifs", "bien-être collectif", "réduire les inégalités", "promotion collective", "projet global", "intervenants"...

Porter respectueusement ces dangers à l'attention des membres de cette Commission est un autre des motifs de l'intervention de la Chambre.

### 0.3. Résumé des motifs d'intervention de la Chambre

On peut donc résumer ainsi les motifs qui incitent la Chambre de commerce de la province de Québec à présenter un mémoire à la C.E.F.A.:

1. Faire entendre la voix de nos membres dans un domaine qui les touche directement;
2. Présenter les acquis de notre expérience comme fournisseur de services de formation professionnelle à nos membres;
3. Encourager la Commission à jeter un regard critique sur les idées à la mode.

## 1. QUI EST RESPONSABLE DE LA FORMATION?

### 1.1. Les dangers d'une conception globalisante et la mystification éducationnelle

La confusion des concepts est non seulement intellectuellement malsaine mais aussi politiquement dangereuse. En mêlant inextricablement la formation professionnelle à l'éducation des adultes, l'éducation des adultes à l'éducation permanente et à l'éducation générale, on en vient à supposer a priori que l'Etat doit s'occuper de tout.

Nous suggérons respectueusement que ce genre de confusion globalisante n'est pas tout à fait absent du mandat que l'on a confié à la présente Commission. L'adjonction de la formation dite "socio-culturelle" à la formation professionnelle dans l'identification même de la Commission constitue un indice en ce sens.

Mais il y a aussi le fait plus troublant que la définition même de l'approche de la Commission préjuge de l'existence d'un problème en quête d'une solution étatique<sup>1</sup>. Nous sommes certains que les commissaires auront remarqué le genre de démarche a priori dans laquelle ils ont été enfermés, mais qu'on nous permette quand même d'en citer deux illustrations particulièrement frappantes:

- Le document de présentation officiel de la Commission révèle que celle-ci désire proposer une politique qui "devra contenir (...) une analyse des lacunes de (la situation actuelle) et des propositions de solutions"<sup>2</sup>.
- La note présentée au Conseil des ministres qui entraîna la création de la Commission affirmait sans ambages: "Cependant, l'absence d'une politique générale et l'invitation qui est faite au Gouvernement du Québec d'établir une telle politique, démontrent l'urgence de clarifier la situation et d'élaborer une politique..."<sup>3</sup>

---

1. Un peu comme cet écrivain célèbre qui a dit: "La réponse est oui, mais rappelez-moi donc quelle est la question!"

2. Document de présentation officiel de la C.E.F.A., p. 11.

3. Cité ibid., p. 2.2; c'est nous qui soulignons.

N'insistons pas sur le fait que l'absence d'une politique générale ne peut jamais démontrer l'urgence d'en élaborer une!

Un autre danger de l'approche actuelle de ces problèmes réside dans la tendance à croire que l'éducation formelle (idéalement permanente) peut régler tous les problèmes possibles de la vie--de la réduction des inégalités au projet de société socialiste<sup>1</sup> en passant par la condition humaine, le vieillissement et la mort. Je prends des cours, donc je suis<sup>2</sup>. Il y a sans doute là une vaste mystification.

## 1.2. Distinguer l'éducation générale de la formation professionnelle par l'entreprise. La responsabilité sociale de l'entreprise

Il convient, en tout cas, de bien distinguer l'éducation en général et le cas très particulier de la formation professionnelle par l'entreprise.

Il tombe sous le sens que l'éducation générale et la formation professionnelle par l'entreprise diffèrent, à la fois par leurs objectifs, leurs publics, les choses à apprendre, les méthodes employées, etc. La formation professionnelle par l'entreprise est un type bien particulier d'éducation, qui vise à améliorer la productivité de l'employé adulte d'une entreprise en lui inculquant, soit sur le tas soit en session formelle, des compétences utiles à l'accomplissement de sa tâche dans cette entreprise.

