



CARNET DU SAVOIR

Comprendre la nécessité
de stratégies ciblées en
matière d'apprentissage en
milieu de travail

17 février 2006

Ce numéro du Carnet du savoir, fondé sur des données récentes tirées d'enquêtes sur la population active et sur les domaines apparentés, explique ce que ces enquêtes nous apprennent sur l'état de l'apprentissage en milieu de travail au Canada – qui reçoit une formation et qui n'en reçoit pas – et signale des domaines dans lesquels l'apprentissage en milieu de travail doit être amélioré.

Que savons-nous sur l'apprentissage en milieu de travail au Canada?

Le nombre de travailleurs canadiens recevant une formation reliée au travail augmente. Selon l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA, Statistique Canada, no de catalogue 81-595-MIF2004015, 2004), 35 % de ces travailleurs âgés de 25 à 64 ans ont participé à une forme ou une autre de formation structurée reliée au travail en 2002. Ceci représente une augmentation de plus de 6 % depuis 1997.

Malgré cette augmentation globale, le Canada se classe encore au milieu du peloton des pays de l'OCDE, accusant un retard sur les pays scandinaves, les États-Unis et le Royaume-Uni (Regard sur l'éducation, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2005). En outre, le pourcentage de la formation reliée à l'emploi soutenue par l'employeur a baissé de 79 % à 72 % de l'ensemble de la formation en milieu de travail, c'est-à-dire qu'un nombre croissant d'employés investissent indépendamment dans leur perfectionnement (Statistique Canada no de catalogue 81-595-MIF2004015, 2004).

Les différences entre les provinces canadiennes en matière de taux de participation à l'apprentissage en milieu de travail se sont notablement rétrécies entre 1997 et 2002. En 1997, un écart de 15 % séparait la Nouvelle-Écosse, province avec le taux de participation le plus élevé (35 %) du Québec, où le taux de participation était le plus bas (20 %). Cet écart avait diminué à 9 % en 2002, la Colombie-Britannique se classant en tête (39 %) et Terre-Neuve-et-Labrador fermant la marche (30 %). La plus forte augmentation des taux de participation a été constatée au Québec, peut-être à la suite de l'entrée en vigueur en 1995 de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, laquelle exige que les employeurs dont la masse salariale dépasse 250 000 \$ (ce seuil a été relevé à plus de 1 000 000 \$ en janvier 2004) investissent 1 % de celle-ci en formation.

Qui reçoit une formation?

Même si les données ci-dessus démontrent que la proportion globale de formation en milieu de travail s'améliore, un examen plus serré révèle qu'il existe trois milieux spécifiques où la formation en milieu de travail reste à améliorer. Les données de l'EEFA laissent à croire qu'il existe d'importantes différences au plan de la participation à la formation en milieu de travail fondées sur le degré d'instruction, l'âge et l'importance de l'entreprise.

Les plus instruits reçoivent le plus de formation

Les travailleurs ayant fait des études universitaires participent notablement plus à la formation structurée reliée à l'emploi que ceux qui n'ont pas dépassé des études secondaires, un écart qui semble se creuser. Les taux de participation ont augmenté de 9 % entre 1997 et 2002 pour les travailleurs les plus instruits et de 2 % seulement pour les moins instruits.

L'apprentissage en milieu de travail : quelques définitions

La formation structurée reliée au travail désigne des cours ou programmes reliés à l'emploi actuel ou futur d'un travailleur. Ces cours et programmes ont un plan structuré en vertu duquel l'étudiant, sous l'égide d'un professeur ou formateur, suit un programme planifié et reçoit une reconnaissance officielle une fois la formation achevée : certificat, diplôme, grade, etc.

Un programme consiste en une série de cours menant à un grade, diplôme ou certificat. Les programmes d'achèvement du secondaire, les programmes accrédités pour apprentis, les programmes de formation professionnelle et technique, les programmes des collèges, des cégeps et des universités sont des programmes structurés. En 2002, près d'un travailleur sur quatre qui ont participé à une formation structurée reliée à leur travail a suivi un programme.

Les cours sont notamment des séminaires, des ateliers et des conférences auxquels un travailleur assiste à des fins de formation, ainsi que des cours suivis pour d'autres raisons que d'obtenir des crédits dans le cadre d'un programme. Aux fins de comparaisons internationales, l'OCDE utilise le terme de « formation non formelle », qui équivaut au Canada à la participation à des cours. En 2002, 85 % des travailleurs qui ont participé à une formation structurée reliée à leur travail ont suivi des cours. (Certains employés ont suivi à la fois un programme et un cours.)

