

La scolarité de la main-d'oeuvre au Saguenay-Lac Saint-Jean dans une optique de développement économique

Albert Joris

Volume 48, numéro 2, juillet–septembre 1972

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1003712ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1003712ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (imprimé)

1710-3991 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cette note

Joris, A. (1972). La scolarité de la main-d'oeuvre au Saguenay-Lac Saint-Jean dans une optique de développement économique. *L'Actualité économique*, 48(2), 335–347. <https://doi.org/10.7202/1003712ar>

*La scolarité de la main-d'oeuvre
au Saguenay-Lac Saint-Jean
dans une optique
de développement économique*

I) *Place de l'éducation dans la vie économique*

D'Adam Smith à Alfred Marshall, les économistes « attribuent à l'éducation soutenue par les deniers publics un rôle prépondérant, non seulement dans la promotion d'une paix et d'une harmonie sociales, ainsi que dans l'enrichissement personnel, mais encore dans un processus de création de richesse »¹. L'éducation apparaît donc pendant cette période comme une condition au progrès économique.

Alfred Marshall va plus loin en considérant l'éducation comme un véritable investissement national, particulièrement vital aux niveaux élevés de l'industrie et en proposant des méthodes de calcul du rendement de cet investissement. Dès lors, l'éducation n'est plus seulement une « condition » au progrès économique, c'est-à-dire une circonstance extérieure dont dépend le progrès économique, mais devient un *input* de production.

La tendance à quantifier ce phénomène économique s'est imposée après la seconde guerre mondiale. Elle a donné lieu à des analyses ayant pour objectif l'approche du problème de la rentabilité de l'éducation². L'éducation est un *input* au même point qu'un capital physique et sa valeur se mesure aux dépenses qu'elle entraîne. Les méthodes d'évaluation, tant qualitatives que quantitatives, se précisent et l'on en vient à calculer le stock de ce capital, sa valeur

1. John Vaizy, *Économie de l'éducation*, Collection « Économie et humanisme », Les Éditions ouvrières, Paris, 1964, pp. 22 et 23.

2. John Vaizy en fait une étude critique dans l'ouvrage précité.

monétaire, son taux d'utilisation, sa relation avec d'autres facteurs, ainsi que l'évolution de ces grandeurs³.

En fait, l'éducation, l'habileté professionnelle, sont aujourd'hui considérées comme un *capital humain* possédant toutes les caractéristiques du capital physique : il exige un investissement (salaire sacrifié pendant les années de formation, droits et frais de scolarité, dépenses publiques d'investissement et de fonctionnement) ; il se déprécie et, par conséquent, s'amortit sur une période relativement longue (la durée de vie productive de l'individu) ; il génère des revenus (revenus monétaires représentés par le supplément de salaire accordé en raison d'une meilleure formation, revenus immatériels, comme la satisfaction personnelle que procure l'exercice de fonctions plus élevées).

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que les techniques économiques portant sur l'analyse du *cash flow* s'appliquent de plus en plus à l'éducation.

Si la relation entre la qualification de la main-d'œuvre et la production demeure insuffisamment élaborée c'est en raison de la déficience des données statistiques, de la difficulté de choisir une variable comme indicateur de la croissance économique, de l'insuffisance de la désagrégation qui ne permet pas de contrôler si la corrélation observée au niveau agrégatif est valable pour les composantes. De plus, même si des relations entre éducation et croissance économique sont constatées, leur lien de causalité n'est pas toujours clairement établi⁴.

Quelle que soit l'approche choisie, les conclusions générales sont cependant unanimes : « Notre civilisation technique et scientifique exige toujours plus de travailleurs qualifiés, de techniciens, de cadres, de chercheurs et de savants. De même, des niveaux d'instruction croissants sont requis pour le maintien et le développement des revenus individuels et nationaux »⁵.

3. Voir notamment Th.W. Schultz, *Economic Value of Education*, Columbia University Press, 1963 ; E.F. Denison, *The Sources of Economic Growth in the United States*, supplement paper n° 13, Committee for Economic Development, 1962.