- 
1. "Le combat pour une formation permanente authentique est capital pour jeter aujourd'hui les bases de la démocratie économique en France, et demain pour entamer la marche vers une société socialiste autogérée." (Michel Berson, cité in Esprit, octobre 1974)
  2. Ces idées, qui deviennent à la mode au Québec, sont pourtant déjà sérieusement contestées en Europe. Ivan Illich, par exemple, dénonce "le piège de l'école à vie" et "l'infantilisation à vie". (Cf. Ivan Illich et Etienne Verne, "Le piège de l'école à vie", Le Monde de l'éducation, janvier 1975, p. 11 - 14.)

Bien sûr, à mi-chemin entre l'éducation générale et la formation professionnelle par l'entreprise, il existe des programmes collégiaux ou universitaires de formation professionnelle de base. Aussi, il ne fait pas de doute, en un certain sens, que l'éducation générale profite à toute la personne y compris dans sa compétence au travail. Mais ces chevauchements marginaux ne sauraient justifier de mettre dans le même panier des cours de théologie et des cours de négociation collective dans l'industrie de la construction.

Peut-on affirmer que l'éducation générale ou la formation professionnelle font partie de la "responsabilité sociale" de l'entreprise? Bien que l'on ait beaucoup péroré sur ce concept, on dirait souvent que ceux qui l'invoquent confondent leurs opinions sur la vertu avec la responsabilité réelle de l'entreprise. Une société libre exige de maintenir la séparation des domaines économique et politique.

La première "responsabilité sociale" de l'entreprise est de produire les biens et services demandés, à un coût qui soit concurrentiel et qui permette de réaliser des profits. Ce faisant, l'entreprise concurrentielle associe automatiquement ses clients et ses employés à la prospérité qu'elle rend possible. Il est bien certain, par exemple, que les employés ont avec leur employeur un intérêt commun dans la survie de l'entreprise: leur sécurité d'emploi en dépend.

Il s'ensuit que l'entreprise ne peut être tenue obligatoirement responsable de l'éducation générale et de l'épanouissement personnel de ses employés - ou de ce que certains entendent par éducation générale ou épanouissement personnel. L'entreprise ne peut être tenue responsable que de cette formation professionnelle qui accroîtra la productivité de ses employés dans leurs tâches et dont les avantages sont supérieurs aux coûts. Autrement dit, la formation professionnelle menée par l'entreprise doit être rentable, elle doit contribuer à l'accomplissement du rôle économique de l'entreprise.



Nous savons que certaines très grandes entreprises vont plus loin, soit en assumant volontairement une responsabilité plus large, soit en considérant certaines formes de formation générale comme augmentant la productivité de leurs employés. Bien sûr, nous n'avons rien contre ces contributions volontaires à la formation continue, quand l'entreprise est en mesure de le faire. Mais il ne faudrait pas imposer à tous sans discernement une responsabilité qui doit demeurer volontaire.

### 1.3. Le partage des responsabilités

En un sens, il ne fait pas de doute que l'éducation en général, l'apprentissage des choses de la vie, bref l'épanouissement personnel doivent demeurer la responsabilité de l'individu d'abord.

Si on veut départager les responsabilités secondaires, on peut aisément arguer qu'une partie de l'éducation scolaire de base (pour les jeunes) est la responsabilité de la société en général, donc de l'Etat. On peut aussi soutenir que la formation professionnelle spécialisée (pour les adultes), si elle est rentable, tombe sous la responsabilité de l'entreprise.

Mais seule une vision globalisante et politisée des choses peut justifier la croyance que l'entreprise devrait porter une responsabilité obligatoire dans la formation "socio-culturelle" de ses employés.

## 2. CONDITION ACTUELLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### 2.1. Coup d'oeil sur la situation. Se fait-il assez de formation professionnelle au Québec?

A notre connaissance, il n'existe pas au Canada de données statistiques complètes et fiables sur la formation professionnelle. Cela n'est pas étonnant étant donné, d'une part, la diversité des activités de formation professionnelle; et, d'autre part, l'impossibilité, dans une société libre, de forcer tout le monde à rendre compte à l'Etat de tout ce qu'il fait.