La formation en classe peut consister en un programme ou un cours et comporte notamment :

- toutes activités de formation ayant un format prédéterminé, y compris un objectif défini d'avance;
- un contenu spécifique.

Les progrès peuvent être suivis et/ou évalués.

La formation informelle ou apprentissage autodirigé consiste notamment à demander conseil à une personne bien informée, à naviguer sur Internet ou à utiliser d'autres logiciels, à observer une personne accomplissant une tâche, à consulter des livres ou des manuels ou à apprendre soi-même différentes manières d'accomplir certaines tâches. En 2002, un adulte actif sur trois a participé à une formation informelle. Les tendances de participation sont semblables à celles constatées pour la formation structurée reliée à l'emploi. En août, 82 % de ceux qui ont participé à une formation structurée reliée à l'emploi ont également participé à une formation informelle. (Statistique Canada, no de catalogue 81-595-MIF2004015, 2004). Voir la figure 1.

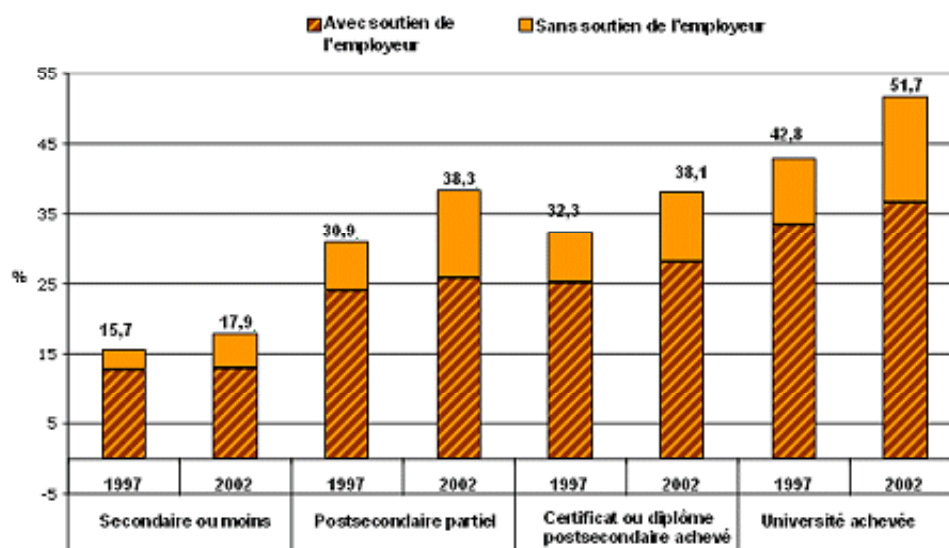
L'écart entre les travailleurs ayant un grade universitaire et ceux n'ayant fait que des études secondaires, achevées ou non, s'est également creusé au plan de la formation soutenue par l'employeur. Même au Québec, où la plus forte augmentation a été enregistrée en matière de formation en milieu de travail, l'augmentation des taux de participation était réservée aux travailleurs déjà bien instruits. Le taux de participation des travailleurs ayant fait au plus des études secondaires est resté stagnant.

Les travailleurs moins scolarisés ont cinq fois moins de chances que leurs collègues plus instruits de participer à une formation pour adultes reliée à l'emploi. Néanmoins, lorsqu'ils y participent, ils ont près de deux fois plus de chances de signaler que cet apprentissage les a aidés à parvenir à un résultat positif au plan du marché du travail tel qu'un accroissement du revenu, une promotion ou un changement d'emploi. (Myers et Myles; Tamkin, Institute for Employment Studies, 2005) Remarquant que 40 % des travailleurs sans diplôme d'études secondaires étaient sous-qualifiés pour l'emploi qu'ils avaient, l'enquête sur le milieu de travail et l'apprentissage tout au long de la vie (WALL 2004) souligne que la meilleure façon d'exploiter les ressources pour la formation est de cibler les travailleurs les moins instruits car ces derniers ont le plus de chances d'en bénéficier.

