

Bulletin Perspectives

Hiver 2013

Formation en milieu de travail au Canada

Mesures de soutien offertes par les employeurs en matière de formation

Les employés canadiens doivent surmonter un nombre d'obstacles, à la fois financiers et non financiers, à la formation et à l'éducation. Certains des facteurs ayant une incidence sur l'accès à la formation en milieu de travail ou l'accès à des occasions d'éducation pour les employés sont le manque de soutien financier de la part d'un employeur ou d'autres sources de financement, un manque de temps pour participer et les responsabilités familiales¹.

De récentes enquêtes et des rapports ont évalué les facteurs déterminants quant à l'appui apporté par les employeurs en matière d'éducation et de formation au Canada, et la participation des employés dans ces mêmes domaines. Ceci inclut l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation (EASEF, 2008², représentant 10,5 millions de travailleurs âgés de 25 à 64 ans) et l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE, 2005³, représentant 12,2 millions de travailleurs).

Ces enquêtes et ces rapports comprennent les points saillants suivants:

Selon l'EASEF, 36 % des employés se sont adonnés à une forme quelconque d'activité d'apprentissage appuyée par leur employeur (définie en tant que formation en classe, en milieu de travail ou « externe » appuyée ou offerte par l'employeur).

En revanche, selon l'EMTE, 60 % des employés ont reçu une formation appuyée par leur employeur, tandis que 12 % ont refusé cette formation (les raisons de ces refus n'ont pas été examinées dans ce rapport).

Selon un rapport du Conference Board du Canada, en 2010, la somme allouée à l'apprentissage direct et aux dépenses relatives au perfectionnement a chuté de 13 % depuis 2008, représentant une moyenne de 688 \$ par employé. Le temps consacré à l'apprentissage en 2010 a également chuté de 11 %, reflétant la baisse des dépenses⁴.

Contenu:

Le soutien offert par les employeurs	P.1
Stratégies de formation en milieu de travail	P.2
Apprentissage 2.0	P.3
Qu'est-ce que le PEICA?	P.3

Dans ce numéro:



Dans ce numéro du *Bulletin Perspectives*, nous mettons l'accent sur les mesures de soutien et les stratégies des employeurs pour la formation en alphabétisation et compétences essentielles en milieu de travail. Ce numéro fournit aussi de l'information sur l'évaluation *PEICA* pour laquelle les résultats seront disponibles cette année.

Qu'est-ce que le *Bulletin Perspectives*?



À titre de centre d'expertise, le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) s'est engagé à appuyer nos partenaires dans nos efforts collectifs pour aider les Canadiens à acquérir les compétences essentielles dont ils ont besoin pour se démarquer dans notre société. Notre appui se manifeste notamment dans l'échange d'études et de renseignements. Le *Bulletin Perspectives* est l'un des moyens que nous prendrons pour partager cette information.

Il est plus probable que les individus aient accès à un programme de formation ou d'éducation appuyé par l'employeur s'ils :

- Possèdent un niveau de scolarité plus élevé
- Gagnent un salaire plus important
- Sont des immigrants
- Travaillent à temps plein
- Travaillent pour une grande entreprise
- Travaillent dans le secteur public
- Occupent un poste en gestion ou un poste professionnel, ou exercent un métier technique ou spécialisé
- Travaillent dans l'un des secteurs suivants : finance, assurance, immobilier ou administration publique.⁵

Bien que dans l'ensemble les hommes et les femmes aient droit au même degré de formation appuyée par les employeurs, il est plus probable que les femmes appartenant à un groupe vulnérable (c.-à-d., celles ayant un niveau de scolarité et un salaire plus faibles) ne reçoivent pas une formation comparativement à leurs homologues masculins (37 % contre 47 %)⁶.

Il est plus probable que les personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé, les femmes et les immigrants cherchent à participer à un programme de formation ou d'éducation, et ce, peu importe l'appui apporté par l'employeur.

Les employés ayant un niveau de scolarité plus élevé passent plus de temps en formation; ceux qui ont terminé leurs études secondaires consacrent un minimum de trois heures de plus à une formation liée à leur emploi, comparativement à ceux n'ayant pas terminé leurs études.

En général, il y a un lien étroit entre la prestation de programmes de formation de la part de l'employeur et les taux de participation à ces formations⁷.