Les chiffres que l'on cite habituellement pour laisser croire à une grave déficience de la formation professionnelle par l'entreprise au Québec<sup>1</sup> sont fragmentaires et, de toute façon, ne permettent pas de dire si, en regard des conditions économiques du Québec, la formation professionnelle offerte est ou non optimale.

Les aspects théoriques de cette question seront envisagés plus bas (section 2.2.). Mais on peut d'ores et déjà observer que le fardeau de la preuve doit être remis à ceux qui supposent a priori que l'Etat doit s'en mêler.

Il est loin d'être sûr que l'absence de planification gouvernementale suffit pour rendre la formation professionnelle déficiente et insuffisante. On peut à cet égard citer le cas des Etats-Unis où, selon des partisans mêmes de la planification étatique dans ce domaine, les efforts (largement privés) de formation professionnelle soutiennent bien la comparaison avec ce qui se fait dans des pays plus étatisés:

---

1. Voir, par exemple, Gaëtan Daoust, Diane Amyot, André Fortin et Pierre Harvey, Education et travail, Montréal, HMH, 1978.

Or, en dépit du fait que l'on n'a pas encore réussi à mettre en place l'appareil national de planification, qui créerait, administrerait et évaluerait les programmes relatifs à la formation, les moyens d'instruction offerts aux Etats-Unis aux travailleurs et à leurs familles soutiennent honorablement la comparaison avec ceux qui existent effectivement dans la plupart des pays.<sup>1</sup>

## 2.2. Une jungle et un fouillis?

On semble supposer a priori que le domaine de la formation et de l'éducation des adultes est dans un "état désordonné"<sup>2</sup>. On entend souvent à ce propos les termes de "fouillis", de "jungle".

C'est une des faiblesses les plus dangereuses de l'esprit autoritaire que d'assimiler la liberté à une jungle et la diversité à un fouillis. "La référence traditionnelle à la loi de la jungle avant l'intervention de l'Etat, écrit l'économiste Henri Lepage (dans un contexte différent mais similaire), n'est que le résultat d'un véritable fantasme collectif."<sup>3</sup> Bien sûr, la liberté individuelle et la liberté d'entreprendre produisent une diversité qui est incompatible avec les ambitions de compartimentage et de contrôle des planificateurs. Le marché libre n'en est pas moins aussi ordonné que l'interventionnisme gouvernemental.

- 
1. Situation actuelle du congé-éducation, Paris, Organisation pour la coopération et le développement économique, 1980, p. 49.
  2. Document de présentation de la Commission, p. 2.2.
  3. Henri Lepage, Demain le libéralisme, Paris, Livre de Poche (coll. "Pluriel"), 1980.

Les exemples de fouillis gouvernemental et de jungle politique sont trop évidents pour que l'on s'y arrête longtemps. Qu'il suffise de rappeler que le Conseil des ministres adopte annuellement plus de 4 000 arrêtés en conseil, et que la Gazette officielle du Québec (deuxième partie) compte presque 10 000 pages de nouveaux textes légaux et réglementaires par année. Plus près du sujet qui nous occupe, le contribuable québécois navigue actuellement parmi 20 lois sur l'éducation dont la compilation fait environ 250 pages, le tout complété par 40 textes réglementaires qui font un autre 250 pages<sup>1</sup>. S'il faut mettre de l'ordre quelque part, c'est bien d'abord dans la jungle réglementaire.

Contrairement à ce qui se passe dans la bureaucratie gouvernementale, la diversité du marché est automatiquement rationalisée par la liberté de choix du consommateur et la concurrence, qui éliminent du marché les fournisseurs qui ne répondent à aucun besoin réel. La diversité du marché, le "fouillis" du marché, manifeste tout simplement des besoins diversifiés et une saine concurrence.

Tel est justement ce qui se passe dans le domaine de la formation professionnelle. Couplée à l'enrichissement général des Québécois et à la professionnalisation du management, la réalisation de la rentabilité de la formation professionnelle a créé une demande de plus en plus importante et diversifiée pour ces services. Des entreprises (firmes de consultants, formateurs professionnels, organismes sans but lucratif, etc.) souvent nouvelles, ont répondu à cette demande en offrant une kyrielle de services de formation professionnelle. C'est ainsi qu'est apparu le marché actuel dans toute sa mouvance et sa diversité.

