Document généré le 9 oct. 2024 21:46

Relations industrielles
Industrial Relations

On-the-Job Training par John M. BARRON, Mark C. BERGER et Dan A. BLACK, Kalamazoo, Mich. : W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1997, 207 p., ISBN 0-88099-175-5 (pbk.) et ISBN 0-88099-178-X (cloth).

Michel Cournoyer

Volume 53, numéro 2, printemps 1998

URI : https://id.erudit.org/iderudit/005272ar
DOI : https://doi.org/10.7202/005272ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Cournoyer, M. (1998). Compte rendu de [*On-the-Job Training* par John M. BARRON, Mark C. BERGER et Dan A. BLACK, Kalamazoo, Mich. : W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1997, 207 p., ISBN 0-88099-175-5 (pbk.) et ISBN 0-88099-178-X (cloth).] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *53*(2), 378–381. https://doi.org/10.7202/005272ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1998

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Recension

Book Review

On-the-Job Training
par John M. BARRON, Mark C. BERGER et Dan A. BLACK, Kalamazoo, Mich. : W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1997, 207 p., ISBN 0-88099-175-5 (pbk.) et ISBN 0-88099-178-X (cloth).

Barron, Berger et Black nous présentent une analyse empirique de différents aspects de la théorie du capital humain telle que développée par Gary Becker. La présentation est formelle et très mathématisée, ce qui explique vraisemblablement pourquoi le célèbre ouvrage de Doeringer et Piore, intitulé *Internal Labor Market and Manpower Analysis* (Lexington, Mass. : Heath, 1971), moins formel et plus axé sur les aspects institutionnels, ne se retrouve pas dans la bibliographie. Le livre servirait davantage à un séminaire dédié à la formation, de niveau intermédiaire, que de manuel d'introduction sur les différents aspects de la formation en entreprise. En outre, l'analyse est poussée et certaines observations et conclusions ont une large portée. Cela fait de ce volume un document fort intéressant, dont la lecture est stimulante.

Les nombreuses équations, dont est truffé le texte, sont quelquefois illustrées graphiquement pour en faciliter la compréhension. Toutefois, le lecteur moins mathématicien pourrait avantageusement passer outre à ces équations sans que sa compréhension en soit diminuée pour autant. Les hypothèses empiriques sont exposées clairement, sous forme de propositions, que tout spécialiste associera sans difficulté à l'approche « capital humain », et en particulier à la distinction entre la formation spécifique et la formation générale, pièce maîtresse de la théorie. Ces propositions établissent des liens entre le type de formation, la productivité et la rémunération.

Comme tout investissement, le rendement de la formation s'échelonne dans le temps. Mais alors que l'investissement dans la formation spécifique augmente le rendement de la main-d'œuvre dans le milieu de travail où elle est acquise, la formation générale hausse la productivité de la main-d'œuvre également pour les concurrents. Bref, la formation générale est transférable alors que la formation spécifique ne l'est pas. C'est pourquoi la théorie prévoit que l'apport de la formation générale sur le plan salarial à long terme sera plus grand que celui de la formation spécifique.

Les auteurs passent en revue deux sources de données américaines ayant été utilisées récemment dans les recherches empiriques. Ces bases de données indiquent que, comparativement aux employeurs, les employés sous-estiment généralement la durée de la formation nécessaire à l'acquisition d'une qualification professionnelle. Par ailleurs, les employeurs ont tendance à exagérer l'apport en formation sur le tas comparativement aux employés. À notre avis, cette propension est probablement l'élément explicatif du point précédent.

Poussant l'analyse plus loin, les auteurs abordent la question de la

répartition de l'effort de formation, un thème d'actualité il va sans dire. L'analyse empirique les conduit à tirer quatre conclusions. Premièrement, les élèves du niveau collégial américain reçoivent davantage de formation en entreprise que les diplômés du *high school*. Il s'agit là d'une observation courante dans ce domaine, notamment en France, après plus de vingt ans d'application de la contribution obligatoire, et qui laisse largement croire que la formation va à la formation, i.e. là où les qualifications existent déjà. Les auteurs en concluent pertinemment que les évaluations de l'effet de la poursuite des études sur le revenu (le *schooling model* de Mincer) tendent généralement à sous-évaluer le rendement de l'éducation puisqu'elles ne tiennent pas compte de cet effet de l'éducation sur l'accès ultérieur à la formation en entreprise.

