

LIBÉRER LE POTENTIEL DES CANADIENS
État de l'apprentissage en milieu de travail
et chez les adultes



Cette publication est disponible en version électronique sur le site Web du Conseil canadien sur l'apprentissage au www.ccl-cca.ca.

Pour plus d'information, veuillez communiquer avec :

Communications
Conseil canadien sur l'apprentissage
215-50 rue O'Connor, Ottawa ON K1P 6L2
Tél. : 613.782.2959
Télec. : 613.782.2956
Courriel : info@ccl-cca.ca

© 2007 Conseil canadien sur l'apprentissage

Tous droits réservés. Cette publication peut être reproduite en partie ou dans sa totalité avec la permission écrite du Conseil canadien sur l'apprentissage. Pour obtenir cette permission, veuillez communiquer avec : info@ccl-cca.ca. Ces documents ne doivent être employés qu'aux fins non-commerciales.

Veuillez citer cette publication selon le format suivant :

Conseil canadien sur l'apprentissage (2007).

Libérer le potentiel des Canadiens : Rapport 2007 sur l'état de l'apprentissage en milieu de travail et chez les adultes, Ottawa, Canada. Page(s).

Date de publication : juin 2007

Ottawa (Ontario)

ISBN 978-0-9783880-0-3

Also available in English under the name Unlocking Canada's Potential:

The State of Workplace and Adult Learning in Canada, Report on Learning in Canada 2007

Le Conseil canadien sur l'apprentissage est un organisme indépendant à but non lucratif financé en vertu d'une entente avec Ressources humaines et Développement social Canada. Il a pour mission de favoriser et de soutenir la prise de décisions fondées sur des éléments objectifs en ce qui concerne l'apprentissage à tous les stades de la vie, depuis la petite enfance jusqu'au troisième âge.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION : Pourquoi dresser un rapport de l'apprentissage des adultes?.....	2	CHAPITRE 3 : Obstacles à la participation	13
CHAPITRE 1 : La situation de l'apprentissage chez les adultes au Canada	4	3.1 Comprendre les obstacles à la participation	13
1.1 Nouvelle économie, nouvelles exigences professionnelles	4	3.2 La complexité des obstacles pour les particuliers	13
1.2 Le désavantage concurrentiel du Canada.....	5	3.3 Comprendre les non-participants	14
1.3 Fléchissement de la productivité	5	3.4 Obstacles qui se posent aux employeurs	14
1.4 Les compétences contribuent pour beaucoup à la productivité	5	Le manque de motivation : un obstacle majeur pour les particuliers et les employeurs.....	15
1.5 La formation des adultes améliore le rendement et la productivité de l'entreprise.....	6	CHAPITRE 4 : Participation aux activités d'apprentissage	16
1.6 Évolution démographique à l'horizon.....	6	4.1 Motivation et participation.....	16
1.7 Stagnation des taux de participation à l'apprentissage et à la formation chez les adultes.....	6	4.2 Encourager les gens à apprendre : quelques formules clés.....	17
1.8 Stagnation des niveaux de littératie	7	Préciser et valoriser les avantages de l'apprentissage	17
1.9 Formation liée à l'emploi	7	Des mesures d'encouragement.....	17
1.10 Avantages non économiques de l'apprentissage chez les adultes	8	Offrir une aide financière.....	18
1.11 Apprendre en vue d'un perfectionnement personnel, à la maison ou dans la collectivité.....	8	Offrir des mécanismes de prestation souples	19
Bénévolat.....	8	Offrir un contenu bien conçu et utile	19
Participation à des clubs ou à des organismes.....	8	Promouvoir un environnement d'apprentissage en milieu de travail	20
Navigation sur Internet.....	9	Reconnaître l'apprentissage informel et les acquis..	20
CHAPITRE 2 : Types d'apprentissage et de formation des adultes	10	Cibler les compétences de base et la littératie	22
2.1 Complexité des méthodes d'apprentissage	10	S'assurer le concours des syndicats.....	22
2.2 L'apprentissage formel, non formel et informel	10	Encourager les employeurs à offrir une formation...	23
2.3 Prédominance de la formation liée au travail chez les adultes	10	Préciser et valoriser les bienfaits de l'apprentissage	23
2.4 L'apprentissage en milieu de travail	11	Offrir des mesures d'encouragement et réduire les obstacles.....	24
2.5 La formation et l'apprentissage formels en milieu de travail	11	Collaboration entre syndicats et employeurs.....	25
2.6 La formation et l'apprentissage informels en milieu de travail	12	CHAPITRE 5 : Synthèse et orientations futures	26
		5.1 Synthèse	26
		5.2 Orientations futures	26
		CHAPITRE 6 : Ce que le CCA entend faire.....	29
		BIBLIOGRAPHIE.....	30
		NOTES EN FIN DE TEXTE.....	34

TABLEAU ET FIGURES

Figure 1 : Croissance de l'emploi selon le niveau d'études (1990 = 100)	4	Figure 7 : Proportion des employeurs fournissant de la formation, selon la taille de l'entreprise, Canada, 2003	15
Figure 2 : Formation parrainée par l'employeur, ELCA, 2003.....	5	Figure 8 : Justification d'une formation formelle liée à l'emploi, Canada, 2002	17
Figure 3 : Croissance de la population, 2006-2055, Canadiens et immigrants.....	6	Tableau 1 : Raisons pour lesquelles les Canadiens suivent une formation liée à l'emploi	17
Figure 4 : Proportion d'employeurs offrant une formation structurée, selon la branche d'activité, Canada, 2003	11	Figure 9 : Rémunération annuelle moyenne des personnes âgées de 30 à 49 ans selon le niveau de formation et selon qu'elles ont ou non relevé au maximum leur niveau de compétences au milieu des années 1990, Canada	19
Figure 5 : Taux de participation à des activités d'autoformation de la main-d'œuvre adulte, selon le sexe, l'âge et le niveau de scolarité, Canada, 2002	12	Figure 10 : Pourcentage de la population adulte âgée de 25 à 64 ans participant à des activités de formation liées à l'emploi, selon le niveau de scolarité, le revenu et la profession, Canada, 2002.....	22
Figure 6 : Raisons pour lesquelles les besoins ou les désirs en matière de formation ne sont pas satisfaits, participants et non-participants, 25 à 64 ans, Canada, 2003	13	Figure 11 : Pourcentage des employeurs offrant une formation liée à l'emploi, par statut syndical	25

INTRODUCTION : POURQUOI DRESSER UN RAPPORT DE L'APPRENTISSAGE DES ADULTES?

Selon des sondages menés récemment sur l'attitude des Canadiens envers l'apprentissage, la plupart des Canadiens sont fermement convaincus que l'apprentissage est important et qu'il contribue à la réussite dans la vie¹.

Malgré cette conviction largement répandue, les taux de participation des adultes à des activités d'apprentissage et de formation stagnent depuis dix ans². Les besoins en apprentissage de certaines catégories de la population ne sont toujours pas satisfaits et les personnes qui accusent le retard le plus important sont les moins enclines à enrichir leur éducation et leur formation.

La façon dont le Canada conçoit l'apprentissage chez les adultes, en mettant l'accent sur l'éducation et la formation des jeunes, limite notre aptitude à créer une culture d'apprentissage et à mobiliser complètement notre marché du travail, en particulier ceux qui travaillent déjà. Comme la main-d'œuvre au Canada devrait augmenter de moins de 5 % au cours des cinq prochaines décennies³, le niveau de vie dont bénéficient les Canadiens aujourd'hui ne peut durer.

En ce qui concerne les possibilités de formation financée par l'employeur, pourquoi le Canada accuse-t-il un retard par rapport à d'autres pays⁴? Pourquoi 2,2 millions de travailleurs n'ont-ils pas suivi de formation ou fait d'études au cours des quatre dernières années⁵? Et comment expliquer le fait que ceux qui ont le plus besoin de perfectionner leurs compétences sont ceux qui, paradoxalement, manifestent le moins d'intérêt et qui souvent ne voient aucun avantage à participer à quelque type d'activité d'apprentissage formel que ce soit?^{6,7,8,9}

Comme l'indique le présent rapport, l'existence d'obstacles à la participation par les adultes à l'apprentissage et à la formation sont au cœur des problèmes qui se posent pour la formation des adultes et la mise en valeur de la main-d'œuvre.

Le manque d'engagement, conjugué à de faibles taux de littératie dans les emplois peu et moyennement qualifiés, limite la capacité des Canadiens à devenir actifs¹⁰. Selon les projections des niveaux de littératie et de participation à des activités d'apprentissage chez les adultes, aucune amélioration n'est à prévoir.

Les conséquences à long terme de cette complaisance pourraient être considérables, comme le sondeur Allan Gregg l'a fait observer récemment : « Il existe un écart de productivité au Canada. Et pourtant, tant le public que la classe politique se désintéresse de ce problème¹¹. » [traduction libre]

La faible productivité n'est que la partie émergée de l'iceberg. De nombreux problèmes socio-économiques de plus en plus importants — dont un manque de créativité, une pénurie de main-d'œuvre et des compétences inadéquates — risquent de compromettre notre qualité de vie.

L'éducation de la petite enfance : le fondement de l'apprentissage tout au long de la vie

Nous pouvons commencer à inverser cette tendance inquiétante en réexaminant notre détermination envers l'apprentissage chez les jeunes enfants même si, à première vue, celui-ci ne semble pas lié à l'apprentissage chez les adultes.

Des expériences précoces positives — comme lire à son enfant — influent fortement sur l'attitude de l'enfant envers les futures activités d'apprentissage. Les études indiquent également que les compétences acquises tôt dans la vie, comme la littératie, facilitent l'apprentissage à l'âge adulte.

Les parents jouent un rôle de premier plan dans le renforcement des capacités et du désir d'apprendre de l'enfant. Ils font vivre à l'enfant ses expériences d'apprentissage les plus précoces et les plus durables, et créent un environnement d'apprentissage qui influera sur son rendement à l'école, dans la collectivité et sur le marché du travail.

En tant que premiers enseignants dans la vie de l'enfant, les parents sont des modèles d'apprentissage tout au long de la vie. En perfectionnant leurs compétences et en acquérant de nouvelles connaissances, non seulement les adultes démontrent-ils leur capacité à prendre des décisions éclairées et à mener des vies productives, mais ils encouragent également leurs enfants à apprendre tout au long de leur vie.

Aujourd'hui, les Canadiens travaillent cependant plus fort et plus longtemps pour maintenir leur niveau de vie. Ils participent à moins d'activités d'apprentissage et de formation nécessaires pour maintenir leur qualité de vie et, en raison d'une charge de travail accrue, ont moins de temps à consacrer à leurs enfants. Ils ont donc moins d'occasions de leur faire la lecture et de participer à des discussions et à des activités d'apprentissage en famille.

Tandis qu'on tente encore de déterminer quel groupe — les enfants, les jeunes ou les adultes — profiterait le plus d'investissements en apprentissage, il faut plutôt envisager d'investir dans tous les groupes d'âge pour créer une société du savoir prospère. Dans ce débat, il ne faut pas oublier les parents et les adultes qui jouent un rôle déterminant dans l'apprentissage des enfants.

L'apprentissage tout au long de la vie renforce sans contredit les individus, les familles et la société. Ses effets cumulatifs sont transmis d'une génération à l'autre, chacun pouvant jouer un rôle plus productif en tant que parent, travailleur, membre de la collectivité et citoyen. Une population éclairée et engagée qui continue à apprendre tout au long de la vie est essentielle au bien-être économique, social et culturel du Canada et constitue l'un des éléments clés d'une démocratie dynamique.

INTRODUCTION : POURQUOI DRESSER UN RAPPORT DE L'APPRENTISSAGE DES ADULTES?

Importance accordée à l'apprentissage chez les adultes

Le Canada doit se concentrer sur sa plus grande richesse : ses ressources humaines.

Comme le soutenait l'économiste Richard Florida en 2006, c'est le capital humain, et non les investissements dans la technologie, les tranches d'imposition ou l'équipement, qui est la clé de la productivité¹².

Dans un même ordre d'idées, les participants à une conférence récente de CanWin¹³ faisaient ressortir qu'il fallait éduquer et former les employés et encourager des changements dans le milieu des affaires. Les employeurs doivent voir le développement des ressources humaines comme un investissement dans la productivité et la prospérité, et non comme un fardeau onéreux. Les études menées dans de nombreux pays ont établi un lien entre l'accroissement de l'apprentissage et de la formation chez les adultes et la hausse concrète de la productivité des entreprises¹⁴.

Tous les pays élaborent des plans ambitieux pour inverser des décennies d'inaction et de complaisance. Le Royaume-Uni met en œuvre un plan visant à doubler les taux de littératie pour les faire passer à plus de 90 % d'ici l'an 2020. La Suède a adopté un plan général visant à réduire les taux d'abandon scolaire ainsi qu'un programme permettant d'intégrer les marginalisés (grâce à une réforme de l'assistance sociale) au marché économique primaire¹⁵.

Nous ne pouvons fermer les yeux. Malgré le haut degré de scolarisation des adultes canadiens, près de la moitié d'entre eux ne possèdent pas les compétences nécessaires pour participer pleinement à la société complexe d'aujourd'hui. Nous avons tout à gagner à corriger cette situation.

Nous devons nous doter d'un plan pour libérer notre plein potentiel – et ce plan est à notre portée. Pour ce faire, il faut que les Canadiens comprennent les défis et les possibilités qu'offre une société misant sur l'apprentissage, et qu'ils s'engagent fermement envers l'apprentissage tout au long de la vie¹⁶.

Chapitre 1 : La situation de l'apprentissage chez les adultes au Canada

L'importance de l'apprentissage tout au long de la vie ne peut être surévaluée. Grâce à l'apprentissage, les adultes atteignent des objectifs, vivent une vie satisfaisante et jouent un rôle dynamique et assuré au sein de la société. Le monde qui nous entoure est en constante évolution, les progrès des nouvelles technologies et la mondialisation rapide transformant continuellement la façon dont nous travaillons et vivons. Pour suivre le rythme de ces changements, les adultes doivent apprendre toute leur vie.

L'apprentissage et la formation font désormais partie de la vie professionnelle et personnelle quotidienne de près du tiers des adultes canadiens¹⁷. Les Canadiens adultes choisissent de poursuivre un apprentissage et une formation pour diverses raisons. Certains veulent finir leurs études ou les continuer dans un cadre structuré, d'autres investissent dans le perfectionnement de leurs compétences pour améliorer leurs débouchés professionnels, alors que d'autres encore le font par intérêt personnel.