Lors de leur étude, Myers et Myles ont également constaté que parmi les travailleurs les moins instruits, ceux qui participaient à une formation étaient ceux qui disposaient du plus grand nombre de ressources – ils étaient dans bien des cas des cadres et disposaient d'un revenu plus élevé. Cet ensemble de conclusions laisse à croire qu'il existe un groupe de travailleurs qui n'ont pas obtenu de formation postsecondaire dans leur jeunesse mais qui ont bénéficié à l'âge adulte d'une « deuxième chance » en formation. Ces conclusions recourent également la supposition qu'une proportion non négligeable de personnes ayant un potentiel élevé n'a pas entrepris d'études postsecondaires pour une variété de raisons. Pour ces personnes, l'éducation et la formation entreprises plus tard dans la vie offrent des résultats considérables.

Même si le taux de participation a augmenté parmi tous les groupes d'âge entre 1997 et 2002, les travailleurs plus jeunes continuent d'être les plus susceptibles de recevoir une formation, les proportions allant de 42 % pour les 25 à 34 ans à 23 % pour les 55 à 64 ans.

Figure 1 :
Participation à la formation reliée à l'emploi par degré d'instruction et soutien de l'employeur, population active adulte, Canada, 1997 et 2002

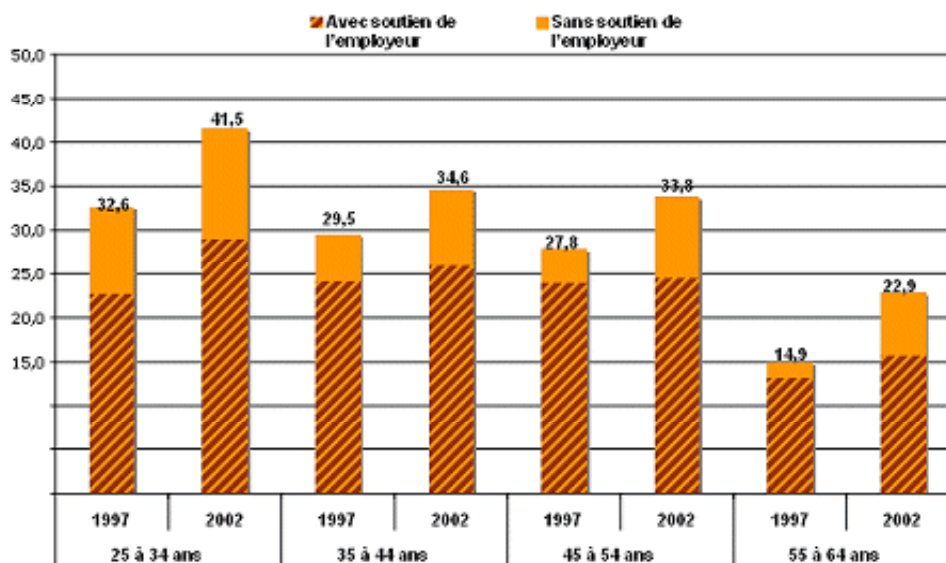


Source : Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, Statistique Canada, 1997 et 2002

La participation décline avec l'âge

Figure 2 :

Taux de participation selon l'âge et en fonction du soutien de l'employeur, population active adulte, Canada, 1997 et 2002



Source : Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, Statistique Canada, 1997 et 2002

Malgré les taux de participation relativement faibles chez les travailleurs plus âgés, leur taux de participation a néanmoins augmenté sensiblement entre 1997 et 2002 surtout car le nombre de travailleurs plus âgés a augmenté substantiellement. Par conséquent, le nombre de travailleurs plus âgés participant à une formation structurée reliée à l'emploi a plus que doublé. Une telle augmentation n'a été enregistrée pour aucun autre groupe d'âge. La formation payée individuellement (plutôt que par l'employeur) représentait la plus forte proportion de l'augmentation du taux de formation chez ces travailleurs plus âgés.