Deuxièmement, les données confirment le fait que la préférence des entreprises dans l'embauche aille aux individus expérimentés et déjà formés, en particulier pour les emplois où la formation sur le tas est importante. Les entreprises évitent ainsi une grande partie du risque associé à l'investissement en formation. De ce fait, elles consacrent d'importantes ressources à l'évaluation des candidats plutôt qu'à la formation des employés. Les auteurs n'analysent toutefois pas les conséquences macro-économiques de ce comportement qu'on observe, croyons-nous, aussi ailleurs dans le monde. On peut facilement imaginer l'effet global désastreux sur le marché du travail d'un sous-investissement chronique dans la formation associée à un recours excessif aux méthodes et techniques d'évaluation. Or, la persistance d'un chômage élevé encourage forcément une telle attitude : compte tenu des disponibilités de main-d'œuvre et de l'avalanche de candidatures, il est plus naturel d'espérer dénicher « la perle rare » que d'investir dans la formation.

Troisièmement, les auteurs observent que la grande entreprise forme davantage que la PME, constat maintes fois répétées. Ils constatent aussi un écart important entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les Afro-américains et les autres. Selon les auteurs, ces derniers occupent des emplois qui requièrent environ 60 % moins de temps de formation, alors que les femmes autres que celles d'origine afro-américaine détiennent des emplois pour lesquels le temps requis de formation est de 36 à 46 % inférieur. Elles reçoivent également moins de formation dont la durée dépasse trois mois. Bref, il ne suffit pas de conclure que la formation va à la formation, le biais étant ici tout à fait évident. Mais ici, le lecteur restera sur sa faim.

Les auteurs concluent également de leurs recherches que l'écart mesuré entre les employeurs et les employés dans la perception de l'investissement en formation n'a guère d'impact pour les fins de l'observation des effets de la formation en entreprise, la plupart des variables-clés étant fortement en corrélation. Toutefois, les erreurs de mesure quant à l'effort même de formation sont importantes, les employeurs déclarant en général investir 25 % de plus que leurs employés. Cela s'aggrave du fait que l'élément le plus difficile à mesurer, soit la formation informelle est, selon les auteurs, beaucoup plus importante que la formation formelle. Ils croient d'ailleurs que les autorités gouvernementales américaines mettent beaucoup trop l'accent sur l'aide à la formation formelle dans leurs programmes d'aide à l'emploi compte tenu de la prédominance de la formation informelle dans les milieux de travail. En agissant ainsi, les pouvoirs publics ignorent, selon les auteurs, « an overwhelming fraction of the training that workers receive ». Et comme les PME ont davantage recours à ce type de formation, les programmes publics tendent à les défavoriser. Vu sous cet

angle, l'aide à la formation telle que pratiquée aux États-Unis est, selon eux, « an implicit decision to subsidize larger firm ».

Par ailleurs, selon les données analysées par les auteurs, l'impact de la formation sur le salaire initial serait minime. Pourtant, notent-ils, cette formation est de nature générale, ce qui laisse croire que les employés ne paient qu'une fraction minime des coûts de la formation générale, un résultat contraire à ce qu'enseigne la théorie du capital humain. En effet, selon le modèle théorique, le financement de la formation générale repose sur les épaules de l'employé puisque celui-ci bénéficie des retombées quel que soit son employeur. Les auteurs tentent donc d'élucider cette contradiction apparente. Et c'est ici qu'entrent en jeu les considérations institutionnelles à la Deoringer et Piore. Les auteurs posent ainsi la question : y aurait-il un contrat implicite entre les employés et les employeurs qui les lierait au-delà de la période initiale de formation ? À notre avis, poser la question, c'est y répondre. Il s'agit là en effet de l'hypothèse centrale des marchés internes du travail (*internal labour market*). En outre, nous avons été surpris par l'absence d'une référence à ce concept dans le texte.

Les auteurs terminent leur étude par une section assez courte qui analyse les effets de la formation sur les stratégies de recrutement de l'entreprise, un champ de recherche assez nouveau et qui mériterait d'être plus exploré. Les données dont ils disposent indiquent que les employeurs déploient davantage d'efforts pour le recrutement de la main-d'œuvre dans les domaines où la formation formelle est la plus importante. Elles indiquent également que la durée médiane de chômage est significativement supérieure chez les professionnels et dans le domaine de la gestion. Nous trouvons ce dernier résultat très surprenant. En effet, la durée du chômage est étroitement associée à la sous-scolarisation, du moins lorsque le chômage est élevé. Peut-être faut-il y voir une invitation à poursuivre les recherches ?

MICHEL COURNOYER
Économiste en chef et directeur des études stratégiques
Emploi-Québec
Laval