4. Ces constatations ressortent notamment d'une étude récente de l'O.C.D.E. : *Structures professionnelles et éducatives et niveau de développement économique*, Paris, 1970.

5. Jacques Delcourt, *Investir en hommes*, Les Éditions Vie ouvrière, Bruxelles, 1965, p. 8.

Parlant de la place de l'université dans le développement socio-économique des années 1980, Alphonse Riverin affirme que « l'avenir du Québec repose désormais largement sur la capacité de ses scientifiques, de ses ingénieurs, de ses administrateurs et, en particulier, de ses chefs d'entreprise, sous quelque régime que ce soit »⁶.

II) *L'éducation et l'emploi*

Au-delà de cette notion nouvelle de l'éducation apparaît la relation entre l'éducation et l'emploi.

Tout comme le capital physique peut augmenter la productivité et influencer le volume de l'emploi, l'éducation est de nature à accroître la productivité de l'entreprise et, par conséquent, à faire varier sa demande de main-d'œuvre. Compte tenu du principe de substitution des inputs que l'accroissement de la productivité est susceptible de mettre en jeu, on peut poser l'hypothèse que l'amélioration de la formation intellectuelle de la main-d'œuvre, et en particulier du personnel de cadre, conduit à la réduction des coûts marginaux, laquelle engendre l'expansion de la production et de l'emploi.

Cette relation, fondée sur la conception de Joseph A. Schumpeter en matière d'innovation, est conforme à la théorie moderne de la production. L'innovation qui s'alimente aux sources de la science⁷ est indéniablement un des principaux moteurs de la croissance économique tant par la nouveauté des produits qu'elle suscite que par l'accroissement de la productivité qu'elle engendre. L'innovation n'a-t-elle pas été le plus souvent à l'origine des grands investissements en usines et en équipements, conduisant à l'élargissement de l'emploi en même temps qu'à l'expansion de l'activité économique générale ?

III) *Le cas du Saguenay-Lac Saint-Jean*⁸

L'analyse de la scolarité de la main-d'œuvre du Saguenay-Lac-Saint-Jean ne vise pas à établir des corrélations entre des niveaux de

6. Alphonse Riverin, *L'université et le développement socio-économique*, Publications Les Affaires Inc., Ottawa, 1971.

7. « Science » est pris ici dans son sens le plus large : l'ensemble organisé des connaissances humaines.

8. Les résultats statistiques complets dont il est fait mention dans cet article seront publiés sous les auspices du Service de la recherche du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre : « Scola-rité de la main-d'œuvre au Saguenay-Lac Saint-Jean. Résultats d'une enquête », 1972.

scolarité et la situation des différents secteurs de l'activité économique. Cette tentative serait vouée à l'échec et pour deux raisons majeures : d'une part, statistiquement parlant, le nombre d'unités observées et observables est trop faible, d'autre part, le malaise économique dont souffre la région est lié à plusieurs facteurs parmi lesquels l'éducation n'est sans doute pas prépondérant⁹.

L'observation de la scolarité de la main-d'œuvre, sans cadre de référence préalable, est cependant d'un grand intérêt. En fournissant une image précise de l'aspect qualitatif d'un des plus importants facteurs de la production, elle apporte des éléments nouveaux à l'élaboration d'une théorie économique encore incertaine. De plus, les données recueillies sont susceptibles d'alimenter d'autres recherches sur la région du Saguenay-Lac Saint-Jean¹⁰.

A) *Limites et structures de l'enquête*

L'observation réalisée dans le courant de l'été 1970 porte sur les entreprises et les organismes publics et parapublics ayant au minimum cinq personnes employées dans les bureaux.

Le recensement effectué révèle que 219 entreprises et organismes répondent à ce critère¹¹ et sont distribués sur 19 municipalités.

La classification des organismes adoptée pour l'analyse s'inspire de celle du Bureau de recherches économiques du ministère de l'Industrie et du Commerce de la province de Québec.