Il est plus probable que les propriétaires d'entreprises axées sur l'expansion du marché, l'amélioration de la qualité et la poursuite de stratégies d'innovation et de stratégies liées aux ressources humaines offrent une formation à leurs employés⁸. Une plus grande concurrence commerciale est liée à une plus importante fréquence de formation en milieu de travail. La pression exercée par la concurrence étrangère semble jouer un rôle particulièrement important lorsqu'il est question de motiver les propriétaires d'entreprises afin qu'ils offrent des formations de manière plus continue⁹.

Stratégies de formation en milieu de travail

Études de cas portant sur des entreprises de tailles diverses

Une recherche basée sur les études de cas a ciblé un nombre de stratégies précises ayant affiché de bons résultats dans des entreprises de tailles diverses.

Dans les petites entreprises:

- Il est plus probable que les travailleurs hésitants et matures participent au programme de formation si leur gérant fait preuve d'enthousiasme envers la formation et offre son appui.
- Une gestion efficace du temps, un engagement de la part du superviseur et une formation en petits groupes d'employés sont des éléments qui aident à réduire les conflits d'horaire et à minimiser l'incidence sur la production. Des programmes d'apprentissage modulaire et la prestation de programmes par l'entremise de services d'apprentissage en ligne sont également des méthodes auxquelles on a recours pour résoudre ces problèmes.
- L'établissement de partenariats pour l'élaboration de cours aide à ce que ceux-ci soient pertinents et offrent un contenu pouvant être appliqué en milieu de travail.

Dans les moyennes entreprises:

- L'établissement de partenariats avec les différents paliers de gouvernement et des organismes d'apprentissage aide à aborder la question du coût.
- Un modèle de formation souple et des séances de formation courtes aident à rendre les programmes de formation accessibles au sein d'une entreprise où les activités se déroulent 24 heures sur 24.
- Une formation sur place et l'utilisation de matériel lié au milieu de travail aident à assurer à ce que le contenu soit approprié et directement en lien avec le travail des employés.

Dans les grandes entreprises:

- Offrir un centre d'apprentissage sur les lieux de travail facilite l'accès à une formation personnalisée dans un endroit situé loin des principales institutions d'enseignement.
- Disposer d'un personnel de formation embauché par l'entreprise facilite la compréhension des besoins réels des travailleurs en matière de formation, et permet de mieux connaître leur parcours et leurs expériences.¹⁰

Apprentissage 2.0

Votre organisme est-il prêt?

Selon un récent rapport du Conference Board du Canada, les organismes devraient se préparer pour le lancement d'*Apprentissage 2.0*, une réinvention de l'apprentissage et du perfectionnement au 21^e siècle. *Apprentissage 2.0* représente l'évolution du processus d'apprentissage, d'un produit mandaté sur le plan organisationnel à un processus où l'initiative est lancée par l'apprenant¹¹.

Les innovations technologiques et l'augmentation du travail en collaboration ont mené à des changements quant aux approches utilisées par les organismes en matière d'apprentissage et de perfectionnement : on observe une baisse des activités en classe avec un instructeur et une

augmentation de l'apprentissage en ligne et de l'apprentissage coopératif direct.

L'apprentissage et le perfectionnement en milieu de travail sont deux éléments de plus en plus motivés par les employés. Ces derniers ont pris en charge leur propre processus d'apprentissage et celui de leurs collègues en participant davantage à des programmes d'apprentissage et de perfectionnement collaboratifs.

Le rapport déclare qu' «À la lumière de ce changement de paradigme, les activités et le mandat des services d'apprentissage seront modifiés, tout comme son incidence au sein de l'organisme».¹²

Qu'est-ce que le PEICA?

et qu'est-ce que cela signifie pour l'alphabétisation et les compétences essentielles ?