Bien que la population du Canada soit une des plus instruites au monde¹⁸, près de la moitié des Canadiens (42 %) n'ont pas les compétences en littératie nécessaires pour s'adapter aux exigences d'un marché du travail en transformation continue.

Selon certaines projections effectuées récemment aux États-Unis, comme on exige de plus en plus de compétences et d'études¹⁹, le problème que pose le manque de littératie ne peut qu'empirer. Face à la stagnation de la participation des adultes à des activités d'apprentissage et de formation et à une économie qui évolue rapidement, l'inertie n'est tout simplement pas de mise.

1.1 NOUVELLE ÉCONOMIE, NOUVELLES EXIGENCES PROFESSIONNELLES

La fluctuation des données sur les effectifs, les progrès rapides de la technologie et les pressions concurrentielles accrues issues de l'économie mondiale sont en voie de transformer le milieu de travail au Canada²⁰.

Les employeurs cherchent de plus en plus des travailleurs qualifiés qui possèdent un éventail de compétences poussées dans des domaines comme l'apprentissage et la prise de décisions, le travail en équipe, l'entrepreneuriat et le leadership, ainsi que des compétences génériques polyvalentes comme une aptitude à communiquer et à résoudre des problèmes et de l'entregent. Les travailleurs possédant ces compétences particulières sont très en demande sur le marché du travail, en raison de leur adaptabilité²¹.

La demande de compétences accrues devrait s'intensifier en ce sens que les employeurs s'efforcent de trouver des marchés à créneau, de mieux cibler les besoins de leur entreprise, d'améliorer leur capacité d'innovation et de remplacer les travailleurs partant à la retraite. Ceux qui ont peu de qualifications et de compétences sont de plus en plus appelés à utiliser

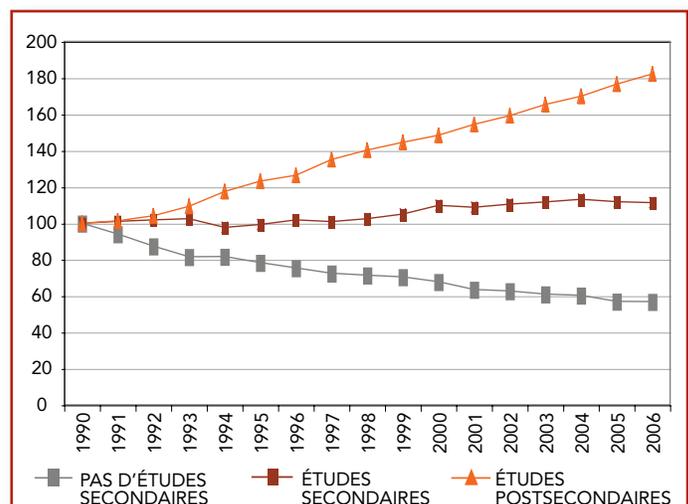
des documents complexes comme de gros manuels pour en extraire les renseignements voulus dans un temps limité²². Dans certains secteurs, par exemple, les mesures de sécurité exigent des travailleurs qu'ils utilisent des documents plus compliqués et qu'ils aient des compétences technologiques poussées.

De nos jours, la plupart des formes de travail font appel à la technologie, et les travailleurs sont censés ne pas se laisser dépasser par les nouvelles technologies introduites. Par conséquent, ceux qui ne continuent pas, ou ne peuvent pas continuer, à perfectionner leurs compétences courent le risque de devenir anachroniques.

Les personnes ayant fait des études postsecondaires sont également davantage en demande. Entre 2004 et 2013, les deux tiers des nouveaux emplois ou des emplois de remplacement nécessiteront des études postsecondaires sous une forme ou une autre. Entre 2004 et 2008, 1,48 million de travailleurs devraient prendre leur retraite; la croissance économique devrait augmenter la demande sur le marché du travail de 1,5 % en moyenne chaque année et créer 1,26 million d'emplois²³.

LE TAUX LE PLUS ÉLEVÉ DE CROISSANCE DE L'EMPLOI EST ENREGISTRÉ CHEZ LES EMPLOYÉS AYANT FAIT DES ÉTUDES POSTSECONDAIRES.

Figure 1 : Croissance de l'emploi selon le niveau d'études (1990 = 100)



Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 2006.

1.2 LE DÉSAVANTAGE CONCURRENTIEL DU CANADA

Selon la théorie du capital humain avancée dans les années 1960²⁴, l'investissement accru dans les activités d'apprentissage rapporte aux particuliers, à la société et à l'économie. Depuis, les gouvernements du monde entier préconisent une intensification de la participation aux activités d'apprentissage et de formation des adultes.

Alors que dans ce domaine, les investissements effectués par le Canada ont donné de nombreux résultats positifs, des faiblesses systémiques menacent cependant la poursuite de ce succès.

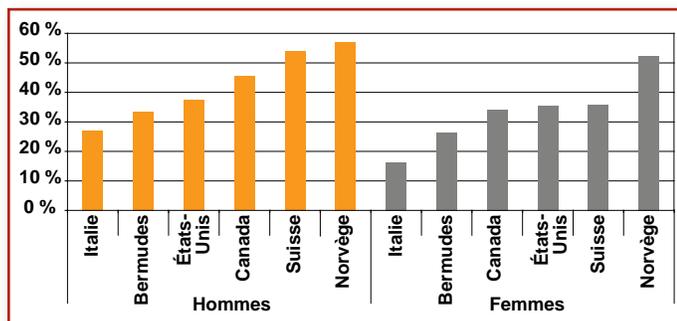
Des comparaisons entre pays indiquent que la performance économique du Canada semble prendre du retard par rapport à d'autres pays développés. En 2005, le Canada se classait au 13^e rang de l'Indice de compétitivité mondiale qui est publié chaque année par le Forum économique mondial, et qui classe les pays selon les indicateurs que constituent la santé et l'enseignement primaire, l'enseignement supérieur et la formation, la préparation technologique et l'innovation.

Or, en 2006, le Canada est tombé au 16^e rang. Pour ce qui est de la préparation technologique, le Canada est passé de la 15^e place en 2005 à la 17^e place en 2006. En ce qui concerne la priorité que les organisations accordent à la formation des employés, nous avons chuté de la 12^e place en 2002 à la 20^e en 2004²⁵.

À l'échelle internationale, le Canada accuse aussi un retard au chapitre de la formation parrainée par l'employeur. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les entreprises norvégiennes et suisses étaient beaucoup plus enclines à investir dans la formation de leurs employés (57 % et 54 %) que les entreprises canadiennes (45,5 %).

PAR RAPPORT À D'AUTRES PAYS, LES ENTREPRISES CANADIENNES OFFRENT MOINS DE FORMATION À LEURS EMPLOYÉS.

Figure 2 : Formation parrainée par l'employeur, ELCA, 2003



Source : Statistique Canada et OCDE, *Apprentissage et réussite — Premiers résultats de l'enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa et Paris, 2005.

1.3 FLÉCHISSEMENT DE LA PRODUCTIVITÉ

À long terme, la formation de la main-d'œuvre canadienne deviendra d'une importance capitale pour assurer notre croissance économique et réduire les écarts dans les gains et la richesse entre couches de la population²⁶. Aujourd'hui, la

productivité du Canada, qui accuse un retard par rapport à d'autres pays industrialisés, est à son plus bas niveau en près de dix ans.

Par rapport aux États-Unis, le Canada accuse un retard de 18 % au chapitre de la productivité. Cet écart explique notre plus faible niveau de vie par rapport à celui de nos voisins américains, mesuré en 2001 en fonction du PIB par personne (un écart de 15,3 %) ou du revenu personnel (écart de 21,3 %).

Au Canada, les revenus réels diminuent depuis plus de 20 ans par rapport à ceux des États-Unis. Le Canada a également enregistré le troisième plus faible taux de croissance du PIB réel par personne de tous les pays de l'OCDE entre 1950 et 2000²⁷.

Ces tendances ont d'importantes répercussions, car la productivité canadienne risque de continuer à fléchir compte tenu du vieillissement de la population active²⁸.

1.4 LES COMPÉTENCES CONTRIBUENT POUR BEAUCOUP À LA PRODUCTIVITÉ

L'évolution rapide et importante de la technologie et l'intensification de la concurrence internationale ont considérablement augmenté l'importance de l'innovation comme moteur de croissance économique. Toutefois l'adoption de nouvelles technologies exige d'importants investissements pour perfectionner les compétences des travailleurs²⁹.

Au cours des prochaines décennies, la plupart des pays développés devront faire face à une évolution démographique qui limitera les compétences acquises par une simple éducation de base; c'est donc essentiellement auprès d'une main-d'œuvre qualifiée que seront puisées les nouvelles compétences. La formation au sein de l'entreprise aide les travailleurs à acquérir de nouvelles connaissances et à rafraîchir ou adapter des compétences précédemment acquises, leur permettant ainsi de contribuer pleinement à l'amélioration de la productivité et à l'innovation.

L'innovation joue un rôle clé dans la productivité. Mais pour assurer cette innovation, les pays doivent investir dans l'apprentissage continu, l'actualisation des compétences et la formation de leurs populations. Selon les études effectuées, les pays qui y parviendront en tireront d'énormes avantages sur le plan de la croissance. Ces dix dernières années, la productivité accrue de la main-d'œuvre a été le principal facteur de croissance économique dans la plupart des pays industrialisés³⁰. Les études ont révélé qu'au sein des entreprises, la hausse de la productivité est étroitement liée aux compétences et au savoir de leur main-d'œuvre³¹.

L'innovation est le processus permettant d'extraire une valeur des compétences et du savoir en concevant, en perfectionnant et en adoptant de nouvelles idées. Atteindre le plein potentiel de l'innovation implique l'exploitation des idées et du savoir pour améliorer la qualité de vie et le développement économique³².

Parallèlement, les recherches montrent que l'équivalent d'une année supplémentaire de scolarité peut augmenter la productivité de 4,9 à 8,5 % dans le secteur manufacturier et de 5,9 à 12,7 % dans le secteur des services³³.

1.5 LA FORMATION DES ADULTES AMÉLIORE LE RENDEMENT ET LA PRODUCTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

Ces investissements rapportent en dernier ressort à l'entreprise. Les études menées ont permis d'établir un lien entre le renforcement de l'apprentissage et de la formation chez les adultes et la hausse concrète du rendement des affaires et de la productivité³⁴.

La formation financée par les employeurs stimule aussi l'innovation à tous les niveaux de l'entreprise, y compris dans l'application de nouvelles technologies ou le recours à de nouveaux logiciels³⁵. La formation affermit considérablement la culture de l'entreprise, le moral et la possibilité d'attirer et de retenir du personnel de premier ordre³⁶.

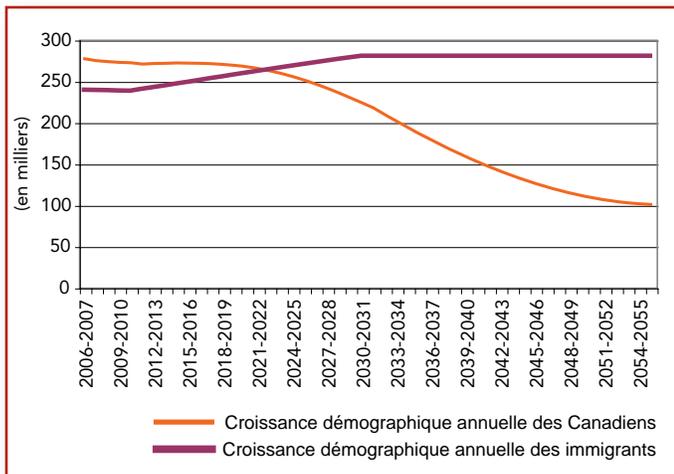
1.6 ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE À L'HORIZON

L'apprentissage et la formation des adultes sont devenus plus importants que jamais en raison de plusieurs facteurs, dont la pénurie des effectifs et des compétences dans les années à venir, le départ à la retraite de la génération du baby-boom, la faiblesse du taux de fécondité et une diminution du nombre de jeunes qui entrent sur le marché du travail³⁷. L'augmentation de la main-d'œuvre au Canada devrait être inférieure à 5 % au cours des cinq prochaines décennies, ce qui rendra impossible toute amélioration du niveau de vie³⁸.

La main-d'œuvre a augmenté d'environ 2 % entre 1955 et 1989 et cette croissance relativement faible devrait encore diminuer d'ici 2020³⁹. De 1991 à 2001, les immigrants comptaient pour 70 % de la croissance nette de la main-d'œuvre; ils l'assureront en totalité après 2011, comme le montre le tableau ci-dessous⁴⁰.

AU COURS DES 20 PROCHAINES ANNÉES, LES IMMIGRANTS ASSURERONT L'ESSENTIEL DE LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE AU CANADA.

Figure 3 : Croissance de la population, 2006-2055, Canadiens et immigrants



Source : Statistique Canada, Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2005-2031, no de catalogue 91-520-XIF, Ottawa, 2005. Tableau établi d'après les projections du scénario 3.

Manifestement, les travailleurs immigrants sont essentiels à la prospérité future du Canada. L'immigration contribue pour beaucoup au remplacement des travailleurs prêts à partir à la retraite. Cependant, de nombreux nouveaux arrivants au Canada ont du mal à s'intégrer au marché du travail canadien soit en raison d'obstacles linguistiques, soit parce qu'ils sont incapables de faire reconnaître les titres et compétences acquis à l'étranger.

1.7 STAGNATION DES TAUX DE PARTICIPATION À L'APPRENTISSAGE ET À LA FORMATION CHEZ LES ADULTES

Le taux de participation des adultes à l'apprentissage et à la formation n'a pas changé depuis plus de dix ans. En 2003, environ 50 % des Canadiens adultes (âgés de 16 à 65 ans) suivaient un cours ou un programme d'apprentissage et de formation pour adultes sous une forme quelconque, soit une augmentation de 14 % depuis 1994. Malgré cette amélioration, le Canada accuse toujours un retard par rapport à la Suisse (57 %), aux États-Unis (54,6 %) et à la Norvège (53 %).

De même, la participation à des cours structurés de formation liée à l'emploi n'a augmenté que légèrement entre 1997 (29 %) et 2002 (35 %). Environ 4,8 millions de travailleurs âgés de 25 à 64 ans, soit un travailleur canadien sur trois, a participé en 2002 à un programme officiel de formation liée à l'emploi⁴¹.