Le personnel de ces organismes est réparti en trois classes : personnel de cadre, personnel de bureau, personnel ouvrier. Sont considérées comme faisant partie du personnel de cadre les personnes qui assument un rôle de direction. Les chefs de service y sont inclus. Les employés de bureau sont ceux qui exécutent des tâches administratives sous l'autorité du personnel de cadre. Le personnel ouvrier comprend les personnes affectées à des tâches manuelles ou à la vente. Seules les deux premières catégories (cadres et employés de bureau) ont été soumises à investigation. Nous avons admis l'hypo-

9. L'éloignement géographique des grands centres de consommation nous paraît être le handicap le plus sérieux à une expansion économique soutenue.

10. Ces données sont de première importance dans la prévision des besoins de la région en diplômés des différents niveaux, tant secondaire que collégial et universitaire.

11. Il est à remarquer que certaines entreprises occupent plusieurs dizaines d'ouvriers mais n'ont pas le personnel de bureau suffisant pour entrer dans cette enquête.

thèse que le personnel ouvrier avait une formation scolaire ne dépassant pas le niveau élémentaire. Pour une main-d'œuvre totale de 26,419 unités, il y a 20,061 ouvriers.

Sur l'ensemble des 219 organismes recensés et approchés, le personnel de cadre a répondu au questionnaire dans une proportion de 79 p.c. (2,669 réponses sur 3,342 sujets à l'enquête) tandis que les employés de bureau ont été rejoints avec succès à raison de 69 p.c. (1,969 réponses obtenues pour 2,846 réponses possibles).

Pour chaque personne recensée, on connaît le niveau et le genre d'études faites (études élémentaires : incomplètes et complètes ; études secondaires : cours classique, scientifique, général, technique, commercial et autres ; études collégiales : orientation universitaire, techniques biologiques, physiques, humaines et administratives, arts appliqués et autres ; études universitaires : sciences pures, génie, médecine-pharmacie, sciences administratives, humaines, sciences de l'éducation, sciences religieuses, autres), l'âge, la durée des études, la possession éventuelle d'un diplôme couronnant ces études.

La première compilation fait la distinction globale entre le personnel de cadres et les employés de bureau et distribue chacune de ces deux catégories d'employés dans les différents niveaux et genres d'études. La seconde compilation aboutit à une analyse sectorielle. Tout en conservant les mêmes distinctions, elle porte sur chacun des secteurs de l'activité économique.

B) *Données globales sur la scolarité*

1) *Personnel de cadre*

Les taux indiquant la distribution du personnel de cadre parmi les quatre niveaux de scolarité sont respectivement de 8.43 p.c. (élémentaire), 55.34 p.c. (secondaire), 13.30 p.c. (collégial) et 22.48 p.c. (universitaire).

En dehors de toute référence extérieure, cette catégorie de personnes possèdent un très bon niveau de scolarité. Plus de la moitié ont une formation secondaire et plus de 35 p.c. dépassent ce niveau. Ces chiffres sont d'autant plus satisfaisants que la catégorie est hétérogène. En effet, le personnel de cadre comprend tous les chefs de service, de quelque niveau que ce soit. On verra cependant plus

loin que ces données agrégatives cachent des réalités extrêmement variées.

L'âge moyen des personnes par niveau de formation scolaire est révélateur d'un dynamisme sans équivoque. Les 8.43 p.c. d'employés qui n'ont qu'une formation élémentaire ont un âge moyen de 54 ans. Au fur et à mesure que le niveau de scolarité augmente l'âge moyen diminue. Pour le niveau secondaire l'âge moyen est de 45 ans, pour le collégial il est de 39 ans et pour l'universitaire il n'atteint que 36 ans. Cette tendance reflète la politique générale qui consiste à engager du personnel ayant un niveau de scolarité de plus en plus élevé. On peut conclure que les employés de cadre qui n'ont qu'une formation élémentaire seront, dans l'ensemble, remplacés au cours de cette décennie.