---

1. Cf. Lois et règlements sur l'éducation, 2 vol., Québec, Editeur officiel du Québec, 1980.

### 2.3. L'importance et les critères de la formation professionnelle

Il est généralement admis par les économistes que la formation professionnelle constitue un investissement dans le "capital humain" de ses employés et peut ainsi, comme tout investissement, être rentable. Bien plus, on considère généralement qu'à notre époque de progrès technique et managérial, l'investissement dans les connaissances de ses employés constitue une forme d'investissement particulièrement importante pour l'entreprise. Ici et ailleurs dans le monde<sup>1</sup>, des efforts privés importants sont faits pour persuader les directions d'entreprise de l'importance d'analyser et de satisfaire les besoins de formation professionnelle de leurs employés.

La Chambre de commerce de la province de Québec croit à l'importance de la formation professionnelle par l'entreprise. C'est justement pourquoi, organisme à but non lucratif, nous offrons des services de formation professionnelle dont nous incitons nos membres à profiter selon leurs besoins. Et nous comptons bien continuer à jouer ce rôle de conseiller auprès de nos entreprises membres.

Il reste que ce ne sont pas tous les genres de formation ni d'effort maximum qui constituent nécessairement pour l'entreprise des investissements compatibles avec son rôle. Quels types de formation une entreprise donnée doit-elle offrir? La réponse dépend surtout des conditions particulières de chaque entreprise et des marchés sur lesquels elle opère. Quelques observations générales sont quand même possibles.

---

1. En France, par exemple, où le C.N.P.F. a produit un intéressant film documentaire sur l'importance de la formation continue en entreprise.

D'abord, il est bien certain que la formation scolaire de base, générale ou professionnelle, qui profite surtout à l'individu (y compris en termes monétaires) tout au long de sa carrière et de sa vie, ne pourra être prise en charge par l'entreprise. Les exceptions (une entreprise qui envoie un cadre faire une maîtrise; ou l'armée qui finance les études collégiales de ses recrues) confirment la règle.

Ensuite, on a souvent constaté l'importance de la formation en entreprise (formelle ou sur le tas) par opposition à la formation en institution. Par exemple, une étude coûts-avantages du Conseil économique du Canada conclut que, parmi les programmes fédéraux de formation professionnelle, on devrait privilégier ceux qui sont donnés en entreprise, au travail, au lieu de la formation en institution<sup>1</sup>. De même, les spécialistes de la question soutiennent souvent que le congé-éducation n'augmente pas la productivité de l'employé, surtout quand la formation n'est pas reliée à son travail<sup>2</sup>.

Une autre question est celle du volume ou du niveau de formation qu'une entreprise devrait offrir à ses employés. Là encore, la réponse dépend d'une multiplicité de facteurs spécifiques à l'entreprise, à son évolution et à son marché. Il tombe cependant sous le sens que, en moyenne, les grandes entreprises consacreront à la formation professionnelle relativement plus de ressources que les petites. En France, par exemple, un salarié ne reçoit (en 1976) en moyenne que 1,5 heure de formation par an s'il travaille dans une entreprise de 10 à 19 salariés, en comparaison de 19,7 heures dans une entreprise de 2 000 salariés et plus<sup>3</sup>. De même,

---

1. Keith Newton, "Institutional versus On-the-Job Training: Some Canadian Evidence", International Journal of Social Economics, vol 3, no 1 (1976), p. 24 - 38.

2. Cf. par exemple, Stanley D. Nollen, "Paid educational leave: who reaps the benefits?", Monthly Labor Review, mai 1978, p. 40 - 41.

3. Cf. Jacques Guyard, "Une à quarante: espérance annuelle d'heures de formation par salarié selon les différents types d'entreprises", Education permanente, nos 45 - 46, décembre 1978, p. 42.

alors que, en 1978, les petites entreprises françaises éprouvaient des difficultés à satisfaire le minimum de formation imposé par la loi (soit l'équivalent de 1,1% de leur masse salariale), les entreprises de 2 000 salariés et plus ont presque triplé (2,9%) la proportion obligatoire<sup>1</sup>.