De nombreux Canadiens ne peuvent participer à des activités d'apprentissage et de formation car leur semaine se passe généralement à essayer de concilier leur vie professionnelle et familiale, leur laissant peu de temps pour quoi que ce soit d'autre. Il peut être particulièrement difficile d'assumer ces responsabilités et, en même temps, d'accroître ses connaissances et ses compétences, surtout si les ressources financières sont limitées.

Les Canadiens travaillent plus longtemps, doivent faire face à des exigences professionnelles accrues, souffrent d'une sécurité d'emploi précaire et sont plus stressés que par le passé⁴². Les familles d'aujourd'hui gagnent moins (en dollars réels) que celles de la génération précédente, d'où la difficulté croissante de joindre les deux bouts⁴³.

Pour nombre de Canadiens, les responsabilités familiales et les questions d'argent sont des obstacles réels à la participation à des activités d'apprentissage ou de formation. L'absence d'intérêt ou de motivation, motif cité par les intéressés eux-mêmes ou par les employeurs, est également un obstacle important à la participation active des travailleurs. Or, ce sont ceux qui ont le plus besoin de perfectionner leurs compétences, par exemple les personnes ayant les plus faibles niveaux de littératie ou d'éducation, qui manifestent le moins d'intérêt et qui souvent ne voient aucun avantage à prendre part à quelque type d'activité d'apprentissage structuré que ce soit^{44,45,46,47}.

1.8 STAGNATION DES NIVEAUX DE LITTÉRATIE

La littératie englobe un éventail de compétences allant de *l'alphabétisation pure et simple* (savoir lire et écrire) à la *pluralité de l'alphabétisation*, c'est-à-dire la capacité de décoder, de trouver, de communiquer et d'évaluer de l'information sous diverses formes et dans de nombreux médias. Selon l'EIACA, la littératie se divise en quatre grands groupes de compétences⁴⁸ : la compréhension de textes suivis, la compréhension de textes schématiques, la numératie et la résolution de problèmes. Un niveau de rendement minimal dans chacun de ces groupes de compétences est essentiel à la réussite dans une société de plus en plus axée sur le savoir.

CINQ NIVEAUX DE LITTÉRACIE

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit cinq niveaux de littératie⁴⁹.

Niveau 1 : Compétences très faibles. À ce niveau, une personne peut être incapable de déterminer correctement la dose de médicaments à administrer à un enfant d'après le mode d'emploi indiqué sur l'emballage.

Niveau 2 : Lecture de textes simples, explicites, correspondant à des tâches peu complexes. À ce niveau, une personne peut avoir acquis des compétences suffisantes pour répondre aux exigences de la vie quotidienne mais, à cause de son faible niveau de compétences, il lui est difficile de faire face à des défis comme l'assimilation de nouvelles compétences professionnelles.

Niveau 3 : Minimum convenable pour satisfaire aux exigences de la vie quotidienne et du travail dans une société complexe et évoluée. Il dénote à peu près le niveau de compétences nécessaire pour obtenir un diplôme d'études secondaires et accéder aux études supérieures.

Niveaux 4 et 5 : Compétences supérieures. À ces niveaux, une personne peut traiter de l'information complexe et exigeante.

Bien que l'influence de la littératie sur l'économie et la société soit bien connue, les données recueillies ces dix dernières années n'indiquent aucune amélioration dans ces niveaux chez les Canadiens⁵⁰. À l'égard de la compréhension de textes suivis et schématiques, 42 % des Canadiens adultes (environ neuf millions de personnes) n'atteignent pas le niveau 3, seuil jugé nécessaire pour réussir au sein de l'économie et de la société actuelles⁵¹; la proportion est de 55 % pour la numératie⁵².

Comme des projections américaines effectuées récemment le laissent entendre, la situation ne pourra que se détériorer, même à mesure que la demande de compétences et d'études accrues se poursuivra⁵³. Compte tenu du nombre de similitudes qui rapprochent ces deux pays, les compétences en littératie des Canadiens ne risqueront pas non plus de s'améliorer sans une intervention de taille.

Selon *l'Enquête la littératie et les compétences des adultes* (ELCA), les pays forment trois groupes en ce qui concerne le

taux de littératie : élevé, moyen et faible⁵⁴. Le premier groupe, celui au taux le plus élevé, comprend les pays nordiques, où une large couche de la population s'intéresse à l'apprentissage tout au long de la vie, le Danemark, la Finlande et la Suède ayant des taux de participation supérieurs à 50 %.

Dans le deuxième groupe, celui au taux moyen, qui regroupait la plupart des pays sondés et dont font partie le Canada (37 %), les États-Unis (40 %) et le Royaume-Uni (43 %), le taux de participation des adultes à des cours d'apprentissage et de formation était d'environ 40 %.

Le troisième groupe comprend des pays où l'apprentissage tout au long de la vie est une activité moins courante. Le Chili, la Hongrie, la Pologne et le Portugal ont des taux de participation inférieurs à 20 %, alors que la Belgique (Flandre), la République tchèque, l'Irlande et la Slovénie ont des taux de participation oscillant entre 10 et 20 %.

Améliorer la qualité des compétences en littératie de la population canadienne peut avoir un effet considérable sur l'économie nationale. Une augmentation de 1 % à ce chapitre peut entraîner une hausse du PIB par personne de 1,5 % et un gain en productivité de la main-d'œuvre de 2,5 %⁵⁵. Les différences entre les niveaux de compétence moyens des pays de l'OCDE expliquent 55 % des écarts enregistrés au titre de la croissance économique de ces pays au cours des 40 dernières années⁵⁶.

Selon une étude effectuée par O'Neill et Sharpe en 1991⁵⁷, les industries et les métiers qui, au Canada, ont enregistré la croissance de l'emploi la plus importante étaient aussi ceux qui comptaient le moins d'employés ayant un faible niveau de littératie.

De l'avis général, le savoir et les compétences, y compris la littératie, sont essentiels à l'économie du Canada et au bien-être social de ses habitants. Pourtant, près du tiers (28 %) des Canadiens adultes disent n'avoir pas pu, en raison de divers obstacles, suivre la formation liée à l'emploi qu'ils désiraient ou qui leur faisait défaut⁵⁸.

1.9 FORMATION LIÉE À L'EMPLOI

Selon l'OCDE, la formation liée à l'emploi prédomine, dans l'éducation des adultes. Dans presque tous les pays sondés, la formation liée à l'emploi représentait plus de 70 % de tous les cours et de toute la formation suivis par des adultes⁵⁹.

Au Canada, le secteur industriel offrait davantage de formation aux employés que les autres secteurs⁶⁰. Les secteurs dans lesquels une formation structurée est plus courante comprennent les finances et les assurances, l'information et les industries culturelles, les communications et autres services publics ainsi que les secteurs de l'enseignement et des services de santé.

La formation en milieu de travail est surtout suivie par les jeunes travailleurs qui ont fait des études supérieures et ont des compétences poussées, ainsi que par les employés de grandes entreprises⁶¹.

Les enquêtes effectuées montrent de façon constante que la répartition de la formation est inégale⁶², les gestionnaires et les

professionnels ayant tendance à en profiter davantage que les cols bleus. Selon l'EIAA, les travailleurs du Canada, du Royaume-Uni et des États-Unis qui se servent le plus de leurs capacités de lecture et d'écriture au travail sont de six à huit fois plus susceptibles de recevoir une aide financière de leurs employeurs pour suivre une formation que ceux qui utilisent le moins leurs compétences en littératie⁶³.

Les études menées au Canada et aux États-Unis confirment que les employeurs financent en grande partie la formation des adultes, même celle qui n'est pas liée à l'emploi⁶⁴. Les employeurs sont la principale source externe de financement de la formation des adultes alors que les gouvernements ne jouent qu'un rôle mineur, leur contribution n'étant que de 10 % dans le monde, exception faite du Danemark, de la Nouvelle-Zélande et de la Norvège.

1.10 AVANTAGES NON ÉCONOMIQUES DE L'APPRENTISSAGE CHEZ LES ADULTES

Les avantages de la formation des adultes ne sont pas uniquement d'ordre économique, loin de là : l'apprentissage chez les adultes contribue pour beaucoup au bien-être social et personnel⁶⁵. Outre de meilleurs débouchés professionnels et des revenus plus élevés, la formation permanente est garante d'une meilleure santé, d'un engagement social plus poussé et d'une satisfaction personnelle accrue.

Les recherches révèlent que ceux qui sont les plus scolarisés tendent à vivre plus longtemps et à mener une vie plus saine, à être plus actifs au sein de leur collectivité et à éprouver une plus grande satisfaction personnelle dans la vie^{66,67}. Les activités communautaires fournissent aussi des avantages réciproques en élargissant les connaissances personnelles, en encourageant le travail d'équipe et en aiguisant les compétences professionnelles⁶⁸.

Cependant, même si l'éducation est réellement associée à l'engagement civique et social, le taux de participation aux scrutins électoraux n'a cessé de diminuer au Canada depuis les années 1950⁶⁹.

Si la participation aux scrutins électoraux baisse quel que soit l'âge et que celle-ci soit parmi la plus faible des pays industrialisés⁷⁰, certains éléments semblent indiquer que les jeunes Canadiens sont plus enclins que leurs aînés à participer à d'autres activités politiques. Ainsi, selon l'*Enquête sociale générale* réalisée en 2003 par Statistique Canada, les jeunes sont plus disposés à prendre part à au moins une forme d'activité politique autre que l'exercice du droit de vote, par exemple, en appuyant un boycottage ou en participant à une manifestation⁷¹.

Les effets de l'éducation sur l'engagement civique et social sont complexes et ne sont pas faciles à comprendre. Compte tenu de l'importance de ces deux questions, il est essentiel de bien saisir les facteurs qui sous-tendent ce lien.

1.11 APPRENDRE EN VUE D'UN PERFECTIONNEMENT PERSONNEL, À LA MAISON OU DANS LA COLLECTIVITÉ

De nombreux adultes consacrent du temps à des activités d'apprentissage après avoir terminé leurs études de base, activités qui favorisent l'engagement et la cohésion sociale, se déroulent dans divers contextes et peuvent comprendre la participation à des cours d'intérêt général, l'utilisation d'Internet pour obtenir de l'information utile ou la prestation de services de bénévolat dans la collectivité.

Bénévolat

Les bénévoles sont au cœur de la vie de la collectivité, où ils contribuent à améliorer les services offerts aux enfants, aux aînés et aux personnes dans le besoin. De leur côté, les bénévoles acquièrent de nouvelles compétences et élargissent leurs réseaux sociaux⁷².

Selon l'*Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation* réalisée par Statistique Canada pour mesurer l'ampleur de la participation des Canadiens à des activités non rémunérées au sein d'un groupe ou d'un organisme et celle de leur engagement dans la collectivité, 45 % des Canadiens de 15 ans et plus ont fait du bénévolat en 2004⁷³.

Ces 11,8 millions de personnes ont fait don de presque deux milliards d'heures, l'équivalent d'un million d'emplois à plein temps. Le taux de bénévolat, qui correspond à 168 heures par personne en moyenne, était le plus élevé chez les jeunes (55 %), les diplômés universitaires (59 %), les personnes occupant un emploi (50 %) et celles dont le ménage avait un revenu d'au moins 100 000 \$ (60 %)⁷⁴.

Même si les jeunes et ceux ayant une situation financière plus stable étaient davantage enclins à donner de leur temps, les personnes âgées ou à faible revenu sont celles qui consacraient le plus d'heures au bénévolat⁷⁵.

Participation à des clubs ou à des organismes

Diverses raisons poussent les Canadiens à adhérer à des clubs, à des organismes communautaires et à des associations, par exemple, l'apprentissage et l'épanouissement personnels, l'établissement de réseaux sociaux et la camaraderie. Ces organismes y gagnent des équipes de personnes dévouées qui collaborent à des projets précis et à l'atteinte d'objectifs déterminés⁷⁶. Les groupes sportifs, récréatifs, culturels et éducatifs de même que les associations professionnelles, les syndicats et les organismes religieux sont les types d'organismes bénévoles les plus courants.

En 2004, deux tiers (66 %) des Canadiens de 15 ans et plus étaient membres d'au moins un groupe de bénévolat reconnu. Les taux de participation étaient les plus élevés chez les personnes de 45 à 54 ans (69 %), les diplômés universitaires (82 %) ainsi que les membres de la population active (71 %) et ceux qui gagnaient au moins 100 000 \$⁷⁷.

Navigation sur Internet

Les Canadiens se servent d'Internet pour diverses raisons, par exemple, pour échanger des courriels, planifier leurs déplacements et se tenir au courant de l'actualité, des nouvelles du sport ou de la météo. De plus en plus, ils y naviguent également pour se renseigner en matière de santé, de données et de services gouvernementaux ainsi que de mises en garde et de conseils au consommateur. De plus en plus, la recherche d'un emploi se fait essentiellement en ligne.

L'informatique et la technologie de l'information permettent par ailleurs aux Canadiens de suivre des programmes d'apprentissage virtuel ou de téléenseignement. Ces méthodes ouvrent de nouveaux horizons en matière d'apprentissage continu pour les adultes, mais surtout pour les groupes qui risquent de ne pas recevoir de formation, comme les personnes handicapées, les immigrants récents et les résidents de régions éloignées⁷⁸.

L'Enquête canadienne sur l'utilisation de l'Internet de 2005 révèle que plus des deux tiers (68 %) des Canadiens adultes, soit 16,8 millions de personnes, s'étaient servis d'Internet à des fins personnelles au cours de l'année précédente, souvent chaque jour⁷⁹.

L'accès à Internet augmente avec le niveau de scolarisation : 80 % des adultes ayant fait des études postsecondaires s'étaient servis d'Internet l'année précédant le sondage contre à peine la moitié (49 %) de ceux n'ayant qu'une éducation secondaire⁸⁰.

Par ailleurs, l'utilisation d'un ordinateur et d'Internet est étroitement liée à une amélioration des compétences en lecture et en écriture et à un revenu supérieur⁸¹. Ceux qui ont le plus besoin de perfectionner leurs compétences sont ceux qui sont le moins susceptibles d'utiliser un ordinateur et Internet.