Le pourcentage des études couronnées par un diplôme est également révélateur. On remarque que si 55.34 p.c. de personnes ont atteint un niveau de formation secondaire, 21.13 p.c. seulement, soit moins de la moitié, ont obtenu un diplôme final. L'écart est moindre pour le niveau collégial (13.30 - 10.49 p.c.) et pour le niveau universitaire (22.48-19.78 p.c.). La différence entre le nombre de personnes ayant atteint un certain niveau de scolarité et le nombre de celles qui ont obtenu le diplôme couronnant ces études est due à deux facteurs : ou bien les études n'ont pas été complétées ou bien elles ont été poursuivies à l'éducation permanente en dehors des programmes réguliers et n'ont pu, par conséquent, être sanctionnées par un diplôme.

La durée moyenne des études indique que la formation secondaire est incomplète. La durée moyenne réelle est de 9.87 ans alors qu'elle est théoriquement de 12 ans. Les écarts sont minimes pour les études collégiales et universitaires, ce qui montre que, d'une manière très générale, ces dernières sont couronnées de diplômes.

2) *Employés de bureau*

La distribution du personnel de bureau indique que la grande majorité des individus, 84.26 p.c., possèdent un niveau de formation secondaire. Celui-ci est compatible avec les responsabilités d'exécution pure et simple qui sont confiées au groupe. Le pourcentage du niveau collégial reste élevé (11.38). Quant au nombre d'univer-

sitaires, il est naturellement insignifiant (1.83). Celui des études élémentaires aussi, d'ailleurs (2.29).

L'âge moyen des groupes montre deux tendances. La première est celle de l'élimination des individus n'ayant qu'une formation élémentaire. En effet, l'âge moyen des employés n'ayant qu'un degré élémentaire est de 46.89 ans. Si on le compare avec l'âge moyen de la catégorie des employés de formation secondaire et collégiale qui se situent entre 29 et 30 ans, on en conclut qu'il s'agit d'un groupe qui ne se renouvelle pas. La deuxième tendance est marquée par une stabilité acquise dans le niveau de scolarité du personnel de bureau. L'âge moyen du groupe secondaire et celui du collégial sont pratiquement égaux : secondaire 29.55 ans, collégial 29.84 ans. Le chiffre de 34.33 ans pour le niveau universitaire ne peut être tenu pour significatif en raison du petit nombre d'individus concernés (1.83 p.c. du total). Cela indique que dans un avenir rapproché le niveau de formation scolaire du personnel de bureau ne s'élèvera pas. De ce point de vue, le personnel de bureau diffère sensiblement du personnel de cadre.

Les chiffres relatifs aux diplômes obtenus indiquent, comme pour le personnel de cadre, des études incomplètes ou poursuivies en dehors de programmes reconnus. Cependant les écarts sont moindres : 68.16 p.c. sont diplômés du secondaire pour 85 p.c. qui se classent à ce niveau et 6.65 p.c. ont un diplôme collégial pour 11.38 p.c. ayant atteint ce niveau.

La durée moyenne des études indique qu'il y a une faible différence entre la durée réelle et la durée théorique au secondaire : 12 ans théoriques pour 11.17 réels ; cet écart est moindre que dans le cas du personnel de cadre. Au niveau collégial l'écart est plus important : 13.93 ans réels pour 15 ans théoriques.

C) *Analyse sectorielle*

La confidentialité des informations personnelles nous interdit de dévoiler les données relatives à plusieurs secteurs d'activité où les entreprises sont peu nombreuses. Nous nous limiterons, par conséquent, aux 4 secteurs suivants : manufactures (35 entreprises), commerce de détail (29 entreprises), finance et banque (72 entreprises), administration publique et parapublique (22 organismes).

1) *Manufactures*

a) *Personnel de cadre.* — Les pourcentages indiquant la distribution des individus dans les 4 niveaux de scolarité sont très comparables à ceux qui sont fournis dans les données globales : élémentaire 11.51 p.c., secondaire 57.12 p.c., collégial 8.84 p.c. et universitaire 21.99 p.c.