Chaque entreprise bien gérée évalue les coûts et les avantages de la formation professionnelle en tenant compte des données particulières de sa situation; puis, le cas échéant, établit des programmes de formation professionnelle selon les rapports coûts-avantages de chacun. Libre évidemment à un entrepreneur de prendre des risques, soit en risquant de sous-évaluer soit en choisissant de surestimer ses besoins dans ce domaine. Contrairement à un bureaucrate, cependant, c'est avec son argent à lui qu'un entrepreneur prend des risques.

L'investissement en formation professionnelle est souvent rentable. La preuve en est le cas français où, en 1978, l'ensemble des entreprises de 10 employés et plus y ont volontairement consacré l'équivalent de 1,8% de leur masse salariale alors que l'obligation légale n'était que de 1,1%<sup>2</sup>. Mais il y a des cas où, à cause des conditions particulières de l'entreprise, de son marché ou de sa main-d'oeuvre, l'investissement rentable est moins élevé que la moyenne (une moyenne est faite de plus et de moins); et il y a certes des cas limite où aucune formation professionnelle autre que sur le tas n'est dans l'intérêt de l'entreprise ni de la sécurité d'emploi de ses employés (certains petits commerces, par exemple).

---

1. Cf. La formation continue, compte rendu émis par le service d'information et de diffusion du premier ministre de la République française, novembre 1979.

2. Ibid.

Toute la question est de savoir qui est le mieux placé pour évaluer chacun de ces cas particuliers. Il nous semble évident que le plus apte (ou le moins inapte) à prendre cette décision est le propriétaire de l'entreprise lui-même (ou ses mandataires). Et nous voyons mal comment quelque bureaucrate ou politicien pourrait, arbitrairement ou à l'aide d'une moyenne générale, évaluer les coûts et avantages de ces décisions mieux que ceux-là mêmes qui devront en prendre la responsabilité financière.

Bref, rien ne prouve que les efforts privés ne produiront pas la quantité optimale de formation professionnelle au Québec. Et, en tout cas, s'il faut choisir entre deux régimes imparfaits, rien, mais là rien du tout, ne prouve que le gouvernement ferait mieux que le marché libre.

#### 2.4. Qualité des services de formation et choix de l'entreprise

Que dire de la qualité des services de formation professionnelle actuellement disponibles aux entreprises sur le marché?

En ce qui concerne les services privés offerts sur le marché, leur achat libre par des clients volontaires, leur diversité, et le succès commercial de leurs fournisseurs témoignent bien de leur utilité pour l'entreprise. En fait, les entreprises préfèrent souvent ces services privés à des programmes semblables offerts dans le réseau public d'éducation des adultes (cours de langue, de communications, de gestion, etc.) et ce, malgré que ceux-ci coûtent souvent moins cher. Par leurs choix, les usagers révèlent alors leur préférence marquée pour la qualité, la pertinence, et l'efficacité des services privés de formation professionnelle.



### 3. QUELQUES ÉLÉMENTS D'APPROCHE

Une approche raisonnable des questions de formation professionnelle doit prendre le contrepied de ce qui s'est écrit au cours des vingt dernières années dans les milieux intellectuels soi-disant progressistes.

#### 3.1 Le droit à l'éducation permanente

Disons d'abord que l'éducation permanente n'est pas un droit au sens où la liberté d'expression, l'habeas corpus ou la propriété privée sont des droits. Au contraire, à force de proclamer comme des droits toutes les choses désirables et vertueuses, on aboutira bientôt à un Big Brother tout-puissant qui nous aura enlevé tous nos droits réellement fondamentaux. Bref, on ne peut en même temps avoir des "droits" à tout et demeurer autonome devant l'Etat!

Le fait est que l'éducation permanente, comme l'éducation en général, est une bonne chose, que l'Etat doit favoriser quand il peut le faire sans compromettre la liberté, mais dont il ne faut pas faire une panacée universelle.