Chapitre 2 : Types d'apprentissage et de formation des adultes

2.1 COMPLEXITÉ DES MÉTHODES D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage et la formation des adultes peuvent prendre diverses formes, qu'il s'agisse de retourner à des études structurées, de suivre des cours pour le travail ou par plaisir, de faire du bénévolat, de participer à des activités communautaires, d'approfondir ses intérêts ou de se consacrer à un passe-temps. Cet apprentissage peut être autodidacte, occasionnel ou magistral.

Cette combinaison d'apprentissage formel et informel permet aux Canadiens de conserver les compétences et les connaissances nécessaires pour prendre des décisions éclairées et mener des vies productives en tant que travailleurs, citoyens et membres d'une famille et d'une collectivité.

L'apprentissage réfère à l'acquisition de connaissances et de compétences à la faveur d'études, d'expériences et d'activités pédagogiques, faisant ainsi ressortir l'importance de l'apprentissage autodidacte, occasionnel ou magistral. L'apprentissage suppose aussi un changement de comportement ou de compétences après l'acquisition de ce nouveau savoir.

La formation a pour but d'améliorer le rendement au travail, de s'acquitter des exigences et tâches professionnelles avec créativité, d'acquérir l'aptitude à apprendre et à se perfectionner en tout temps dans l'exercice de ses fonctions. Le processus d'apprentissage peut se faire en autonomie, en groupe, en milieu de travail ou en dehors⁸².

2.2 L'APPRENTISSAGE FORMEL, NON FORMEL ET INFORMEL

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) fait la distinction entre trois types d'apprentissage chez les adultes qui sont reconnus à l'échelle internationale : l'apprentissage formel, l'apprentissage non formel et l'apprentissage informel, formes d'apprentissage généralement reconnues dans le monde entier^{83,84}.

L'apprentissage formel réfère à toute activité d'apprentissage clairement définie qui se déroule dans un endroit structuré et qui mène à l'obtention d'un diplôme reconnu. Cette forme d'enseignement comprend l'instruction formelle — études primaires, secondaires et supérieures — et la formation professionnelle. En 2003, environ 49 % des Canadiens adultes de 16 à 65 ans étaient inscrits à des cours ou programmes d'apprentissage et de formation pour adultes, sous une forme ou une autre⁸⁵.

L'apprentissage non formel reflète l'apprentissage qui intervient en dehors des structures d'enseignement et de formation principales et n'aboutit pas habituellement à l'obtention de certificats officiels. Ce type d'apprentissage peut s'acquérir sur le lieu de travail ou dans le cadre des activités d'organisations ou de groupes de la société civile (associations de jeunes, syndicats ou partis politiques). Il peut aussi être fourni par des organisations ou des services établis en complément des systèmes formels (cours d'arts, de musique ou de sport ou cours privés pour préparer des examens)⁸⁶.

L'apprentissage informel peut aussi être appelé apprentissage expérientiel. Cet apprentissage peut ne pas être planifié ou poursuivi à dessein et se produit au cours d'activités quotidiennes (travail, vie familiale, loisirs, etc.). Il peut également être planifié ou délibéré, par exemple lorsque des particuliers assistent à de petites conférences ou lisent des livres ou des revues savantes. Ceux qui ont recours à la technologie de l'information ou à des outils de communication sont considérés comme des apprenants informels si ces activités ne font pas partie d'un programme structuré menant à un diplôme.

Le long de ce continuum d'apprentissage formel-informel se situent les activités d'apprentissage effectuées au travail ou liées au travail (comme la formation en cours d'emploi) et celles qui ne sont pas nécessairement associées au travail (comme des cours de lecture et d'écriture et des cours n'ouvrant pas droit à crédit), même si elles ont un effet sur l'emploi. Elles s'adressent à des particuliers et à des groupes et portent sur des domaines comme le perfectionnement professionnel et personnel, l'aptitude à lire et à écrire, les études postsecondaires pour les apprenants retournant aux études, les cercles d'apprentissage communautaire, l'apprentissage par les personnes âgées et les programmes de citoyenneté⁸⁷.

Cette panoplie d'activités d'apprentissage pour adultes comprend également certaines initiatives de développement communautaire. Établies sur la base de valeurs sociales communes et structurées autour d'identités géographiques, culturelles, démographiques et autres, ces activités visent à créer des occasions d'apprentissage pour les collectivités et leurs membres. Elles englobent souvent des projets participatifs et diverses initiatives visant à entretenir des partenariats entre chercheurs, spécialistes et apprenants⁸⁸.

2.3 PRÉDOMINANCE DE LA FORMATION LIÉE AU TRAVAIL CHEZ LES ADULTES

La plupart des activités d'apprentissage et de formation suivies par les adultes au Canada se rapportent au travail. Les Canadiens adultes passent en moyenne 115 heures par an en formation, mais le temps consacré à cette fin

est presque entièrement lié au travail (98 heures ou 85 %). Parallèlement, dans presque tous les autres pays évalués par l'OCDE, la formation associée au travail représentait plus de 70 % de tous les cours d'éducation et de formation suivis par les adultes⁸⁹.

L'apprentissage lié au travail est assorti de nombreux objectifs : améliorer le rendement au travail, répondre aux défis professionnels avec plus de créativité et pouvoir apprendre sans relâche pendant l'exercice de ses fonctions.

2.4 L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

L'apprentissage et la formation en milieu de travail s'entendent des activités d'apprentissage ayant lieu au travail, en général en cours d'emploi. Ces activités comprennent des activités de formation dans des conditions de fonctionnement normales ainsi que des cours offerts en dehors du lieu de travail⁹⁰. L'apprentissage et la formation en milieu de travail comprennent une vaste gamme d'activités : l'apprentissage financé par les syndicats ainsi que l'apprentissage formel, autodidacte et informel.

2.5 LA FORMATION ET L'APPRENTISSAGE FORMELS EN MILIEU DE TRAVAIL

Au Canada, la participation à la formation formelle liée au travail a augmenté entre 1997 (29 %) et 2002 (35 %). Environ 4,8 millions de travailleurs âgés de 25 à 64 ans ont participé en 2002 à une formation formelle liée à l'emploi, ce qui représente un peu plus du tiers des travailleurs canadiens dans ce groupe d'âge⁹¹. Le quart de la main-d'œuvre adulte canadienne a bénéficié de l'aide financière de leurs employeurs en 2002⁹². En revanche, la participation à la formation financée par l'employeur a peu évolué entre 1997 et 2002.

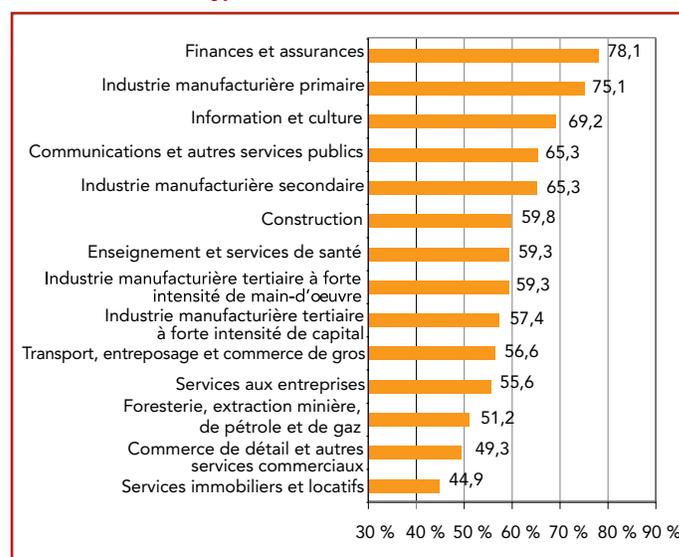
Selon l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes⁹² (EÉFA), 52 % de la main-d'œuvre adulte⁹³ possédant un diplôme postsecondaire ont participé en 2002 à une formation alors que seuls 18 % des diplômés du secondaire l'ont fait. Des cours de formation étaient trois fois plus (29 %) susceptibles d'avoir été suivis par des ménages ayant un revenu minimal de 80 000 \$ par an que par des ménages gagnant moins de 15 000 \$ (5 %). En outre, la nature évolutive de nombreux lieux de travail exige un perfectionnement constant des compétences des travailleurs. Selon l'EÉFA, 46 % des travailleurs dans les professions libérales et les cadres avaient suivi une formation liée à l'emploi, comparativement à 22,5 % des cols bleus⁹⁴.

La formation liée au travail est une formation parrainée par l'employeur lorsque ce dernier offre et finance la formation donnée, mais l'employeur peut aussi faciliter cette formation en autorisant la personne visée à travailler selon un horaire flexible ou en lui fournissant un moyen de transport pour aller sur les lieux de la formation et en revenir⁹⁵.

C'est dans le secteur des finances et de l'assurance qu'on trouve le plus grand nombre d'employés (78,1 %) ayant suivi une formation financée par l'employeur. La formation financée par l'employeur était également élevée dans le secteur manufacturier (75,1 %) et dans le secteur de l'information et des industries culturelles (69,2 %). C'est dans le secteur du commerce du détail et dans celui de l'immobilier que les employeurs étaient les moins susceptibles d'offrir une formation à leurs employés.⁹⁶

LA FORMATION OFFERTE AUX EMPLOYÉS VARIE CONSIDÉRABLEMENT SELON LES SECTEURS (DE 44,9 % À 78,1 %).

Figure 4 : Proportion d'employeurs offrant une formation structurée, selon le type d'industrie, Canada, 2003



Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2003.

2.6 LA FORMATION ET L'APPRENTISSAGE INFORMELS EN MILIEU DE TRAVAIL

Statistique Canada décrit l'apprentissage informel en milieu de travail comme une activité qui fait intervenir peu de critères préétablis, en ce qui concerne sa structure, sa mise en œuvre ou son évaluation. Les participants suivent ce type de formation dans le but d'acquérir des compétences ou des connaissances liées à l'emploi⁹⁷. La formation est autonome et autodéterminée, elle comprend des activités comme le fait de demander conseil à quelqu'un qui s'y connaît, d'utiliser Internet ou des logiciels, d'observer quelqu'un effectuer une tâche et de consulter des livres et des manuels⁹⁸.

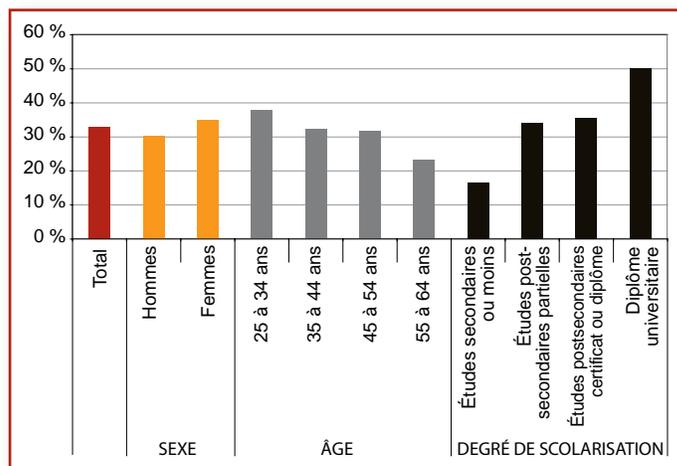
Comme ce type d'apprentissage ne permet d'obtenir aucune qualification ou accréditation officielle et est souvent peu reconnu, de nombreux employeurs ne sont pas conscients de la valeur accrue qu'il apporte au milieu de travail et aux compétences du travailleur. Ces connaissances sont censées faire partie des compétences générales de l'employé et non constituer le résultat de compétences concrètes acquises⁹⁹.

L'apprentissage informel en milieu de travail n'est pas explicitement reconnu ou bien compris, notamment parce qu'il n'existe aucun consensus sur ce qui constitue un apprentissage informel ou sur le rôle qu'il joue dans l'acquisition de compétences. De ce fait, il existe peu de données à cet égard.

Le tiers (33 %) des adultes actifs de 25 à 64 ans ont participé à l'autoformation informelle liée à l'emploi, selon la dernière *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*¹⁰⁰. Le taux de participation dépend du niveau d'instruction, ce taux étant le plus élevé chez ceux qui détiennent un diplôme universitaire (50 %) et le moins élevé chez ceux qui possèdent tout au plus un diplôme d'études secondaires (16 %).

LES TRAVAILLEURS AYANT UN DIPLÔME SONT PLUS DISPOSÉS DE PARTICIPER À DES ACTIVITÉS D'AUTOFORMATION INFORMELLE.

Figure 5 : Taux de participation à l'autoformation de la main-d'œuvre adulte, selon le sexe, l'âge et le niveau de scolarité, Canada, 2002



Source : Valerie Peters, *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-MIF, Ottawa, 2004.

OBSTACLES À LA PARTICIPATION

Chapitre 3 : Obstacles à la participation

De nombreux Canadiens participent à une vaste gamme d'activités d'apprentissage formelles et informelles pour améliorer leur vie personnelle et leur productivité au travail. Leur participation peut être à temps partiel ou à temps plein, sporadique ou soutenue, et peut évoluer au cours de leur vie. Toutefois, des obstacles multiples et complexes, allant au-delà des motifs généralement invoqués — « manque d'argent, manque de temps » — limitent le type et l'ampleur de leur participation.

3.1 COMPRENDRE LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION

Une participation réussie aux activités d'apprentissage et de formation exige un engagement soutenu, un degré élevé de discipline et d'organisation et, fait important, une forte dose de motivation et d'intérêt. Malgré leurs bonnes intentions, les individus et les employeurs se heurtent à des obstacles qui sont variés, complexes, et s'articulent autour de quatre grands groupes : les obstacles conjoncturels, les obstacles institutionnels, les obstacles psychologiques et les obstacles scolaires¹⁰¹.

Les obstacles conjoncturels découlent d'une situation courante à un moment donné. Au niveau personnel, ces obstacles peuvent inclure des contraintes financières ou temporelles ainsi que des responsabilités familiales et professionnelles. Pour les employeurs, la taille de l'entreprise peut poser des obstacles conjoncturels, les petites entreprises étant confrontées à divers défis tels que des problèmes de flux de trésorerie ou l'incapacité d'assurer certains services lorsque les employés s'absentent pour assister à des cours de formation.

Les obstacles institutionnels réfèrent aux pratiques ou aux politiques qui empêchent la participation, comme des frais de scolarité élevés, les conditions d'admission, le choix limité de cours offerts, ou le fait que les cours soient offerts à des heures et à des endroits peu commodes¹⁰². Le manque de reconnaissance des acquis et de l'expérience empêche de nombreux adultes compétents, particulièrement les immigrants, de trouver un emploi qui correspond à leurs compétences et à leurs connaissances, ce qui ne permet pas au Canada d'attirer et de conserver une main-d'œuvre hautement qualifiée.