L'âge moyen des personnes par niveau de formation scolaire varie en raison inverse du niveau de scolarité : élémentaire 55.07 ans, secondaire 49.01 ans, collégial 39.94 ans et universitaire 36.04 ans. Cette décroissance considérable de l'âge avec l'augmentation de la formation scolaire a été considérée précédemment comme un caractère dynamique de ces entreprises. En effet, cette tendance est le résultat de la politique d'engagement de personnel de cadre plus scolarisé.

À l'endroit du nombre de diplômés couronnant des études, on remarque cependant que si 57.12 p.c. des administrateurs se situent au niveau secondaire, 7.27 p.c. seulement sont diplômés. Ces personnes sont d'un âge relativement avancé : 49 ans. On soupçonne ici l'effort réalisé par les entreprises et par les individus en vue de leur perfectionnement. Nul doute que la masse des diplômés de toutes formations produits par l'enseignement régulier fasse rapidement disparaître cet écart et accroisse la durée moyenne de la formation secondaire qui n'est actuellement que de 9.40 ans, en regard d'une durée théorique de 12 ans.

b) *Employés de bureau.* — Si l'on rapproche les pourcentages de distribution en niveaux d'études des employés de bureau des manufactures, de ceux qui se rapportent à l'ensemble des employés de bureau :

	<i>élémentaire</i>	<i>secondaire</i>	<i>collégial</i>	<i>universitaire</i>
données globales	2.29 p.c.	84.26 p.c.	11.38 p.c.	1.83 p.c.
manufactures	3.99 "	68.44 "	23.57 "	3.23 "

on remarque que les manufactures requièrent un personnel de bureau plus instruit que la moyenne. La formation secondaire fait place aux études collégiales et universitaires.

L'âge moyen des groupes montre aussi très nettement la tendance à l'accroissement des exigences de scolarité lors de l'engage-

SCOLARITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

ment. En effet, les détenteurs d'un niveau de scolarité élémentaire ont un âge moyen de 52.76 ans, ceux d'un niveau secondaire, de 37.23 ans et ceux d'un niveau collégial, de 31.31 ans. Cette décroissance de l'âge moyen avec l'élévation du niveau de formation scolaire signifie que le niveau élémentaire tend à s'éliminer au profit du secondaire et surtout du collégial.

Cependant, les pourcentages des diplômés dans ce groupe sont très faibles :

niveau secondaire :	68.44	diplômés :	23.19
niveau collégial :	23.57	diplômés :	14.26
niveau universitaire :	3.23	diplômés :	0.95

La comparaison des pourcentages de diplômés du groupe avec ceux de l'ensemble du personnel de bureau conduit à la même conclusion.

Les durées moyennes des études sont cependant considérables :

secondaire :	11.17 ans pour 12 ans en théorie
collégial :	13.93 ans pour 14-15 ans en théorie
universitaire :	15.19 ans pour 17 ans en théorie

Cette dernière considération nous permet de conclure, d'une part, que beaucoup d'employés de bureau des manufactures ont acquis une formation scolaire en dehors du système d'instruction régulier, d'autre part, qu'à l'avenir ce secteur économique engagera des diplômés de tous niveaux et de toutes formations.

2) Commerce de détail

a) *Personnel de cadre.* — La distribution du personnel de cadre dans les niveaux de scolarité donne les résultats suivants : élémentaire 1.60 p.c., secondaire 89.60 p.c., collégial 4 p.c. et universitaire 4 p.c.

On est frappé de constater que la quasi-totalité du personnel de cadre est de formation secondaire (112 sur un total de 124). Il n'y a que 2 diplômés universitaires et 3 de niveau Cegep. Considérant la taille des entreprises concernées, le niveau de formation scolaire de cette classe d'administrateurs est très bas. Les 29 entreprises de commerce de détail ont, en effet, à leur service un personnel total de 2.017 unités, soit une moyenne d'environ 70 employés par entre-

prise. Les problèmes de management, de marketing, de financement et d'organisation comptable que posent des entreprises de cette taille exigent aujourd'hui l'emploi d'un personnel d'une formation plus complète.