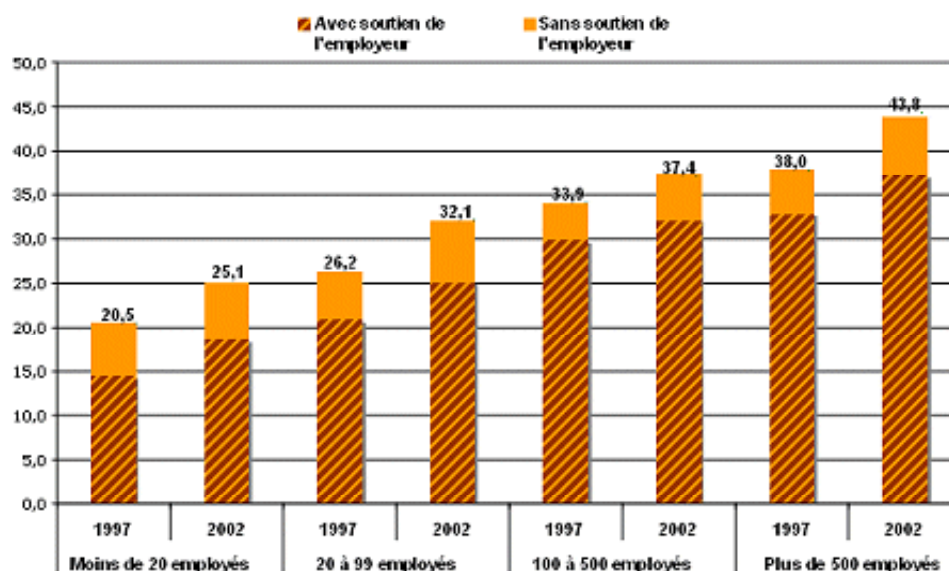
Bien que les travailleurs canadiens plus âgés suivent moins de cours en milieu de travail que leurs collègues plus jeunes, ils trouvent d'autres façons de poursuivre leur apprentissage. « Les Canadiens de plus de 65 ans indiquent qu'ils pratiquent des activités d'apprentissage non formel en moyenne 12 heures par semaine, nombre presque équivalant à la moyenne nationale », écrit David Livingstone, chercheur principal de WALL et chef du Centre for the Study of Education and Work de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario. En plus de souligner que presque 40 % de ces 12 heures passées en apprentissage non formel chaque semaine étaient reliées au travail, M. Livingstone (2005) suggère que « la notion que les personnes plus âgées ne continuent pas activement d'apprendre devrait être rejetée ».

Les travailleurs qui approchent l'âge de la retraite continuent d'apprendre activement même s'ils reçoivent moins de soutien financier de leur employeur pour cet apprentissage. Cela pourrait indiquer que leurs employeurs ne voient pas la nécessité de les former. Cette attitude manque peut-être de prévoyance car les employeurs devront retenir les travailleurs plus âgés pour compenser la faible croissance de la population active dans les groupes d'âge plus jeunes.

Les travailleurs dans les plus grandes entreprises reçoivent davantage de formation structurée reliée à l'emploi

Figure 3 :

Taux de participation selon l'âge et en fonction du soutien de l'employeur, population active adulte, Canada, 1997 et 2002



Source : Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, Statistique Canada, 1997 et 2002

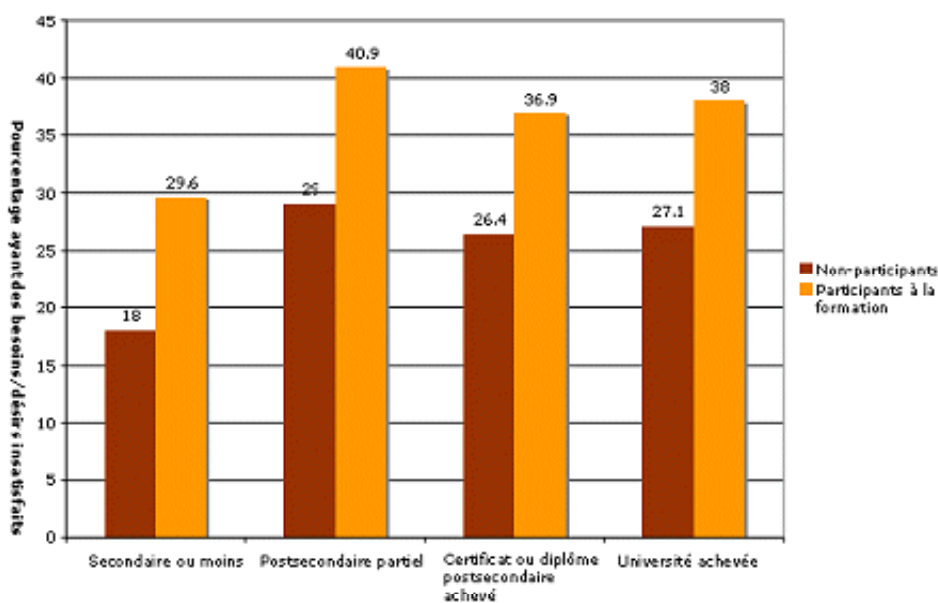
L'importance de l'entreprise est un facteur clé qui affecte le niveau d'investissement de l'employeur en matière de formation. En effet, il est souvent difficile pour une PME de soutenir la formation en classe, en raison de son coût et des perturbations en milieu de travail qu'entraîne l'absence d'un employé. Il n'est donc pas étonnant que le taux de participation à la formation structurée augmente avec l'importance de l'entreprise. Le taux de participation a néanmoins augmenté pour toutes les tailles d'entreprises entre 1997 et 2002.