Les obstacles psychologiques sont les attitudes et les perceptions qui peuvent exercer une influence négative sur les décisions liées à l'apprentissage. La valeur accordée à l'apprentissage, les expériences d'apprentissage antérieures négatives et le manque de connaissances sur le rendement des investissements peuvent influencer sur les attitudes à l'égard de la formation en milieu de travail.

Les aptitudes scolaires ou éducatives¹⁰³ peuvent constituer un obstacle lorsque certaines compétences et connaissances préalables à l'apprentissage manquent ou sont insuffisamment développées. Il s'agit, entre autres, de compétences en littératie, de compétences technologiques (par exemple en informatique), des capacités d'attention et de mémorisation, du sens de l'organisation, de l'aptitude à résoudre des problèmes et de la pensée critique nécessaires pour la réussite scolaire.

3.2 LA COMPLEXITÉ DES OBSTACLES POUR LES PARTICULIERS

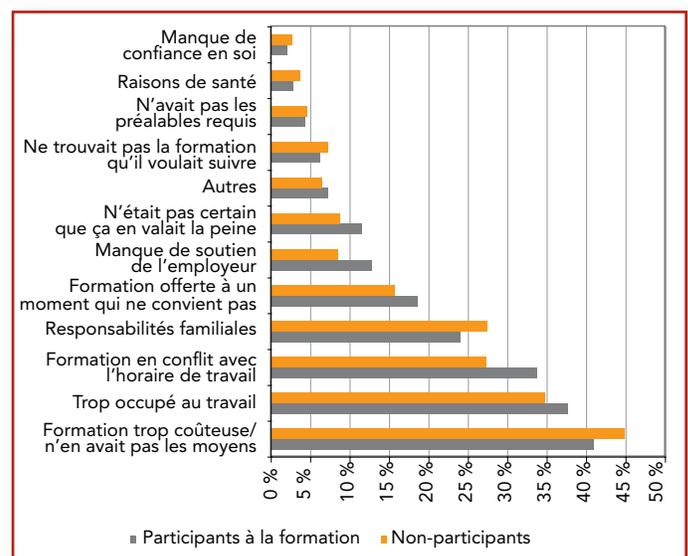
Les obstacles peuvent varier selon les stades de la vie et ne sont pas mutuellement exclusifs. Les contraintes temporelles qu'imposent le travail et la vie personnelle (y compris les soins aux personnes à charge), les ressources financières limitées, ou un manque d'intérêt généralisé peuvent influencer sur la possibilité donnée aux adultes de participer à des activités d'apprentissage à tout moment donné.

Par exemple, les contraintes de temps ont empêché 37,6 % des Canadiens adultes de profiter d'occasions d'apprentissage en 2003¹⁰⁴. De même, cet obstacle a empêché un million de Canadiens de participer à des activités d'apprentissage et de formation en 1997¹⁰⁵.

L'obstacle lié au temps est complexe et peut désigner plus qu'un simple manque de temps. Son analyse plus poussée révèle que la situation tient en fait aux circonstances actuelles d'une personne ou que d'autres facteurs qui ne sont pas signalés interviennent, comme un manque de motivation, l'incapacité de trouver des programmes de formation appropriés, l'absence d'aide offerte par l'employeur, l'incertitude quant à la valeur de la formation, des problèmes de santé ou un manque de confiance en soi.

LES PARTICIPANTS ET LES NON-PARTICIPANTS À LA FORMATION SE HEURTENT À DES OBSTACLES SEMBLABLES À CEUX DE LA FORMATION LIÉE AU TRAVAIL

Figure 6 : Raisons pour lesquelles les besoins ou les désirs en matière de formation ne sont pas satisfaits, participants et non-participants, 25 à 64 ans, Canada, 2003



Source : Valerie Peters, *Travail et formation : Premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, Ottawa, Statistique Canada, no de catalogue 81-595-MIF, 2004.

OBSTACLES À LA PARTICIPATION

Les personnes ayant le plus besoin de perfectionner leurs compétences peuvent se heurter à de multiples obstacles. Les immigrants, par exemple, peuvent rencontrer des difficultés à intégrer le marché du travail et à évaluer leur apprentissage et leurs titres de compétence acquis antérieurement, et ont peut-être besoin d'une formation linguistique. Les Autochtones, les personnes à faible revenu, les personnes handicapées et les décrocheurs sont également confrontés à de nombreux obstacles qui les défavorisent.

3.3 COMPRENDRE LES NON-PARTICIPANTS

Les non-participants ou ceux qui n'ont pas suivi de formation depuis longtemps représentent le groupe d'adultes le plus vulnérable au Canada, et le moins compris.

Il existe deux types de personnes qui ne participent pas aux activités d'apprentissage et de formation : celles qui ne manifestent aucun intérêt et celles qui manifestent un intérêt mais qui, en raison de plusieurs obstacles, ne peuvent améliorer leurs compétences.

Les non-participants qui ne s'intéressent pas aux activités d'apprentissage et de formation peuvent ne pas être conscients de la nécessité de perfectionner leurs compétences, des possibilités qui s'offrent à eux ou des retombées positives qui pourraient découler de leur investissement¹⁰⁶.

Une préoccupation particulière concerne le groupe de personnes désigné « non-apprenants à long terme », c'est-à-dire celles qui n'ont pas suivi de programme formel de formation liée à l'emploi au cours des quatre dernières années et qui se disent peu intéressées à suivre un tel programme au cours des trois prochaines années¹⁰⁷. Bien que des données plus détaillées devraient être compilées sur ce groupe, nous savons en revanche qu'en 2002, 2,2 millions de travailleurs adultes canadiens (16 % de la main-d'œuvre adulte) étaient considérés comme étant des non-apprenants à long terme, les hommes¹⁰⁸ étant en plus grande proportion (54 %) que les femmes (46 %). Plus de la moitié (56 %) ne possédaient qu'un diplôme d'études secondaires¹⁰⁹.

Fait intéressant, à l'autre bout du spectre, environ le même nombre de Canadiens adultes (2,3 millions ou 16 %) étaient considérés comme étant des « apprenants à long terme »¹¹⁰.

Bien qu'un certain nombre de facteurs puissent influencer sur la décision prise par les non-apprenants à long terme de ne pas participer à la formation, comme la nature de leur travail, l'éventuelle aide de l'employeur, leur expérience antérieure en matière d'apprentissage et de formation formelle, l'avenir de ce groupe de non-participants n'augure rien de bon¹¹¹.

On sait que ceux qui perfectionnent régulièrement leurs compétences représentent une valeur ajoutée pour leur employeur et pour le marché du travail¹¹². Le contraire vaut pour ceux qui n'ont

pas participé à des activités de formation depuis longtemps, et qui n'ont aucune intention de suivre une formation ultérieure. Dans de tels cas, les études menées montrent que les compétences et connaissances de ces personnes sont susceptibles de se déprécier et de devenir anachroniques¹¹³.

3.4 OBSTACLES QUI SE POSENT AUX EMPLOYEURS

Le milieu de travail est un endroit important où l'apprentissage et la formation peuvent être assurés et utilisés. Toutefois, au Canada, la formation parrainée par l'employeur stagne et accuse un retard par rapport à celle offerte par d'autres pays.

Par exemple, les employeurs norvégiens et suisses sont plus enclins à investir dans la formation de leurs employés¹¹⁴. Comme le signale un récent rapport des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP), l'investissement des employeurs canadiens est insuffisant et doit augmenter de façon importante¹¹⁵. En 2003, les dépenses des entreprises par employé étaient moins élevées au Canada (environ 824 \$CA par employé) qu'aux États-Unis, où ce montant atteignait environ 1 135 \$US par employé¹¹⁶.

Même si les employeurs devraient investir davantage dans la formation, ils se heurtent à de nombreux défis. Certains employeurs craignent qu'on pourrait leur « voler » leurs employés après avoir investi dans la formation. Les employeurs peuvent avoir des contraintes de temps; ils peuvent ne pas disposer des renseignements voulus pour évaluer les besoins et se renseigner sur les programmes existants; et ils peuvent se heurter au manque d'intérêt de leurs employés et à l'absence d'aide de la part des gouvernements¹¹⁷.

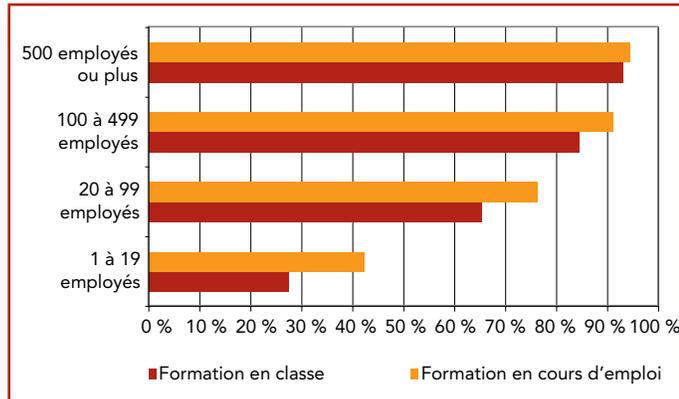
La décision des employeurs d'offrir une formation peut également être influencée par les conditions du marché du travail, l'adoption par l'entreprise de nouvelles technologies de production, les changements organisationnels au sein de l'entreprise et le rendement tiré des sommes investies dans la formation. La décision d'un employeur d'investir ou non dans la formation se réduit rarement à un simple « oui » ou « non ». L'ampleur d'une stratégie de formation peut aussi être revue ou réduite à cause d'obstacles perçus ou réels.

D'autres facteurs, tels que la qualité des compétences que l'on trouve au sein d'une entreprise, pèsent sur la décision d'offrir ou non des activités de formation. Les entreprises ayant une main-d'œuvre bien scolarisée et dotée d'un niveau élevé de littératie sont susceptibles d'élaborer des stratégies de formation concurrentielles¹¹⁸. En outre, la taille de l'entreprise peut influencer sur l'offre de formation. Les grandes entreprises offrent davantage que les petites entreprises une formation à leur personnel.

OBSTACLES À LA PARTICIPATION

LES GRANDES ENTREPRISES FORMENT DAVANTAGE LEURS EMPLOYÉS QUE LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES.

Figure 7 : **Proportion des employeurs fournissant une formation, selon la taille de l'entreprise, Canada, 2003**



Source : Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, 2003.

TAILLE DE L'ENTREPRISE ET APPRENTISSAGE

La taille de l'entreprise influe sur le type de formation offert. Les petites entreprises sont beaucoup plus susceptibles que les grandes de recourir à la formation informelle. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante¹¹⁹ estime qu'environ 88 % des PME offrent une formation sous une forme ou une autre, et que 43 % recourent à la formation en cours d'emploi, au tutorat et au mentorat¹²⁰.

Le manque d'intérêt : un obstacle majeur pour les particuliers et les employeurs

Des obstacles psychologiques peuvent empêcher certaines personnes de participer à l'acquisition de compétences et à la formation. En 1997, environ 40 % des personnes du groupe ayant signalé ces obstacles (dont la plupart étaient peu qualifiées) ne voyaient pas la nécessité de se perfectionner et n'exprimaient aucun intérêt à poursuivre des études ou une formation¹²¹.

Ce sont ceux qui ont le plus besoin de formation qui ignorent le plus souvent l'importance de l'amélioration des compétences. Comme le constate une étude menée récemment par le Conference Board du Canada (2006), beaucoup de travailleurs dont le niveau de littératie est insuffisant ont trop confiance en leurs capacités et estiment que les compétences en littératie n'ont que peu d'incidence sur leur emploi actuel ou sur leurs perspectives d'emploi¹²². D'autres études révèlent que les personnes ayant un faible niveau de littératie n'expriment souvent aucun intérêt pour la formation et voient peu de raisons d'en suivre une, quels que soient les incitatifs financiers offerts^{123,124}.

Certains employeurs sont peu intéressés à offrir une formation. Dans certains cas, ils ne reconnaissent pas les retombées que pourrait rapporter la formation, ou sont peu enclins à offrir des occasions de perfectionnement à cause du manque d'intérêt apparent de leurs employés¹²⁵.

Chapitre 4 : Participation aux activités d'apprentissage

Les études montrent de plus en plus que la formation des adultes est bénéfique tant pour l'individu que pour la société en ce sens qu'elle améliore le bien-être et les possibilités d'emploi des adultes et qu'elle suscite un plus grand engagement civique.

Néanmoins, beaucoup de Canadiens ne suivent pas de cours de formation et ne perfectionnent pas leurs compétences. Cette observation vaut tout particulièrement pour les adultes ayant un faible niveau de compétences et les travailleurs âgés pour qui le manque de formation et de perfectionnement des compétences peut se solder par de faibles revenus, une instabilité de l'emploi et une qualité de vie amoindrie.

Beaucoup d'employeurs canadiens manquent également de motivation pour former leurs employés et, par conséquent, beaucoup d'entre eux investissent trop peu dans l'apprentissage et la formation, ou axent leurs efforts de formation sur les employés les plus instruits. Pourtant, les études révèlent qu'une répartition égale des compétences parmi la population entière, a de gros effets sur la performance économique générale¹²⁶.

Le faible taux de participation des adultes canadiens à des activités d'apprentissage peut être assimilé à une réaction aux obstacles de toutes sortes ou traduire le rendement perçu de l'investissement dans une activité d'apprentissage particulière. Comme l'indique l'OCDE, l'absence de motivation peut être due au manque de sensibilisation aux avantages et aux besoins d'apprentissage et de formation et est liée aux obstacles structurels qui freinent la participation¹²⁷.

En outre, le sous-investissement dans l'apprentissage et la formation des adultes pourrait résulter non pas de contraintes du côté de l'offre, mais de la faiblesse de la demande en matière de programmes et d'initiatives de formation¹²⁸.

Il n'existe pas de solution unique pour réduire les obstacles à l'apprentissage et à la formation pour les Canadiens adultes. Quoi qu'il en soit, les particuliers et les employeurs doivent se pencher sur cette question et sur ses causes profondes. À mesure que le paysage économique mondial évoluera, les compétences des employés deviendront la pierre angulaire permettant aux entreprises et aux employés de demeurer concurrentiels et de s'adapter à toute nouvelle conjoncture¹²⁹.