#### 3.2 Gouvernement et marché. Les expériences étrangères

Répétons aussi que le gouvernement n'est pas mieux placé que le marché pour assurer une formation professionnelle de qualité. Dans Le Mal français, Alain Peyrefitte se moque à bon droit de ces bureaucrates qui prétendent montrer aux gens d'affaires comment gérer leurs entreprises<sup>1</sup>.

---

1. "Dans l'Eglise traditionnelle, c'étaient des prêtres, célibataires par vocation, qui initiaient les fiancés aux mystères de la vie du couple: dans notre société, ce sont des fonctionnaires qui savent ce que doivent faire industriels ou exportateurs, agriculteurs ou artistes." (Le Mal français, Paris, 1976)

Les contraintes du genre congé-éducation imposées aux entreprises dans certains pays étrangers (la Scandinavie, la R.F.A. et, surtout, la France<sup>1</sup>) reviennent précisément à substituer la sagesse des planificateurs gouvernementaux à la spontanéité de la liberté. Quand le gouvernement impose une obligation minimum générale de formation (1,1% de la masse salariale en France<sup>2</sup>) à toutes les entreprises (de 10 employés et plus en l'occurrence), il pénalise grandement les petites entreprises qui n'ont pas intérêt à consacrer autant de ressources à la formation de leurs employés.

N'oublions pas non plus que c'est toujours, en définitive, l'employé (ou le consommateur) qui paie les avantages en nature que l'Etat impose d'inclure dans leur rémunération. On aura beau dire que le 1,1% doit s'ajouter à la masse salariale, on ne pourra empêcher les entreprises qui veulent survivre de le déduire de leurs prévisions salariales (ou de l'ajouter à leurs prix) --à moins que le gouvernement ne décide de contrôler l'ensemble de la vie économique. Le congé-éducation payé est en bonne partie une illusion: en fait, il est payé par l'employé lui-même (ou par le consommateur) sous la contrainte de l'Etat.

- 
1. Cf. Konrad von Moltke et Norbert Schneevoigt, Educational Leaves for Employees. European Experience for American Consideration, Jossey-Bass Publishers, 1977. Pour la France, voir Loi no 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente; Loi no 76-1332 du 31 décembre 1975 portant modification des titres Ier, II et IV du livre IX du code du travail et relative au contrôle du financement des actions de formation professionnelle continue; Loi no 78-754 du 17 juillet 1978 modifiant certaines dispositions du livre IX du code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle; ainsi que les nombreux décrets s'y rapportant.
  2. La loi française prévoyait que ce prélèvement aurait normalement dû atteindre 2,0% en 1976, mais il était toujours plafonné à 1,1% en 1979 (Commission Adams, L'éducation et le travailleur canadien; Rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité, Ottawa, 1979, p. 26), sans doute en bonne partie à cause des contraintes qu'il impose aux entreprises surtout en période de difficultés économiques.

Les expériences européennes de coercition étatique dans ce domaine ne sont d'ailleurs pas sans soulever de critiques. Les intellectuels de gauche continuent de reprocher au gouvernement de ne pas en faire assez<sup>1</sup>. On a aussi noté l'énorme bureaucratisation qu'entraîne l'intervention de l'Etat dans ce domaine<sup>2</sup>. Les syndicats accusent vite le patronat de "récupérer" à son profit les fruits de la formation professionnelle<sup>3</sup>. Tandis que, comme en Allemagne, les dirigeants d'entreprise constatent souvent que les congés-éducation sont considérés comme des vacances ou encore sont utilisés pour l'endocrinement idéologique de leurs employés<sup>4</sup>. Tout cela ne diminue pas les occasions de conflits en milieu de travail!

De plus, dans le domaine de la formation "socio-culturelle", nous ne voyons pas sur la base de quel principe de justice on imposerait aux entreprises de financer une forme d'éducation qui est de la responsabilité des individus ou bien de tous les contribuables.

### 3.3. Décentralisation et liberté

Au lieu d'un grand schéma planificateur qui imposerait aux entreprises des contraintes bureaucratiques additionnelles, nous préférons le marché libre et décentralisé que nous avons plus ou moins maintenant.