Le regroupement du personnel de cadre dans la même classe de formation (secondaire) empêche d'identifier ici une tendance à engager du personnel plus qualifié.

b) *Employés de bureau.* — La formation scolaire est presque exclusivement de niveau secondaire : 93.16 p.c. Les chiffres se rapportant à l'élémentaire, au collégial et à l'universitaire sont respectivement de 0.85, 4.27 et 0.85 p.c. Il est à remarquer que la plupart des employés de bureau de cette classe sont diplômés : 88.89 au secondaire. Ce taux élevé indique que le diplôme d'études secondaires constitue le seuil d'accès à cette catégorie professionnelle.

3) *Finance et banque*

a) *Personnel de cadre.* — Élémentaire 0 p.c., secondaire 78.74 p.c., collégial 8.66 p.c. et universitaire 11.81 p.c.

Une fois de plus, la masse du personnel de cadre de ce secteur est de formation secondaire (100 sur 126). Il n'y a que 6 diplômés universitaires et 3 de niveau Cegep. Il faut y ajouter ceux qui ont fait des études universitaires ou collégiales incomplètes. Cette formation peut être considérée comme faible eu égard à la taille des entreprises concernées. En effet, parmi les 72 entreprises recensées plusieurs maisons ont plus de 20 personnes à leur service et certaines dépassent la quarantaine. Même si la plupart de ces organismes ne sont que des agences, il serait sans doute souhaitable que le personnel de cadre possède une formation plus complète.

La concentration du personnel de cadre dans la même classe de formation ne nous permet pas de dégager de tendance dans la politique d'engagement. On peut cependant poser l'hypothèse que dans un avenir rapproché les institutions financières exigeront que leur personnel de cadre possède une formation plus poussée.

b) *Employés de bureau.* — Comme pour le groupe des employés du commerce de détail, le niveau de scolarité atteint par 95.19 p.c. d'entre eux est secondaire. Les autres employés se répartissent comme suit : élémentaire 0.19 p.c., collégial 4.04 p.c. et univer-

sitaire 0.58 p.c. Le nombre d'études secondaires couronnées par un diplôme est également considérable : 90 p.c. Ce taux élevé témoigne de la politique d'engagement de diplômés du secondaire. Eu égard à la tâche d'exécution pure et simple que ce personnel assure, sa formation peut être qualifiée de très bonne. Elle ne devrait normalement pas s'élever.

4) Administration publique et semi-publique

a) *Personnel de cadre.* — Les pourcentages de distribution du personnel de cadre en groupes de niveaux de scolarité indiquent une forte concentration aux niveaux universitaire et secondaire : élémentaire 0.81 p.c., secondaire 41.94 p.c., collégial 9.68 p.c. et universitaire 47.58 p.c.

L'effort de l'administration publique en vue de constituer un personnel de cadre hautement qualifié ne se constate pas seulement dans le taux élevé d'universitaires mais aussi dans l'âge moyen des groupes de niveau de scolarité. La décroissance des âges avec l'augmentation de la scolarité, avons-nous déjà affirmé, indique que le renouvellement du personnel se réalise par l'engagement d'individus plus scolarisés. Les âges moyens, en allant de l'élémentaire à l'universitaire, sont respectivement de 56 ans, 41 ans, 36 ans et 32 ans.

Il est aussi intéressant de constater une tendance à engager du personnel diplômé :

niveau secondaire :	41.94 p.c.	diplômés :	35.48 p.c.
niveau universitaire :	47.58 p.c.	diplômés :	42.74 p.c.

b) *Employés de bureau.* — La répartition des employés de bureau en 4 niveaux de scolarité donne les pourcentages suivants : élémentaire 9.38 p.c., secondaire 80 p.c., collégial 6.25 p.c. et universitaire 4.38 p.c.

La concentration au niveau secondaire est forte : 80 p.c. dont 71.88 p.c. de diplômés. Il est surprenant de retrouver 9.38 p.c. d'employés n'ayant qu'une formation élémentaire. Leur âge moyen élevé, 45.41 ans, indique qu'ils seront progressivement remplacés par du personnel de formation secondaire.