Comme le suggère une étude britannique menée récemment, le besoin qu'ont les employés de perfectionner leurs compétences, et l'importance des compétences pour assurer la position concurrentielle des employeurs doivent être reconnus dans une mission nationale commune¹³⁰.

4.1 MOTIVATION ET PARTICIPATION

La motivation joue un rôle déterminant dans la participation des adultes à l'apprentissage et la formation offerte par les employeurs.

La plupart des théories relatives à la motivation sont axées sur une compréhension de l'action réciproque de plusieurs facteurs : l'autoévaluation des besoins, le désir de changement, les attentes à l'égard des résultats de certains comportements ou gestes, et une évaluation des avantages, des risques, du coût et de l'utilité de la tâche¹³¹.

Deux types de motivation (intrinsèque et extrinsèque) influent sur la décision d'une personne de participer à l'apprentissage et sur la décision de l'employeur de fournir une formation en cours d'emploi¹³².

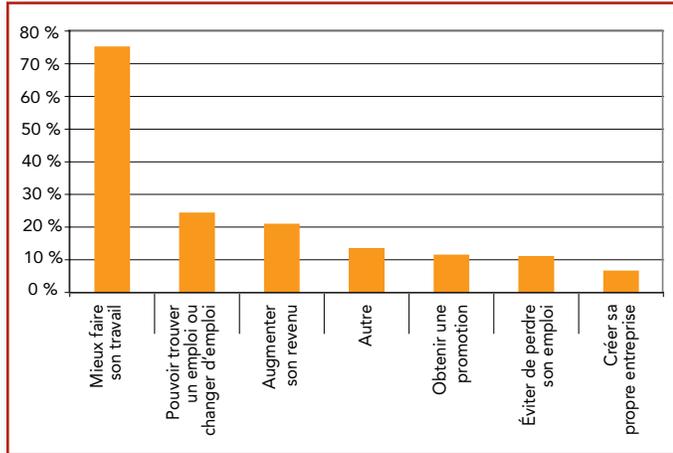
Certaines personnes sont extrinsèquement motivées à apprendre si des récompenses externes comme des paiements ou des promotions, des éloges ou une reconnaissance publique y sont associés¹³³.

Les personnes qui sont intrinsèquement motivées à participer à l'apprentissage le font parce qu'elles aiment le processus ou le sujet étudié¹³⁴. Par exemple, la motivation intrinsèque des employés à participer à des activités d'apprentissage et de formation se manifeste lorsque les employeurs leur donnent plus de responsabilités et leur permettent de prendre plus de décisions dans l'exercice de leurs fonctions.

Les données de l'*Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes* (EÉFA) de 2003 font ressortir une combinaison de motivations intrinsèques et extrinsèques¹³⁵. Il est clair que l'aspect financier n'influe pas toujours sur la décision de l'employé de participer à l'apprentissage et de formation. Comme l'indique le tableau de la page suivante, les trois quarts des travailleurs adultes suivent des cours de formation pour améliorer le rendement au travail tandis que 24,5 % le font dans le but de trouver un autre emploi. Seul un adulte sur cinq suit des cours de formation pour augmenter son revenu¹³⁶.

AU CANADA, LA PLUPART DES PERSONNES PARTICIPENT À UNE FORMATION FORMELLE LIÉE À L'EMPLOI PARCE QU'ELLES VEULENT AMÉLIORER LEUR RENDEMENT AU TRAVAIL.

Figure 8 : **Justification d'une formation formelle liée à l'emploi, Canada, 2002**



Source : Valerie Peters, *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-MIF, Ottawa, 2004.

Ces résultats correspondent à ceux de l'Enquête sur les attitudes des Canadiens à l'égard de l'apprentissage du Conseil canadien sur l'apprentissage, qui a examiné huit raisons pour lesquelles les gens suivaient une formation¹³⁷. La raison la plus fréquemment citée était le progrès personnel ou le désir d'apprendre quelque chose de nouveau (73,4 %), suivie du désir de donner un meilleur rendement au travail (69 %).

LES CANADIENS SUIVENT DES COURS D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION LIÉS AU TRAVAIL POUR DIVERSES RAISONS.

Tableau 1 : **Raisons pour lesquelles les Canadiens suivent une formation liée à l'emploi**

QUELLES SONT LES RAISONS, PARMI CELLES ÉNUMÉRÉES CI-DESSOUS, QUI VOUS ONT POUSSÉ À SUIVRE UNE FORMATION?	POURCENTAGE DES PERSONNES QUI ONT RÉPONDU « OUI »
Apprendre de nouvelles choses	73,4
Donner un meilleur rendement au travail	68,8
Gagner un salaire plus élevé	32,5
Répondre aux exigences de mon employeur	30,9
Avoir un meilleur emploi	30,8
Obtenir ou conserver un certificat ou un permis	30,7
Terminer des études menant à un diplôme ou à un grade	25,1
Obtenir un emploi	17,6
Poursuivre ma formation à un grade supérieur	16,1
Aucune de ces raisons	3,0
Satisfaire aux exigences des services d'aide sociale	1,2

Source : Conseil canadien sur l'apprentissage, *Enquête sur les attitudes des Canadiens à l'égard de l'apprentissage*, 2006.

Les motivations intrinsèques et extrinsèques ne sont pas aux deux extrêmes du continuum et ne sont pas mutuellement exclusives. Pour toute activité d'apprentissage donnée, une personne peut être personnellement ou financièrement motivée à suivre une formation¹³⁸.

Les programmes et initiatives cherchant à motiver les adultes à apprendre doivent donc tenir compte des besoins intrinsèques et extrinsèques de l'apprenant à tout moment, ce qui donne à penser que l'offre d'un « portefeuille » varié de mesures d'encouragement — comme des horaires de travail souples, des régimes salariaux ou des possibilités de formation axées sur l'apprenant — permettrait de répondre aux divers besoins des apprenants adultes.

4.2 ENCOURAGER LES GENS À APPRENDRE : QUELQUES FORMULES CLÉS

Préciser et valoriser les avantages de l'apprentissage

Ceux qui ne connaissent peut-être pas les avantages que procure l'apprentissage — tels qu'une hausse de salaire — peuvent être moins enclins à participer à la formation. De la même manière, les perceptions qu'ont les gens de la disponibilité des programmes ou du soutien à la formation — « il n'existe rien » — peuvent également influencer sur leurs attitudes face à l'utilité de cet apprentissage dans leur vie.

En outre, selon les recherches effectuées¹³⁹ sur la motivation reliée à la formation en milieu de travail, le désir de l'employé d'entreprendre une formation a un effet sur la probabilité qu'il recevra une formation parrainée par l'employeur. L'incidence de la formation parrainée par l'employeur était d'un tiers plus élevée chez les employés qui avaient exprimé un besoin de formation et qui ont pris une initiative en ce sens.

Les individus ont besoin de données utiles et accessibles qui précisent et qui font mieux connaître les avantages que procurent l'apprentissage et la formation, comme l'existence de diverses dispositions financières pouvant les aider à améliorer leurs compétences et leurs habiletés. Ils seraient peut-être plus enclins à suivre de la formation s'ils savaient ce que rapporterait un cours ou un programme auquel ils souhaitent s'inscrire.

Comme le confirme le Leitch Review of Skills de 2006, les employés ont également besoin de renseignements et de conseils pour comprendre les compétences dont ils ont besoin et découvrir les occasions de formation et de perfectionnement qui existent¹⁴⁰.

SERVICES D'ORIENTATION

Au Canada, il existe environ 10 000 services d'orientation professionnelle dans des organismes communautaires. Circuit Carrière, partenariat regroupant trois organismes à but non lucratif, offre un service de réseautage en ligne entre plus de 5 000 organismes, service axé tout particulièrement sur les jeunes et les personnes défavorisées. La province de la Saskatchewan dispose d'un réseau comprenant une vingtaine de centres de carrières et d'emploi chargés de fournir des renseignements sur la recherche ou le changement d'emploi et de carrière ainsi que des renseignements sur les cours et les programmes offerts.

PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

Des mesures d'encouragement

Les obstacles structurels — institutionnels, financiers, conjoncturels et éducatifs — peuvent nuire à la participation des adultes à l'apprentissage et à la formation. Des mesures d'encouragement peuvent être utilisées pour supprimer ces obstacles, par exemple :

- une aide financière
- des programmes et réseaux de service souples
- un contenu bien conçu et utile
- un milieu de travail axé sur l'apprentissage
- la reconnaissance des acquis (études et expérience), l'apprentissage informel y compris
- l'acquisition de compétences de base et d'un taux de littératie élémentaire
- l'appui des syndicats comme défenseurs de l'apprentissage.

Offrir une aide financière

Le coût de l'apprentissage et de la formation est un obstacle que l'on rencontre fréquemment chez les Canadiens adultes de tout âge, mais ce problème est particulièrement grave chez les travailleurs âgés ou peu qualifiés.

Au Canada, comme dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE, de nombreux mécanismes financiers et politiques visent à alléger le fardeau financier de l'apprenant¹⁴¹. Citons, entre autres, les comptes d'apprentissage individuels (CAI), les allocations et les bons d'études, les politiques de congés d'études, les régimes salariaux et les déductions fiscales qui réduisent considérablement le coût de la participation à la formation des adultes, particulièrement pour les apprenants peu qualifiés.

Les mécanismes de cofinancement¹⁴² permettent d'obtenir des ressources destinées à l'apprentissage et à la formation d'au moins deux parties parmi les employeurs, les employés et les gouvernements. Ces mécanismes stimulent l'investissement dans le capital humain pour les employeurs, les particuliers, ou les deux, et compensent les compressions budgétaires gouvernementales. Les régimes de cofinancement conçus pour faire face aux problèmes de la demande sont devenus une des plus importantes stratégies de financement de la formation des adultes dans les pays de l'OCDE¹⁴³.

Par exemple, les CAI sont des comptes d'épargne exonérés de l'impôt qui servent à financer les activités de formation des adultes. Leur but principal est d'obtenir la participation financière des divers partenaires dans le processus d'apprentissage et de formation au moyen de contributions versées par des adultes, des entreprises, des établissements et le gouvernement¹⁴⁴. Parmi les pays qui utilisent les CAI, citons le Canada, les Pays-Bas, l'Espagne, le Royaume-Uni et les États-Unis.

CAI PILOTES AU CANADA

\$avoir en banque est un programme de recherche national conçu pour déterminer si des incitatifs financiers peuvent aider les personnes à faible revenu à améliorer leurs perspectives économiques à long terme. \$avoir en banque travaille en partenariat avec Social and Enterprise Development Innovations (SEDI) et la Société de recherche sociale appliquée (SRSA).

Depuis 2001, SEDI a offert à plus de 3 600 personnes à faible revenu la possibilité d'augmenter leurs économies en vue de retourner aux études, d'acquérir des compétences ou de créer une petite entreprise. \$avoir en banque verse une contribution égale à celle de chaque participant dans un Compte d'apprentissage individuel (CAI), versant normalement trois dollars pour chaque dollar épargné, jusqu'à concurrence de 1 500 \$. En mai 2006, les participants avaient épargné plus de 3,7 millions \$ et obtenu plus de 10 millions \$ de contributions de contrepartie. Les participants ont utilisé plus de 6 millions \$ en crédits de contrepartie pour parfaire leur éducation, acquérir des compétences ou financer des études.

Source : Information adaptée des sites Internet de SEDI et de la Family Service Association of Toronto.

www.sedi.org/html/splash/index.asp (en anglais)

www.fsatoronto.com/programs/learnsave.html (en anglais)

Les bons d'études et les allocations subventionnent les coûts directs et indirects, allant des droits de scolarité à la perte de revenu. D'autres pays comme l'Autriche, l'Allemagne, l'Italie et la Suisse utilisent des bons d'études et des allocations pour cibler les personnes ayant le plus grand besoin d'apprentissage et de formation et pour stimuler la concurrence entre fournisseurs en offrant plus de choix aux apprenants.

Les programmes de congé d'études¹⁴⁵ répondent aux besoins des employés qui doivent s'absenter de leur travail ou réduire leurs heures de travail pour participer à une activité d'apprentissage. Ils compensent les employés de leur perte de revenu, protègent leur emploi afin qu'ils puissent le réintégrer une fois leur formation terminée, et garantissent souvent une aide financière pendant la formation.

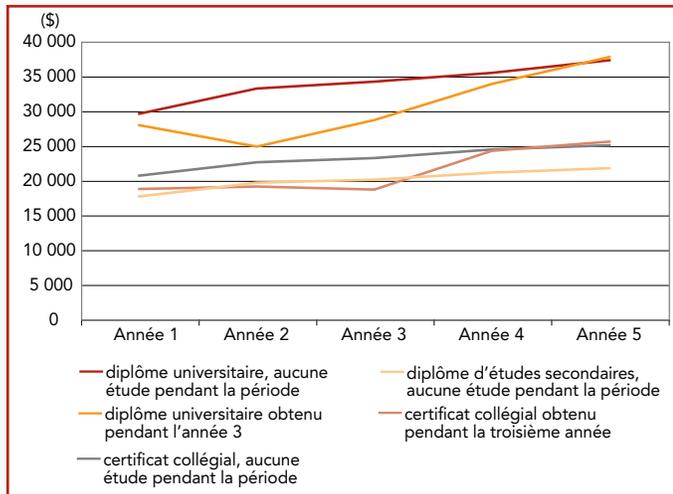
Les programmes salariaux comprennent des « systèmes de rémunération en fonction du savoir », en vertu desquels la rémunération de l'employé dépend de son aptitude à faire la preuve des compétences acquises en cours de formation.

Les recherches confirment la valeur inhérente de ces augmentations salariales. Les Canadiens qui obtiennent des titres de compétence officiels une fois leur vie adulte bien amorcée voient leur salaire augmenter¹⁴⁶. Au milieu des années 1990, les personnes âgées de 30 à 49 ans ont obtenu une augmentation de salaire de 32 % moins de deux ans après avoir obtenu un diplôme universitaire et de 37 % après avoir obtenu un certificat collégial. En revanche, l'augmentation de salaire des diplômés du secondaire qui n'ont pas perfectionné leurs compétences était de moins de 10 %¹⁴⁷.

PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

MOINS DE DEUX ANS APRÈS AVOIR OBTENU UN DIPLOME UNIVERSITAIRE OU UN CERTIFICAT COLLÉGIAL, LES ADULTES DE 30 À 49 ANS GAGNENT UNE AUGMENTATION DE SALAIRE CONSIDÉRABLE, CONTRAIREMENT À CEUX QUI NE DÉTIENNENT QU'UN DIPLOME D'ÉTUDES SECONDAIRES.

Figure 9 : **Rémunération annuelle moyenne des personnes âgées de 30 à 49 ans selon le niveau de formation et selon qu'elles ont ou non relevé au maximum leur niveau de compétences au milieu des années 1990, Canada**



Source des données : Analyse du Secrétariat de l'OCDE de données provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panel 1993-1998.

Source de la figure : OCDE, *Analyse des politiques d'éducation*—Édition 2003, Paris, 2003.

Les déductions fiscales permettent aussi de réduire le fardeau financier des apprenants adultes.

Le gouvernement du Canada offre maintenant diverses formes d'allégement fiscal aux étudiants :

- un crédit d'impôt de 17 % sur l'intérêt payé sur les prêts étudiants chaque année et la possibilité d'effectuer des retraits non imposables des REER dans le cadre du régime d'encouragement à l'apprentissage continu;
- une déduction fiscale de 400 \$ par mois offerte aux étudiants à temps plein;
- un crédit d'impôt non remboursable pour les manuels scolaires de 65 \$ par mois, offert aux étudiants inscrits à un cours leur donnant droit au crédit d'impôt pour études à temps plein;
- une exonération complète de l'impôt sur le revenu des bourses d'études postsecondaires.

Offrir des mécanismes de prestation souples

Très souvent, l'aide financière offerte ne représente pas une mesure d'encouragement suffisante. L'OCDE fait ressortir la nécessité d'ententes d'apprentissage souples adaptées aux besoins précis des apprenants¹⁴⁸. Au Canada et dans presque

tous les pays de l'OCDE, les associations sans but lucratif, les groupes bénévoles et les organismes non gouvernementaux tentent de combler le déficit qui existe dans l'offre de l'apprentissage aux adultes, surtout ceux peu qualifiés. Les écoles secondaires pour adultes, les collèges communautaires, les centres d'emploi et de formation à guichet unique, les centres communautaires, les centres de formation en entreprise et les établissements d'enseignement ordinaires sont d'autres moyens de rejoindre les apprenants adultes¹⁴⁹.

Certains pays de l'OCDE se dirigent vers un modèle d'apprentissage plus souple alliant divers modes et objectifs d'apprentissage. « L'école de la deuxième chance » donne aux adultes l'occasion d'améliorer leurs compétences et de réorienter leur carrière. Elle cible les groupes peu qualifiés et répond à une vaste gamme de besoins, depuis l'alphabétisation jusqu'à la formation professionnelle, en passant par l'apprentissage de la langue du pays comme langue seconde.

Un système souple pourrait aussi tenir compte des divers horaires de travail et responsabilités familiales des apprenants, ce qui aurait pour avantage de supprimer un obstacle souvent cité à la participation à l'apprentissage : le manque de temps¹⁵⁰. Par exemple, un tel système pourrait permettre à l'employé de participer à des activités d'apprentissage tout en travaillant à temps partiel.

Les universités ouvertes et le téléenseignement offrent aux adultes — surtout aux personnes difficiles à atteindre et peu qualifiées — la souplesse de choisir quand et où ils apprendront. Le téléenseignement repose en grande partie sur le recours aux outils de la technologie de l'information. Presque tous les pays de l'OCDE adoptent les technologies d'apprentissage informatisé et rejoignent ainsi des apprenants adultes de tous les milieux.

Offrir un contenu bien conçu et utile

Pour de nombreux adultes, l'investissement financier est justifié si le contenu de l'activité d'apprentissage offre de nouvelles perspectives de carrière, améliore leur vie quotidienne, ou tout simplement développe des intérêts personnels ou le lancement de nouvelles entreprises.

Comme l'indique une étude danoise sur l'apprentissage en milieu de travail, des résultats positifs sont atteints lorsque les stratégies de formation de l'entreprise correspondent aux besoins et aux aspirations de l'employé. Une approche axée sur l'apprenant stimule l'attachement de l'employé au milieu de travail, le désir d'appliquer les connaissances acquises et la volonté d'assumer de plus amples responsabilités dans le travail quotidien¹⁵¹.

Cette même étude montre que lorsque les employés reçoivent une formation non axée sur leurs besoins et leurs souhaits, l'inertie et le manque d'intérêt en résultaient, ce qui entraînait l'abandon des cours, la non-application des connaissances acquises dans l'exercice des fonctions quotidiennes et, dans certains cas, la désillusion et la frustration¹⁵².

ÉLABORER DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE PERTINENTES POUR LES IMMIGRANTS AUX PAYS-BAS, EN NORVÈGE ET EN SUÈDE¹⁵³

La Norvège et la Suède ont adopté un programme d'intégration des immigrants qui comporte une formation linguistique intensive et des cours d'intégration sociale. Aux Pays-Bas, où ils représentent presque 20 % de la population, les immigrants arrivés dans l'année en cours sont tenus de participer à des programmes d'insertion sociale — surtout des cours de langue — à moins qu'ils puissent prouver qu'ils parlent néerlandais à l'arrivée. Les immigrants arrivés depuis plus d'un an doivent également suivre une formation linguistique jusqu'à ce qu'ils aient acquis un niveau minimal de la langue. Pour mieux inciter les immigrants à participer, les centres régionaux d'éducation et d'autres fournisseurs de formation ont recours à des programmes d'études qui abordent des sujets pratiques de la vie quotidienne comme la garde d'enfants, les conseils juridiques et la gestion financière. En outre, ces centres régionaux utilisent une stratégie d'apprentissage intergénérationnelle : on enseigne aux parents non seulement le néerlandais, mais aussi d'autres connaissances utiles dans la vie quotidienne, et l'apprentissage a très souvent lieu dans les écoles que fréquentent leurs enfants.

Promouvoir un environnement d'apprentissage en milieu de travail

L'OCDE a constaté que le milieu de travail demeure le milieu d'apprentissage privilégié pour la plupart des travailleurs. Il leur fournit un environnement dans lequel ils peuvent apprendre et conserver leurs compétences. Édifier un milieu de travail favorisant l'apprentissage ne consiste pas tant à investir dans des programmes de formation coûteux et novateurs, qu'à structurer le travail de manière à valoriser et à encourager l'apprentissage.

Dans une organisation — la mesure dans laquelle la culture de l'entreprise facilite l'accès des employés aux connaissances et à l'information — influe sur le niveau d'engagement de l'employé à l'apprentissage formel et informel.

Reconnaissant l'importance associée à l'apprentissage continu et au perfectionnement des compétences, bon nombre d'entreprises s'efforcent de créer un milieu favorable à l'apprentissage pour leurs employés. On les qualifie d'« organisations apprenantes ».

Par définition, l'organisation apprenante est celle qui facilite l'apprentissage de ses membres¹⁵⁴ et qui sait créer, acquérir et transférer les connaissances et modifier son comportement pour tenir compte des nouvelles perspectives et du savoir acquis¹⁵⁵.

Les organisations apprenantes encouragent l'acquisition, le traitement et la diffusion continus des connaissances sur les marchés, les produits, les technologies et les procédés administratifs. L'organisation apprenante est également axée sur le marché, et dotée d'une culture d'entrepreneuriat, d'une structure souple et dynamique et d'un leadership facilitant^{156,157}.

L'organisation apprenante permet à ses employés l'occasion de mettre à l'épreuve et d'acquérir de nouvelles compétences, de participer à la prise de décisions, de communiquer le savoir, de coopérer les uns avec les autres tout en travaillant dans un climat de collaboration axé sur la résolution des problèmes¹⁵⁸. Cette organisation récompense l'apprentissage des employés et y prête un appui solide¹⁵⁹.

Dans une organisation apprenante, la satisfaction des employés face à leur milieu de travail a, selon les recherches menées, une incidence positive sur leurs initiatives et leur engagement en matière de formation¹⁶⁰. Les employés intégrés à un milieu de travail où l'on valorise l'apprentissage et crée un climat qui y est propice sont plus enclins à ressentir le besoin de formation.

Reconnaître l'apprentissage informel et les acquis

Les adultes dont l'apprentissage informel et les connaissances acquises ne sont pas reconnus n'ont pas accès à des emplois qu'ils sont peut-être aptes à occuper. Alors que l'apprentissage formel est bien reconnu au Canada, l'évaluation des compétences acquises de façon informelle ou à l'étranger est plus complexe.

Par exemple, les immigrants au Canada se heurtent souvent à des obstacles comme le manque de reconnaissance de leurs titres de compétences étrangers et de leur expérience antérieure, y compris de leurs qualifications professionnelles ou de leur compétence dans des métiers. La reconnaissance des acquis réduirait les obstacles potentiels, tels que le temps et les frais consacrés à l'apprentissage, et constituerait par conséquent une mesure d'encouragement importante pour beaucoup de Canadiens.

Le Royaume-Uni, par exemple, permet la reconnaissance de l'apprentissage informel par l'entremise de son système de qualifications professionnelles nationales (*National Vocational Qualifications*). Les NVQ ne font aucune distinction entre l'apprentissage informel, non formel et formel. Les candidats doivent répondre à des critères de rendement et l'employeur, l'école, le collège ou tout autre organisme est chargé de l'évaluation.

REPRÉSENTATION INTERNATIONALE DE PROGRAMMES
DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS¹⁶¹

Canada	Variations considérables d'une province à l'autre; certains ministères de l'Éducation sont dotés de systèmes partiels de reconnaissance des acquis fondés sur la scolarité antérieure plutôt que sur l'apprentissage informel ou l'expérience, tels que le Centre for Curriculum, Transfer and Technology en Colombie-Britannique.
Allemagne	Un « passeport de compétences » pour dix métiers, y compris les métiers de menuisier, d'adjoint médical et de commis de bureau, a été adopté en vertu d'un contrat avec le gouvernement du Land de Berlin. Les compétences professionnelles acquises informellement par les candidats sont évaluées; les titres de compétence en résultant sont regroupés en modules; les compétences et connaissances établies lors de la procédure d'évaluation sont certifiées et inscrites dans un passeport de compétences. Des examens externes ont lieu dans le cadre d'un programme de formation reconnu.
Pays-Bas	Un centre du savoir pour l'accréditation des acquis (EVC) a été créé pour définir et diffuser les connaissances sur la reconnaissance des acquis dans les secteurs industriels (2001). Citons d'autres projets pilotes de reconnaissance des acquis : – Les particuliers peuvent acquérir un titre de compétence de base en passant par un organisme de formation sectoriel. – Un programme dans les entreprises comprend la validation de l'expérience de travail et l'établissement d'itinéraires d'apprentissage personnalisés. Les certificats sont reconnus par l'EVC.
Suède	Le droit à l'examen individuel a été formellement réglementé. Une commission nationale sur la validation (2004-2007) a été nommée afin de promouvoir et de faire progresser l'élaboration de méthodes et systèmes d'évaluation et de s'employer à établir des équivalences nationales. Depuis l'automne 2003, tous les établissements d'enseignement supérieur sont obligés d'évaluer les acquis des candidats qui en font la demande et qui n'ont pas de titres de compétence (ou qui n'ont pas en leur possession les documents d'attestation pertinents).
États-Unis	Les examens General Educational Development (GED) comprennent des tests normatifs en rédaction, en études sociales, en sciences, en lecture et en mathématiques. Ceux qui réussissent ces cinq examens obtiennent un titre GED, qui est généralement reconnu comme l'équivalent du diplôme d'études secondaires.

PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

Cibler les compétences de base et la littératie

Le fondement de tout apprentissage chez les adultes commence dès la petite enfance, période décisive où se forment les attitudes envers la formation continue ou l'apprentissage tout au long de la vie. Les investissements qui visent à améliorer la littératie et les compétences de base chez les adultes peuvent influencer directement sur la capacité des parents d'enrichir les premières expériences d'apprentissage de leurs enfants et sur l'importance que ceux-ci attacheront à l'éducation et à l'apprentissage tout au long de la vie.

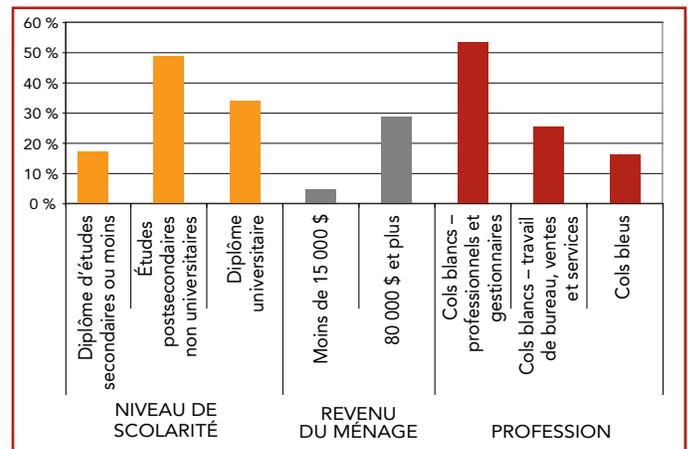
Des découvertes récentes semblent indiquer que plus les besoins en apprentissage sont satisfaits, plus la demande d'apprentissage et de formation augmente¹⁶². Par conséquent, l'augmentation du niveau de littératie des adultes faciliterait la formation et l'apprentissage.

Mais le rendement des adultes à cet égard a peu évolué au Canada depuis dix ans, et 42 % d'entre eux n'ont pas un niveau de littératie suffisant pour réussir dans l'économie actuelle fondée sur le savoir¹⁶³. En outre, le taux d'immigration élevé du Canada fait en sorte qu'un nombre croissant de personnes arrivent au pays sans posséder les compétences nécessaires en littératie pour intégrer le marché du travail canadien.

L'OCDE constate que « l'apprentissage engendre l'apprentissage » : ceux qui sont instruits reconnaissent généralement les bienfaits de l'apprentissage et leur taux de participation aux activités de formation est donc beaucoup plus élevé que celui des personnes qui ont peu de compétences et sont peu instruites¹⁶⁴. Les recherches donnent à entendre que les gens sont plus enclins à suivre des cours de formation lorsque l'emploi exige beaucoup de connaissances¹⁶⁵. Les compétences en littératie comptant parmi les outils qu'utilise une personne pour bâtir les bases solides nécessaires à tout apprentissage, sont un des moyens clés pour inciter les adultes à apprendre.