Mais si le gouvernement tenait absolument à intervenir, nous croyons, premièrement, qu'il devrait subventionner plutôt que contrôler. (Qu'on nous comprenne bien: nous ne demandons pas des subventions; nous disons simplement que si on ne peut éviter l'interventionnisme, il faut de deux maux choisir le moindre.) Et, deuxièmement, qu'il est grandement préférable de subventionner l'entreprise usager plutôt que de financer directement les institutions de formation: ainsi, la liberté et l'efficacité de l'entreprise dans le choix des meilleurs services de formation sont maintenues. Un bon modèle à suivre, dans cette perspective, est le Programme (fédéral) de formation industrielle de la main-d'oeuvre au Canada.

---

1. Cf. Esprit, octobre 1974.

2. O.C.D.E., op. cit.

3. Gaétan Daoust, La formation professionnelle continue des travailleurs en France, Conseil supérieur de l'éducation, Québec, 1978.

4. Cf. Rapport Adams, p. 43 - 55 et passim.

#### 4. CONCLUSIONS ET ORIENTATIONS

La formation professionnelle est importante et c'est pour cela que les entreprises s'y adonnent et, sans doute, s'y adonneront de plus en plus dans l'avenir. Mais il convient de bien reconnaître les diverses responsabilités impliquées. L'entreprise ne saurait être tenue obligatoirement responsable de l'éducation générale, de la formation "socio-culturelle" de ses employés.

Contrairement à ce que supposent certains milieux intellectuels, la preuve est loin d'être faite que le marché actuel de la formation professionnelle devrait être remplacé par le contrôle de l'Etat. L'Etat ne doit pas s'occuper de tout, ni faire porter par l'entreprise et ses employés le poids des responsabilités qu'il s'attribue.

Si pour des raisons politiques, à cause de la pression des intérêts acquis dans ce domaine (fonctionnaires, establishment éducationnel, syndicats d'enseignants, etc.), le gouvernement se croit absolument obligé de "faire quelque chose", qu'il s'assure au moins que ses modes d'intervention seront les plus économiquement efficaces.

Ici plus que jamais, l'esprit critique doit être impitoyable devant les idées qui semblent à la mode. N'allons pas tout chambarder au nom de quelque "projet de société" où les gens libres ne se retrouveraient plus.

Nous présentons donc respectueusement à cette Commission les suggestions suivantes:

- 1<sup>o</sup> Que la Commission ne suppose pas a priori que l'Etat doit se mêler de tout mais insiste plutôt sur le rôle éducatif et incitatif qu'elle pourrait jouer auprès des entreprises.

- 2<sup>o</sup> Que la Commission rejette l'idée d'imposer aux entreprises et à leurs employés un régime obligatoire de congés-éducation - a fortiori si ces congés peuvent, comme dans certains pays étrangers, s'appliquer à l'éducation générale.
- 3<sup>o</sup> Si le gouvernement veut intervenir sur le marché de la formation professionnelle, qu'il le fasse de manière économiquement efficace en subventionnant les entreprises usagers, les laissant ensuite choisir sur le marché libre la formation qui leur convient le mieux. Il ne faudrait pas, sous prétexte de "rentabiliser" les équipements éducatifs inutilisés, donner au secteur public des privilèges monopolistiques sur la formation professionnelle en institution.
- 4<sup>o</sup> Qu'avant de créer de nouveaux programmes de formation professionnelle et d'éducation des adultes, on voit à améliorer la qualité et la pertinence de ceux qui existent déjà dans les institutions publiques d'enseignement.
- 5<sup>o</sup> Que tout nouveau programme de formation professionnelle soit conçu et construit en étroite collaboration avec les entreprises qui en sont les usagers éventuels.
- 6<sup>o</sup> Que les recommandations de cette Commission qui entraîneraient des bouleversements majeurs sur le marché actuel fassent l'objet d'une autre consultation plus spécifique.

Le 23 décembre 1980

La Chambre de commerce  
de la province de Québec