L'âge moyen relevé dans les 3 autres niveaux de formation est relativement uniforme : secondaire 32.70 ans, collégial 34.50 ans

et universitaire 33 ans. Il laisse supposer que peu de changements interviendront à court terme dans la structure de ce personnel.

D) *La scolarité et la taille des entreprises*

Considérant la puissance financière et le volume des affaires des grandes entreprises, on est tenté de poser l'hypothèse d'une relation directe entre le niveau de formation scolaire du personnel et la taille des entreprises. Le critère de taille adopté dans cette étude est le nombre total de personnes employées. Les entreprises sont groupées en 4 catégories : 50 employés et moins, de 51 à 100 employés, de 101 à 250 employés, 251 employés et plus.

La réalité qui ressort des données de l'enquête n'est pas uniforme.

1) *Personnel de cadre*

Pour que l'hypothèse se vérifie, il faudrait que les pourcentages d'employés de niveaux élémentaire et secondaire diminuent avec l'accroissement de la taille des entreprises tandis que les pourcentages d'employés de niveaux collégial et universitaire s'accroissent.

Contrairement à toute attente, les pourcentages relatifs au niveau élémentaire augmentent avec la taille des entreprises, exception faite de la catégorie « 51 à 100 employés » dont le taux se situe sous la normale (3.37 p.c.). Les pourcentages portant sur les 3 autres niveaux de formation ne présentent nullement la tendance exprimée dans l'hypothèse : les taux sont diversifiés. Une seule conclusion importante peut être retenue : la classe des entreprises comptant de 51 à 100 employés possède le personnel le plus scolarisé. En effet, d'un côté, les taux de l'élémentaire et du secondaire sont nettement les plus faibles (3.37 et 39.90 p.c.), de l'autre, les taux du collégial et de l'universitaire sont les plus élevés (33.17 p.c. et 23.56 p.c.).

2) *Employés de bureau*

Les pourcentages relatifs tant à l'universitaire qu'à l'élémentaire ne présentent que peu d'intérêt vu leur irrégularité et leur faible valeur numérique. Les 2 séries qui sont à considérer sont celles du secondaire et du collégial. Tandis que les pourcentages du niveau secondaire diminuent, passant successivement de 92.06 p.c. à 88.96, à 72.73 et à 70.72, ceux du niveau collégial sont en croissance. Ils atteignent tour à tour 4.78 p.c., 7.14 et 26.26 pour

redescendre à 22.20. Ce dernier chiffre est inattendu mais son fléchissement est corrigé par le pourcentage d'universitaires (3.13 p.c.) que comporte cette classe d'entreprise.

Pour les employés de bureau, l'hypothèse de l'augmentation du niveau de scolarité avec la taille des organismes se trouve donc vérifiée.

IV) Conclusion

Si les dimensions restreintes du cadre de ces observations n'ont pas permis de relier la situation économique des différents secteurs d'activité aux structures professionnelles¹², l'ensemble des observations formulées constituent un pas dans cette direction. Plusieurs lacunes dans la formation du personnel de cadre et des employés de bureau ont été relevées. Il est également apparu que ces lacunes étaient conscientes dans la plupart des cas puisqu'elles s'accompagnent d'une forte tendance dynamique consistant à fixer comme seuil d'accès aux emplois des niveaux de formation scolaire plus élevés. Le nombre impressionnant d'employés ayant un bagage scolaire incomplet a mis en évidence l'insuffisance du système scolaire d'une époque aujourd'hui révolue. Il s'est aussi avéré qu'en ce domaine, chaque secteur d'activité possède ses caractéristiques propres.

Enfin, cette recherche présente un autre intérêt : la publication *in extenso* des données sur la scolarité de la main-d'œuvre non manuelle constitue une base quantitative que les institutions d'enseignement secondaire, collégial et universitaire de la région peuvent utiliser dans leurs prévisions de besoins en diplômés.

Albert JORIS,
Université du Québec à Chicoutimi

12. De telles relations ne peuvent être tenues pour significatives que si elles sont basées sur des données recueillies à l'échelle d'un ou de plusieurs pays.