Les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) montrent qu'en 1999, presque toutes les grandes et moyennes entreprises du secteur privé offraient une formation quelconque, par comparaison à un peu plus de la moitié seulement des petites entreprises (Division des statistiques du travail, Statistique Canada, compilation spéciale). Parmi les petites entreprises offrant une formation, quatre sur cinq dispensaient une formation en cours d'emploi et un peu plus de la moitié offraient une formation en classe. (Certaines fournissent les deux.)

Les plus petites entreprises ont tendance à suppléer au manque de formation non formelle. Une enquête menée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante en 2002 suggère que 93 % des PME offre une forme quelconque de formation, qu'elle soit non formelle (49 %), en salle de classe (5 %) ou une combinaison des deux (39 %). Le tutorat est le type de formation le plus répandu parmi les PME soit par l'entremise d'un membre du personnel ou d'un agent de formation.

Seulement un travailleur sur quatre signale que ses besoins ou ses désirs de formation ne sont pas satisfaits

Figure 4 :
Besoins/désirs de formation insatisfaits, population active adulte, Canada 2002



Source : Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, Statistique Canada, 1997 et 2002

Selon les données de l'EEFA de 2002, 28 % des travailleurs ont déclaré qu'ils ne recevaient pas la formation dont ils avaient besoin ou qu'ils désiraient. Il est intéressant de constater que ceux qui avaient déjà reçu de la formation avaient plus de chances de signaler le besoin de plus de formation (36 %) que ceux qui n'ont pas reçu de formation (23 %) reliée au travail.

Parmi ceux qui n'avaient pas reçu de formation, les travailleurs les moins instruits avaient également le moins de chances de signaler des besoins ou désirs de formation insatisfaits (18 %). Cette constatation reflète peut-être la nature de leurs emplois, ou encore leur méconnaissance des avantages de la formation.

Les quatre obstacles principaux pour lesquels les travailleurs ne suivaient pas une formation nécessaire ou souhaitée étaient les mêmes pour tous les travailleurs qu'ils y aient participé ou non : la formation coûtait trop cher; la

charge de travail était trop élevée au travail pour pouvoir profiter de l'occasion; il existait des conflits entre la formation et l'horaire de travail; ou le travailleur avait des responsabilités familiales.

Globalement, il est positif de constater que les travailleurs et les entreprises au Canada ont amélioré les niveaux de formation reliée au travail. Malheureusement, il demeure des lacunes critiques : les personnes moins scolarisées reçoivent peu de formation; les taux de formation chez les travailleurs plus âgés sont faibles; les employés des petites entreprises ont moins d'accès à la formation structurée; et beaucoup de travailleurs qui désirent une formation n'en reçoivent pas.

Signification des données

Les lacunes en matière de formation décrites plus haut doivent-elles préoccuper les Canadiens? Des données du Royaume-Uni laissent à croire que la formation en milieu de travail entraîne des avantages importants aux plans du rendement et de la productivité. Les employeurs sont avantagés grâce à l'accroissement de la productivité de la main-d'œuvre, tandis que les travailleurs bénéficient de gains plus élevés, de meilleures chances de promotion et d'une baisse du risque de chômage (Tamkin, Institute for Employment Studies 2005).

Des études récentes établissent aussi un lien entre l'amélioration de la littératie et l'augmentation du produit intérieur brut (PIB). Selon une étude de Coulombe, Tremblay et Marchand (2004) une augmentation de 1 % dans les compétences de littératie et de numératie de base pourrait mener à terme à une augmentation permanente de 1,5 % du PIB par habitant, soit le triple du rendement associé aux investissements dans le capital physique. Ceci laisse à croire qu'il existe de solides raisons pour que les gouvernements et les employeurs agissent dans ce domaine.

