

# FICHE TECHNIQUE : L'ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE CHEZ LES ADULTES ET DE LA FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL AU CANADA, 2009

La présente fiche technique souligne les faits saillants d'un rapport publié en 2009 par le Conseil canadien sur l'apprentissage intitulé *Assurer la prospérité grâce à l'infrastructure humaine du Canada : L'état de l'apprentissage chez les adultes et de la formation en milieu de travail au Canada*. Le rapport intégral est accessible au [www.ccl-cca.ca/adultesmilieudetravail2009](http://www.ccl-cca.ca/adultesmilieudetravail2009).

## Qu'est-ce que l'apprentissage chez les adultes et la formation en milieu de travail?

L'apprentissage chez les adultes désigne toute forme d'apprentissage à laquelle se consacre une personne de plus de 18 ans après ses années de scolarité et de formation initiales. Il comprend, entre autres, l'enseignement supérieur et général, de même que les formations liées à l'emploi et financées par l'entreprise.

La formation en milieu de travail et celle liée au travail sont les formes les plus courantes d'apprentissage chez les adultes. Selon une étude de 2006 menée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), presque tous les pays participants ont signalé que la formation liée au travail représentait plus de 70 % de l'éducation et de la formation des adultes.

## Quel lien existe-t-il entre l'apprentissage chez les adultes et l'économie?

L'apprentissage chez les adultes comporte de nombreux avantages. Il permet aux Canadiens de mettre à jour leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles et les aide à mener une vie productive en tant que travailleurs, citoyens et membres d'une communauté. Par extension, il contribue également à la compétitivité économique du Canada à l'échelle internationale.

### Avantages pour les Canadiens :

- L'apprentissage chez les adultes améliore la productivité dans les emplois actuels et pourrait contribuer à multiplier les possibilités d'emploi, à hausser les revenus, à améliorer la santé et à favoriser la cohésion sociale.
- L'éducation et la formation peuvent également constituer des facteurs de protection en période d'instabilité économique en permettant aux individus de s'adapter aux fluctuations du marché du travail, car il s'agit d'une forme préventive (et non pas réactionnaire) de politique sociale\*.

### Avantages pour le Canada :

- Les recherches ont démontré que l'apprentissage chez les adultes a des répercussions tangibles sur la productivité et la croissance du pays. Ainsi, les niveaux de littératie dans les pays de l'OCDE sont à l'origine de 55 % des disparités en matière de croissance économique depuis 1960.

## Qu'est-ce que l'infrastructure humaine et pourquoi est-elle si importante?

L'éducation et les compétences d'une main-d'œuvre (ou encore le capital humain) constituent les pierres d'assise de l'infrastructure humaine.

Les investissements dans ce domaine peuvent engendrer des avantages bien plus considérables que les investissements dans les infrastructures traditionnelles, les routes et les bâtiments par exemple.

Selon une étude de Statistique Canada<sup>1</sup>, les investissements dans l'infrastructure humaine seraient trois fois plus profitables pour la croissance économique à long terme que les investissements dans les infrastructures physiques traditionnelles.

## Pourquoi l'apprentissage chez les adultes est-il une nécessité?

Bien que les écoles primaires et secondaires canadiennes (éducation structurée) soient de haute qualité, elles ne peuvent à elles seules offrir aux Canadiens les multiples possibilités d'apprentissage dont dépend notre bien-être économique.

Au cours de la dernière génération, les besoins en main-d'œuvre du Canada ont radicalement changé, passant d'une demande en travailleurs physiques et manuels à une économie axée de plus en plus sur les travailleurs du savoir. Par conséquent, les employeurs recherchent de plus en plus de travailleurs qualifiés dotés de compétences liées au niveau d'instruction.

Les formes de formation en milieu de travail parrainée par l'employeur les plus communes au Canada :

- Formation rémunérée (59,8 %);
- Formation offerte ou organisée par l'employeur (59,6 %);
- Contribution de l'employeur aux coûts de formation (p. ex., droits de scolarité, matériel de cours) (59,3 %);
- Congé non rémunéré (12,5 %).

