Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 73 (1981)
Heft: 5-6

Artikel: La formation des travailleurs du tiers monde par les multinationales
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386063

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

La formation des travailleurs du tiers monde par les multinationales

Dans la plupart des pays en développement aux ressources potentiellement abondantes mais inexploitées, le facteur clé du développement c'est le niveau des compétences et de la formation pour mettre à profit ces ressources.

Tous les pays ont leurs propres programmes de formation. Les entreprises nationales et multinationales ont également des activités de formation impressionnantes dans les pays en développement. Les multinationales sont souvent en mesure d'offrir des services de formation considérables bien qu'elles cherchent généralement à axer la formation en vue d'un accroissement de l'efficacité de leurs propres activités sans tenir nécessairement compte des besoins du développement.

Une étude * qui vient d'être publiée par le BIT sur les pratiques et la promotion de la formation par les multinationales indique que certains pays en développement sont dans une position de faiblesse face aux structures plus expérimentées, mieux équipées et plus spécialisées des multinationales.

L'étude examine le programme de formation d'une quinzaine de multinationales ainsi que les observations d'experts de l'OIT chargés de la formation au Bangladesh, au Costa Rica, en Côte-d'Ivoire, au Maroc, au Nigéria et à Sri Lanka. Trois monographies (sur le Brésil, l'Inde et le Nigéria) ont, en outre, été établies par des spécialistes n'appartenant pas à l'OIT.

Les multinationales assurent différents types de formation. Les cadres supérieurs sont souvent formés dans le pays où la multinationale a son siège, par exemple en Europe ou en Amérique du Nord. La plupart des cadres moyens et des travailleurs manuels sont formés sur place dans les pays en développement, soit dans le cadre de programmes spéciaux en coopération avec des institutions locales, soit sur le tas.

La formation assurée par les multinationales vise avant tout à développer les compétences de certains des employés et à améliorer ainsi le rendement de l'entreprise. L'étude constate que ce sont les travailleurs qualifiés et les cadres moyens et supérieurs qui en sont les principaux bénéficiaires. En revanche, les travailleurs non qualifiés ne reçoivent guère une formation poussée utile dans un contexte plus général. En règle générale, d'après l'étude, la formation assurée par les multinationales apporte une contribution au développement, mais elle tend à être inégale et à porter sur des domaines présentant un intérêt particulier pour les entreprises. Dans le cas de quatre multinationales étudiées au Nigéria, il est apparu qu'une seule avait un programme de formation vraiment complet. Par

* Multinationals' training practices and development. BIT. Genève, 1981 (en anglais seulement).

exemple, les trois autres entreprises ne formaient pas les cadres supérieurs de recherche-développement. Une entreprise de construction de routes ne formait pas suffisamment de travailleurs chargés de l'entretien. L'auteur de l'étude a donc conclu que les entreprises semblaient peu enclines à transférer le genre de compétences nécessaires à leur exploitation par le seul personnel local.

L'auteur de la monographie sur le Brésil relève qu'en entrant au service d'une multinationale, les travailleurs sont généralement peu qualifiés. La formation qu'ils reçoivent, quelle qu'elle soit, accroît leur niveau de compétence et, en ce sens, contribue à développer leurs capacités personnelles.

Une question essentielle est de savoir si la formation par les multinationales contribue au développement global. Lorsqu'elle dispose d'un personnel hautement qualifié et efficace, une multinationale est en mesure d'apporter une meilleure contribution à l'économie du pays. Lorsqu'un employé quitte une multinationale pour une entreprise, par exemple une entreprise nationale, ou pour créer sa propre entreprise, l'économie du pays en développement concerné en profite aussi.

Dans le cas du Brésil, on a relevé en particulier que les responsables du personnel et de la formation semblent avoir une grande mobilité.

La responsabilité première en matière de formation en vue du développement incombe naturellement aux gouvernements. L'étude souligne que, dans certains cas, les multinationales ont davantage tendance à investir là ou elles pourront disposer d'une main-d'œuvre bien formée. De plus, nombre de gouvernements ne les ont pas suffisamment informées pour en obtenir la meilleure contribution possible au développement des compétences présentant un intérêt général.

En particulier, il est essentiel d'instaurer une coopération efficace entre les établissements de formation officiels et les multinationales, coopération dont chacun pourrait tirer meilleur parti. L'étude souligne qu'en apprenant à mieux connaître les services de formation locaux, les multinationales pourront plus facilement modifier leurs propres programmes de formation tandis que les institutions locales de formation pourront mieux appréhender la contribution spécifique à attendre des multinationales.