Des chercheurs ont également démontré que plus un lieu de travail canadien exige des compétences techniques poussées, plus il est probable que l'employeur offre une formation à ses employés (Chowhan, Statistique Canada 2005). Ces lieux de travail ont plus de trois fois plus de chances d'offrir une formation que les lieux de travail où les compétences techniques sont les moins poussées. Cette constatation amène à élargir les conclusions des chercheurs britanniques et à considérer la formation en milieu de travail comme étant non seulement une pratique reliée aux ressources humaines, mais encore une stratégie d'entreprise qui favorise l'innovation. Les entreprises qui doivent innover pour demeurer concurrentielles utilisent donc la formation en milieu de travail comme l'une de leurs stratégies commerciales. En outre, la formation s'inscrit dans les politiques et pratiques de ressources humaines caractéristiques des organismes aux performances élevées.

Enfin, de récentes études ont démontré que l'immigration seule ne suffira pas à fournir la main-d'œuvre nécessaire pour entretenir la croissance économique du Canada. Nous devons trouver d'autres sources au sein de la population active existante ou de la population actuelle en général. Les travailleurs plus âgés représentent un potentiel important pour les employeurs canadiens. Constituant

le secteur de la population active canadienne à la croissance la plus rapide, les travailleurs plus âgés pourraient contribuer à contrer les pénuries de main-d'œuvre prévues pour un avenir proche. Dans ce contexte, il apparaît sensé d'améliorer les possibilités de formation pour les travailleurs plus âgés.

Pistes pour l'avenir

Les travailleurs canadiens les plus instruits reçoivent la formation la plus poussée, mais les travailleurs les moins instruits ont deux fois plus de chances de signaler que la formation qu'ils ont reçue les a aidés à parvenir à des résultats positifs. La participation à la formation décline avec l'âge et les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles de payer leur propre formation. Les travailleurs dans les entreprises plus grandes reçoivent davantage de formation structurée reliée à l'emploi que ceux qui travaillent dans des PME. Examinons plus en détail chacun de ces domaines problématiques en matière de formation.

Formation des travailleurs moins scolarisés : La formation des travailleurs moins scolarisés représente tout un défi car les employeurs ont peu de raisons d'offrir une formation générale (pas nécessairement requise pour l'emploi), ou parce que les travailleurs moins instruits ne sont peut-être pas aussi motivés pour apprendre.

Puisque les travailleurs moins scolarisés retirent généralement le plus d'avantages d'une formation et que toute amélioration de la littératie a un impact positif sur l'économie, il est important de démontrer les avantages d'un complément d'instruction aux personnes qui n'ont pas reçu d'éducation postsecondaire plus tôt dans leur vie. La réduction des obstacles posés par le coût à la formation convient d'être explorée en vue de combler l'écart au plan de la participation. Outre les améliorations générales apportées à l'économie globale, il n'existe pas de

Exemples de formation offerte par des conseils sectoriels aux petites entreprises

Le programme de formation interactive à distance du CARS (FID) offre une formation et un agrément dans l'entretien et la réparation des pièces et systèmes automobiles dans le cadre d'un système de télédiffusion par abonnement basé sur la transmission par satellite. La formation est conçue pour des techniciens déjà agréés et au travail. Plus de 150 cours FID sont offerts en français et plus de 175 en anglais. Ce programme de prestation permet aux employés de rester à jour en perdant un minimum de temps productif. Pendant les périodes occupées, l'émission peut être enregistrée et visionnée après les heures de travail.

Forum pour la formation en commerce international (FITT)

La mission du FITT consiste à accroître la compétence en matière de commerce international. Le programme de compétences du FITT comporte huit modules qui peuvent être suivis individuellement ou dans le cadre d'un programme débouchant sur l'accréditation à titre de Professionnel accrédité du commerce international (PACI). Le programme peut être suivi selon des modalités souples, allant de cours offerts en ligne à des cours dispensés par des partenaires de diffusion (les établissements d'enseignement qui enseignent le programme et administrent les examens d'accréditation nationaux) à des cours donnés par des partenaires accrédités reconnus dans le cadre du processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis du FITT. Le programme est offert aux professionnels qui travaillent déjà dans le domaine ainsi qu'aux étudiants du postsecondaire. En outre, le FITT et ses partenaires de formation collaborent avec des entreprises et

données récentes pour montrer que la formation à ce niveau financée par l'employeur aura des résultats positifs directs pour les entreprises individuelles.