\* Les facteurs de protection dépendent également de nombreux autres facteurs interreliés, comme le marché du travail local ou les politiques et les caractéristiques démographiques aux échelles municipale et provinciale.

<sup>1</sup> Coulombe, Serge, Tremblay, J.-F., et Marchand, Sylvie. *Performance en littératie, capital humain et croissance dans 14 pays de l'OCDE* (Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes), Statistique Canada, 2004.

## Que savons-nous de l'état de l'apprentissage chez les adultes et de la formation en milieu de travail au Canada?

Nous savons que la plupart des formations en milieu de travail sont dispensées au sein des grandes entreprises et que ce sont les jeunes et les travailleurs les plus scolarisés dotés d'un niveau supérieur de compétences qui sont les plus susceptibles d'en profiter.

- En 2006, 25 % des adultes en âge de travailler (de 25 à 64 ans) prenaient part à une forme ou une autre de formation liée au travail (formation au travail ou durant leur temps libre). Les jeunes Canadiens (de 25 à 34 ans) étaient plus susceptibles de participer à ces formations, et ce, près de trois fois plus que les travailleurs âgés de 55 à 64 ans.
- En 2008, plus de 66 % des travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire ont suivi une formation structurée liée à l'emploi<sup>1</sup>, contre 22 % des travailleurs ne possédant pas de diplôme d'études secondaires.
- Selon un rapport de l'OCDE, le taux de participation des adultes canadiens à des études ou à des formations non structurées liées au travail<sup>2</sup> est de 29 %, ce qui est bien en deçà du taux du Danemark (46 %), de la Suède (45 %), de la Finlande (44 %), des États-Unis (44 %) et du Royaume-Uni (34 %).
- Moins de la moitié des petites entreprises canadiennes (celles de moins de 20 employés) offre de la formation en milieu de travail. En majeure partie, il semblerait que les PME du pays s'appuient davantage sur des formations en milieu de travail moins structurées.

## Comment améliorer l'apprentissage chez les adultes et la formation en milieu de travail au Canada?

Le rapport de 2002 de l'OCDE intitulé *Thematic Review on Adult Learning, Canada—Background Report* présente une série de recommandations concrètes pour améliorer ce secteur vital :

- Assurer des taux de participation appropriés à l'éducation et à la formation chez les adultes;
- Accroître le niveau de littératie des adultes;
- Améliorer l'accès à l'information sur le marché du travail;
- Améliorer l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA);
- Augmenter les efforts de recherche sur l'efficacité de l'éducation et de l'apprentissage chez les adultes;
- Mettre sur pied un forum pancanadien sur l'éducation et l'apprentissage chez les adultes.

Pour assurer sa prospérité économique et sociale, le Canada dépend de la vigueur de sa main-d'œuvre, qui s'appuie sur un solide secteur de formation chez les adultes offrant un large éventail de possibilités d'apprentissage complémentaires répondant aux besoins des citoyens, quels que soient leur niveau de scolarité, leur âge ou leur statut socio-économique.

On ne peut prédire les changements à venir, mais le Canada peut relever les défis qui l'attendent en occupant la meilleure place possible sur l'échiquier. Il est reconnu que les investissements dans l'infrastructure humaine contribuent à réunir les conditions permettant aux individus et à la société de s'adapter au changement.

<sup>1</sup> L'apprentissage formel (aussi appelé apprentissage structuré) regroupe les activités d'apprentissage clairement définies qui se déroulent dans un contexte structuré et mènent à un titre de compétence reconnu. Il inclut les études secondaires et postsecondaires ainsi que la formation professionnelle.

<sup>2</sup> L'apprentissage non formel (aussi appelé éducation continue ou formation complémentaire) comprend les formes d'apprentissage organisées en marge des systèmes officiels d'éducation et de formation, qui ne conduisent habituellement pas à un titre de compétence officiel. Ce type d'apprentissage peut s'acquérir sur le lieu de travail ou dans le cadre des activités d'autres groupes ou organisations, comme les syndicats ou les partis politiques.