Le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) est une initiative de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) visant à évaluer les compétences et les aptitudes des adultes en âge de travailler dans 26 pays, dont le Canada, la plupart des pays d'Europe, les États-Unis et l'Australie. Il s'agit de «la plus vaste enquête internationale sur les compétences des adultes jamais réalisée».¹³

Le PEICA développera et améliorera les travaux portant sur l'investissement du Canada dans les enquêtes internationales, ce qui comprend l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (1994) et l'Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (2003). Le PEICA répondra aux objectifs suivants:

- Évaluer les compétences en alphabétisation (textes suivis et textes schématiques), les compétences en lecture (le décodage, la connaissance du vocabulaire, etc.), les compétences en calcul et la capacité à résoudre des problèmes dans un milieu riche en technologies. Les évaluations seront conduites de manière cohérente dans plusieurs pays.
- Mettre l'accent sur les compétences cognitives et les compétences en milieu de travail essentielles à une participation fructueuse à la société et à l'économie.

- Fournir une base solide pour l'analyse comparative internationale et l'analyse des compétences des adultes.
- Offrir le tableau le plus complet et le plus nuancé du bassin de capital humain à ce jour aux décideurs politiques.

Le PEICA permettra d'augmenter considérablement la valeur des programmes canadiens et du processus d'évaluation des politiques en lien à l'alphabétisation et aux compétences essentielles (ACE). Le Canada a effectué le sondage avec le plus important échantillon net de tous les pays participants, soit plus de 27 000 personnes, et a effectué un suréchantillonnage de certaines populations, telles les minorités de langue officielle et les populations autochtones, afin d'accroître les possibilités d'analyses pour ces sous-catégories de la population.¹⁴

À l'échelle internationale, les résultats de l'enquête permettront au Canada d'évaluer ses compétences en matière d'ACE avec des pays semblables et ses partenaires commerciaux. Le PEICA facilitera également la participation du Canada aux recherches internationales liées à l'ACE.

L'enquête est déjà complétée et les données préliminaires sont en préparation. Les résultats de cette enquête seront connus en octobre 2013 et les résultats des rapports thématiques sont attendus dans les mois suivants.

¹ Xu, K. et Lin, Z. 2007. *Participation in Workplace Employer Sponsored Training in Canada: Role of Firm Characteristics and Worker Attributes*. Ressources humaines et Développement des compétences Canada/Industrie Canada.

² Kucera, M., Iacampo, J., et Macil, M. 2011. *Determinants of Employer Support for and employee participation in education and training in Canada*. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (Selon les données de l'EASEF de 2008).

³ Cooke, G., Zeytinoglu, I., et Chowan, J. 2009. *Obstacles à l'accès à la formation*. Statistique Canada (Selon les données de l'EMTE de 2005).

⁴ Lavis, C. 2011. *Learning and Development Outlook 2011: Are Organizations Ready for Learning 2.0?* Conference Board du Canada.

⁵ Cooke, Zeytinoglu & Chowan. 2009; Kucera, Iacampo & Macil, 2011; Xu & Lin, 2007; Rabemanaanjara, R., et Parsley, C. 2006. "Employee Training Decision, Business Strategies and Human Resource Management Practices: A Study by Size of Business". Industrie Canada.

⁶ Cooke, Zeytinoglu & Chowan, 2009.

⁷ Xu & Lin, 2007.

⁸ Rabemanaanjara & Parsley, 2006.

⁹ Xu & Lin, 2007.

¹⁰ Myers, K. et de Broucker, P. 2006. *Les trop nombreux laissés pour compte du système d'éducation et de formation des adultes au Canada*. Réseaux canadiens de recherche en politique publique.

¹¹ Lavis, 2011. p. 3.

¹² Ibid.

¹³ PEICA

http://www.oecd.org/document/35/0,3746,fr_2649_201185_40292108_1_1_1_1,00.html (consulté en décembre 2011).

¹⁴ Bussière, P. (RHDCC). 16 février 2012. *PEICA au Canada. Présentation lors d'un « webinaire » organisé par le centre d'alphabétisation*.

<http://www.centreforliteracy.qc.ca/sites/default/files/PEICAauCanada-PBussi%C3%A8re-16f%C3%A9v2012.pdf> (consulté le 23 février 2012).

Qu'avez-vous pensé de ce numéro du *Bulletin Perspectives*?

• • •

Veuillez envoyer vos questions, commentaires ou suggestions à Mercedes Morin à :

mercedes.morin@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles

• • •

Ressources humaines et développement des compétences Canada

140 Promenade du Portage

Phase IV, 5^{ème} étage

Arrêt postal 515

Gatineau, Québec

K1A 0J9

www.rhdcc.gc.ca/alphabetsation-competencesessentielles