Formation des travailleurs plus âgés :

Pour maintenir la croissance économique, il faut un accès au capital humain qui va au-delà de l'apport de l'immigration et de la natalité. Selon Statistique Canada, un tiers des personnes qui ont récemment pris leur retraite auraient accepté de rester actifs au moins à temps partiel, si leur pension n'en avait pas été affectée (Le Quotidien, Statistique Canada, 26 octobre 2004). Si les gouvernements décident d'éliminer les obstacles systémiques qui empêchent de prolonger l'emploi chez les travailleurs plus âgés, il sera également nécessaire d'intervenir dans le domaine de la formation.

des organisations pour adapter le programme à leurs besoins spécifiques. Les employeurs considèrent que le programme présente un rapport coût-efficacité favorable et déclarent que « les diplômés préparés au travail peuvent donner un rendement de qualité dans un délai plus court ».

En vue de retenir les travailleurs plus âgés sur le marché du travail, l'Association canadienne des individus retraités demande aux entreprises d'offrir des mesures incitatives telles que du travail à temps partiel, plus de formation pour les travailleurs plus âgés pour qu'ils puissent perfectionner leurs compétences ou en acquérir d'autres, une retraite progressive et l'option pour les personnes à la retraite d'être rappelées au travail à temps partiel ou à temps plein. Certaines entreprises ont même développé des programmes de retraite progressive et ajustent leurs programmes de pension en conséquence mais elles sont l'exception plutôt que la norme. Former les travailleurs plus âgés n'est qu'un morceau du casse-tête visant à les encourager à rester actifs sur le marché du travail.

Formation dans les PME : Le gros problème qui empêche les PME de participer à la formation n'est pas un manque d'intérêt, mais plutôt un manque de ressources. Compte tenu de cet important obstacle à la croissance et à la productivité économiques, les employeurs de divers secteurs de l'industrie, par l'intermédiaire de conseils sectoriels, ont mis au point un programme de formation visant à compenser ce manque de ressources.

Le Conference Board du Canada a étudié l'effet d'un nombre de projets de conseils sectoriels pour tenter de rendre la formation plus accessible aux petites entreprises. L'encadré ci-contre comporte des exemples de deux programmes tirés de ces études – le premier est tiré des Services d'entretien et de réparation automobiles du Canada (CARS) et le deuxième du Forum pour la formation en commerce international (FITT).

Les avantages de ces initiatives sont clairs, selon une étude de cas sur les programmes CARS entreprise par le Conference Board. On en tire les conclusions suivantes : si le programme est bien employé et si les gestionnaires d'un atelier de réparation s'engagent à non seulement l'appuyer mais aussi à favoriser une culture d'apprentissage tout au long de la vie et à encourager le développement du capital humain, le programme de formation interactive à distance continuera à avoir un impact favorable sur les résultats nets de l'entreprise.

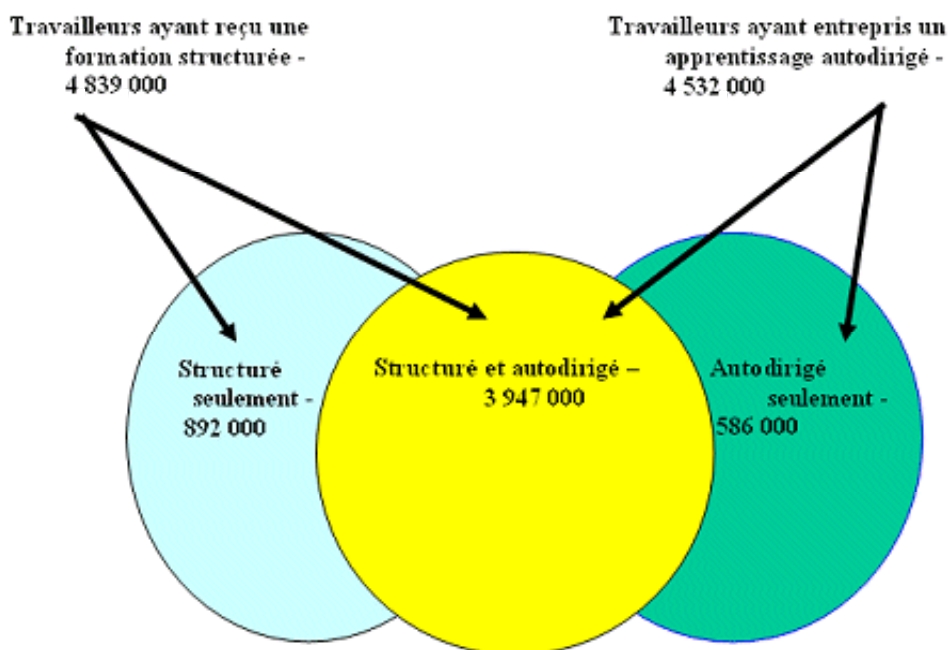
Conclusion

L'on reconnaît davantage depuis quelques années la valeur de la formation en milieu de travail, mais il reste des inégalités au plan de l'accès. Pour aider les employeurs à retenir les travailleurs plus âgés et à compenser les pénuries de compétences, il faut offrir à ces travailleurs plus âgés la possibilité de participer à la formation en milieu de travail. Ceci ne constitue qu'une partie du grand projet visant à trouver les méthodes les plus aptes à encourager les travailleurs plus âgés de rester actifs sur le marché du travail.

Il faut également trouver des moyens de réduire les obstacles posés par le coût à la formation des travailleurs aux compétences moins poussées et de faire connaître les avantages de l'apprentissage tout au long de la vie. Bien que l'économie globale et l'individu en tireront des avantages certains, les avantages pour les entreprises qui embauchent des travailleurs aux compétences moins poussées sont encore à prouver.

Figure 5 :

Combinaison de la formation structurée et non formelle reliée au travail, 2002



Source : EEFA 2002, Statistique Canada

Tout en reconnaissant que certaines PME encouragent leurs travailleurs à pousser leur formation structurée, on remarque en consultant les projets des conseils sectoriels qu'il existe des façons innovatrices d'augmenter le nombre de programmes de formation structurée qui peuvent être offerts par les plus petites entreprises. Ces programmes doivent être développés et adaptés pour les rendre accessibles aux petites entreprises dans divers secteurs.

Ces mesures contribueront toutes à accroître les avantages de la formation en milieu de travail – une meilleure rétention des employés, davantage d'innovation et une productivité accrue – dans toute la population active du Canada.

Références

- ¹ Travail et formation : premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003. Statistique Canada, no de catalogue 81-595-MIF2004015, 2004.
- ² Regards sur l'éducation : indicateurs de l'OCDE 2005. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2005.
- ³ Tamkin, Penny. Measuring the Contribution of Skills to Business Performance Institute for Employment Studies, Brighton, 2005.
- ⁴ Chowhan, James. Qui assure la formation? Les industries de haute technologie ou les établissements de haute technologie?, Statistique Canada, no de catalogue 11-622-MIF – no 006, 2005.
- ⁵ Robson, William B.P., Aging Populations and the Workforce: Challenges for Employers, Étude préparée pour le British-North American Committee. C.D. Howe Institute, 2001.
- ⁶ McMullin, Julie Ann, Martin Cooke, Rob Downie. Labour Force Ageing and Skill Shortages in Canada and Ontario, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP), 2004.
- ⁷ Coulombe, Serge, Jean-François Tremblay et Sylvie Marchand. Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, Résultats en littératie, capital humain et croissance dans quatorze pays de l'OCDE. Statistique Canada, no de catalogue 89-552-MIF, 2004.
- ⁸ FITTskills, Building Worldwide Opportunities in Today's Dynamic Global Economy, One Skill at a Time. Le Conference Board du Canada, étude de cas, 2005.
- ⁹ Interactive Distance Learning – Putting the Training Wheels in Motion in Canada's Automotive Repair and Service Shops. Le Conference Board du Canada, étude de cas, 2005.
- ¹⁰ Myers, Karen et John Myles. Self-Assessed Returns to Adult Education: Life-long Learning and the Educationally Disadvantaged. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, à paraître.
- ¹¹ Enquête sur le milieu de travail et les employés - Compendium. Statistique Canada, no de catalogue 71-585-XIF, 2004.