LES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES ET LES COLS BLANCS ONT TENDANCE À PARTICIPER DAVANTAGE À LA FORMATION FORMELLE LIÉE À L'EMPLOI QUE LES PERSONNES MOINS SCOLARISÉES.

Figure 10 : **Pourcentage de la population adulte âgée de 25 à 64 ans participant à la formation liée à l'emploi, selon le niveau de scolarité, le revenu et la profession, Canada, 2002**



Source : Valerie Peters, *Travail et formation : Premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, Ottawa, Statistique Canada, 2004, no de catalogue 81-595-MIF.

Certains pays ont établi des cibles de littératie pour tenter d'augmenter les compétences de base globales de leur population. Par exemple, le Royaume-Uni s'est engagé à doubler la réussite à la plupart des niveaux d'ici 2020 : cela signifie que 95 % des adultes auront les compétences de base en littératie et en numératie, une hausse par rapport aux niveaux de 85 % en littératie et de 79 % en numératie en 2005¹⁶⁶.

CERTAINS PAYS ÉTABLISSENT DES CIBLES DE PARTICIPATION

Suède : L'initiative d'éducation des adultes (1997-2002) offrait des études secondaires supérieures gratuites à quiconque n'avait pas atteint ce niveau. La Suède avait ciblé 100 000 places par an.

Royaume-Uni (Angleterre) : Les programmes mixtes Skills for Life Strategy et Skills Strategy visent à accroître le nombre d'adultes ayant les compétences nécessaires pour obtenir un emploi et progresser vers une formation plus poussée i) en améliorant les niveaux de compétences de base de 2,25 millions d'adultes (entre 2001 et 2010, le jalon de 1,5 million de personnes ayant été franchi en 2007) et ii) en réduisant d'au moins 40 % d'ici 2010 le nombre d'adultes actifs qui n'ont pas le National Vocational Qualifications ou un niveau de compétences équivalent. Pour atteindre ce but, la cible intermédiaire visée est de 1 million d'adultes actifs ayant atteint le niveau 2 entre 2003 et 2006.

Union européenne : L'UE a établi qu'au moins 12,5 % des adultes devraient participer chaque mois à des activités d'apprentissage et de formation dans les pays membres.

S'assurer le concours des syndicats

Les données de l'EFAA recueillies entre 1993 et 1997 montrent que les travailleurs syndiqués participent généralement davantage que les autres aux activités d'apprentissage et de formation liées à l'emploi et qu'ils sont plus susceptibles de faire financer leur formation par l'employeur.

Nous savons que les syndicats jouent un rôle clé dans la promotion de l'apprentissage formel ou informel lié à l'emploi et qu'ils favorisent la tenue de cours, d'événements et d'ateliers. Beaucoup de syndicats préconisent l'apprentissage tout au long de la vie afin d'améliorer le quotidien de leurs membres au travail. Certains syndicats sont dotés d'installations de formation très perfectionnées, tandis que d'autres se sont joints à des programmes collégiaux afin d'élargir l'éventail des programmes offerts ainsi que la délivrance de titres et de certificats¹⁶⁷.

Nous savons également que les travailleurs syndiqués sont plus susceptibles d'obtenir une bonne formation sur les nouvelles technologies au travail, de suivre un perfectionnement technique ou professionnel et de participer à divers autres exercices de travail d'équipe et de résolution de problèmes. Mais ils profitent également davantage de cours sur les droits et les avantages des employés et sur la santé et la sécurité au travail. La plupart des conclusions précitées se rapportent à tous les types de cours d'éducation des adultes. La majorité des cours suivis sont liés de près ou de loin à l'emploi des travailleurs.

Encourager les employeurs à offrir une formation

Selon un sondage COMPAS mené au Canada en 2002, les employeurs estiment que la formation et l'acquisition de compétences ne sont pas des questions prioritaires. Seuls 10 % des répondants ont dit que la formation et l'acquisition de compétences représentaient les questions les plus importantes liées à l'emploi¹⁶⁸.

Selon l'OCDE, il est probable que les employeurs n'investissent pas assez dans la formation et l'apprentissage parce qu'ils ne sont pas conscients des divers avantages pouvant en être tirés. L'apprentissage favorise l'innovation à l'égard des produits, des services et des procédés¹⁶⁹, renforce la culture et le moral de l'entreprise et influe sur la capacité d'attirer et de retenir des effectifs de premier ordre¹⁷⁰. En outre, comme le montre une étude américaine, la formation en cours d'emploi peut avoir une plus grande incidence sur la croissance de la productivité que sur l'augmentation des salaires¹⁷¹.

La recherche indique également que lorsque la formation est financée par l'employeur, elle tend à favoriser l'innovation

en milieu de travail, qu'elle soit de nature technologique ou organisationnelle ou qu'elle soit axée sur les processus¹⁷².

Préciser et valoriser les bienfaits de l'apprentissage

Les employeurs doivent reconnaître le lien existant entre l'innovation ou le changement et la formation. En 1999, près de la moitié des entreprises canadiennes ont lancé un nouveau produit ou procédé; 29 % ont adopté un nouveau type de technologie, et plus de 40 % ont institué un changement organisationnel¹⁷³.

Néanmoins, certains employeurs évitent les risques qu'ils croient liés à la formation en « attirant du talent » plutôt qu'en formant des employés à l'interne. Les employeurs ont donc besoin d'une vision élargie de ce qu'est un apprenant potentiel. Un grand nombre d'entre eux supposent qu'il est plus profitable de former les employés les plus instruits, et ne voient pas d'intérêt de faire acquérir des compétences de base à leurs employés peu qualifiés¹⁷⁴. Toutefois, nous savons que l'augmentation des compétences et de la littératie chez les employés peu qualifiés entraîne une amélioration générale de l'entreprise et du marché du travail.

Les employeurs ont besoin de données pour les aider à évaluer plusieurs questions clés, telles que les besoins et les compétences de leurs employés — y compris les compétences non certifiées — la qualité des fournisseurs d'activités de formation, l'efficacité de la formation offerte et le rendement potentiel de l'investissement. Les petites et moyennes entreprises ont besoin de données sur la manière de concilier le temps de production et le temps de formation et d'élaborer des plans de formation axés sur les compétences.

Les employeurs ont également besoin de données dans les domaines suivants pour pouvoir prendre des décisions éclairées sur la mise en œuvre de la formation et de l'apprentissage en milieu de travail¹⁷⁵ :

- la variété des options de formation, y compris l'apprentissage virtuel;
- les formules d'évaluation des besoins et d'évaluation post-formation;
- la mise en commun des ressources au moyen de partenariats avec d'autres établissements;
- la contribution potentielle des syndicats à la formation et à l'apprentissage liés à l'emploi.

DES RETOMBÉES POSITIVES

La dernière publication du Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail du CCA établit clairement que l'investissement dans l'apprentissage et la formation rapporte des dividendes¹⁷⁶.

INDICES DES RETOMBÉES POSITIVES DE LA FORMATION AU NIVEAU DE L'INDUSTRIE

Une étude de la Banque mondiale a suivi pendant cinq ans le rendement de 1 500 entreprises portugaises à la suite de l'investissement qu'elles avaient consenti dans le domaine de la formation formelle liée à l'emploi¹⁷⁴. Selon cette étude, le rendement moyen était de 24 % pour les entreprises qui avaient offert une formation et de 7 % pour celles qui s'étaient abstenues de le faire. En augmentant de 10 heures par année le temps consacré à la formation, on a pu voir la productivité croître de 6 %. L'étude conclut que « la formation formelle liée à l'emploi est un bon investissement pour beaucoup d'entreprises et pour l'économie, produisant peut-être un meilleur rendement que d'autres investissements en immobilisations ou en scolarisation ».

Une étude du gouvernement du Canada menée en 2004 fait état des retombées sur la productivité des sommes investies dans de nouvelles technologies en milieu de travail ainsi que dans l'éducation et la formation¹⁷⁷. Cette étude du ministère des Finances montre que le fait d'offrir une formation en informatique augmentait la productivité; une augmentation de 10 % de la proportion de travailleurs ayant reçu une formation en informatique a donné lieu à une hausse de 4,5 % de la productivité.

Offrir des mesures d'encouragement et réduire les obstacles

Plusieurs mesures d'encouragement peuvent inciter les employeurs, y compris les PME, à fournir une formation à leurs employés ou à la financer, dont :

- une aide financière;
- des incitatifs fiscaux;
- une meilleure liaison entre gouvernements et employeurs.

TRAIN TO GAIN (LA FORMATION RAPPORTE) (ROYAUME-UNI)

En 2004, le gouvernement du Royaume-Uni a annoncé l'introduction dans toute l'Angleterre du programme « Train to Gain » (la formation rapporte), qui s'inspire du modèle ETP. Contrairement aux projets pilotes, le programme « Train to Gain » vise à aider les employeurs à cerner toutes les options qui leur sont offertes pour répondre à leurs besoins en formation, tout en conservant un programme de formation de base financé à 100 % jusqu'au premier niveau 2. Les réformes prévoient notamment que les courtiers cibleront les employeurs peu susceptibles d'offrir une formation afin de réduire le « poids mort ». Environ 60 % des employeurs participant à ce programme étaient désignés comme « difficiles à joindre ». Le programme fonctionnera à plein régime d'ici 2007-2008, et il devrait alors délivrer environ 175 000 premiers titres de compétence de niveau 2 complet chaque année. Les essais « Train to Gain » de niveau 3 ont également été lancés et évalueront la volonté des employeurs de contribuer au coût de la formation de niveau 3¹⁷⁸.

Les conseils sectoriels au Canada

Le Programme des conseils sectoriels (PCS) du gouvernement du Canada vise à établir, à mettre en place et à appuyer des partenariats nationaux pour s'occuper des questions de compétences et de ressources humaines.
www.hrsdc.gc.ca/fr/gateways/nav/top_nav/program/spi.shtml

COMMENT LES GOUVERNEMENTS PEUVENT MOTIVER LES EMPLOYEURS

Office for Standards in Education, Children's Services and Skills (Ofsted), connu antérieurement sous le nom de Bureau d'inspection de l'éducation des adultes (Royaume-Uni) :

À compter du 1^{er} avril 2007, un nouvel inspectariat unique, qui sera également connu sous le nom d'Ofsted, sera chargé de la réglementation et de l'inspection d'une gamme élargie de services publics, allant des garderies et des services sociaux destinés aux enfants à l'enseignement dans les écoles et collèges, en passant par la formation des adultes et l'apprentissage en milieu de travail.

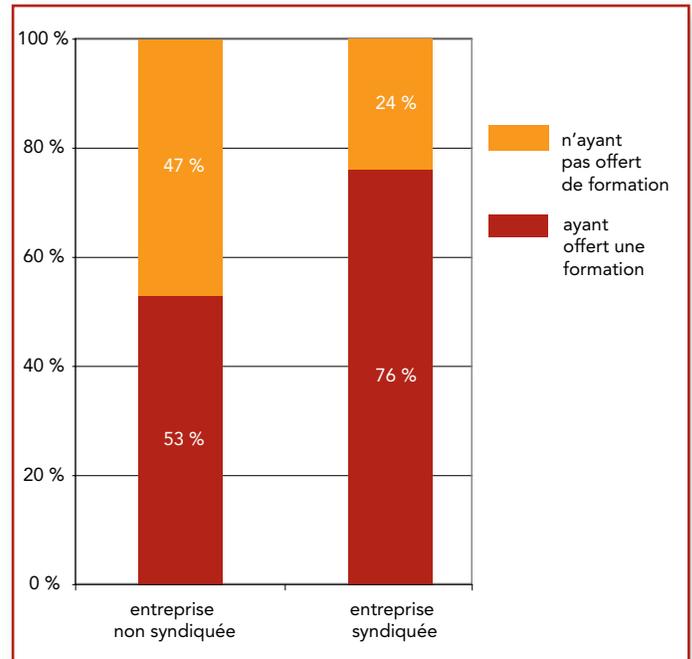
Collaboration entre syndicats et employeurs

Les syndicats peuvent jouer un rôle clé dans l'apprentissage des adultes en encourageant les employeurs à former leurs employés. En nouant de solides relations de travail, les syndicats et les employeurs peuvent déterminer avec précision les besoins particuliers en formation et trouver des stratégies efficaces pour résoudre les problèmes en milieu de travail. Travailler avec les syndicats permet aussi aux employeurs de régler efficacement les problèmes de transition en période de changements.

Selon l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE), les entreprises qui ont des syndicats sont plus susceptibles de financer la formation (76 %) que celles où les travailleurs ne sont pas syndiqués (53 %)¹⁷⁹.

LES ENTREPRISES OÙ LES EMPLOYÉS SONT SYNDIQUÉS
SONT PLUS SUSCEPTIBLES DE FINANCER LA FORMATION.

Figure 11 : **Pourcentage des employeurs offrant une formation liée à l'emploi, par statut syndical**



Source : Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, 2003

Chapitre 5 : Synthèse et orientations futures

5.1 SYNTHÈSE

Les Canadiens reconnaissent la valeur qu'ajoute l'apprentissage et la formation des adultes sur le plan personnel, social et économique. L'apprentissage tout au long de la vie est un élément essentiel d'une démocratie dynamique.

C'est aussi notre meilleure protection contre un avenir incertain découlant des défis posés par une mondialisation croissante, et notamment par les progrès rapides des nouvelles technologies et les exigences d'innovation et de hausse de la productivité.

Pourtant, malgré le niveau d'instruction élevé enregistré au Canada, près de la moitié des Canadiens n'ont pas les compétences nécessaires pour être des membres productifs de la société complexe d'aujourd'hui. En 2002, un tiers seulement des Canadiens adultes ont participé à des activités d'apprentissage ou de formation sous une forme ou une autre, et ce taux de participation stagne depuis dix ans.

Entre-temps, les employeurs canadiens recherchent de plus en plus des travailleurs qui ont des compétences plus poussées et polyvalentes. Même ceux qui possèdent peu de qualifications doivent de plus en plus apprendre à se servir des nouvelles technologies et perfectionner leurs compétences, ou risquer de devenir marginalisés.

C'est sur les lieux de travail que s'effectue l'essentiel de l'apprentissage et de la formation chez les adultes. En 2002, le quart de la main-d'œuvre adulte a bénéficié, au Canada, d'une formation financée par l'employeur. Mais les possibilités d'une telle formation au Canada sont au mieux inégales, accusant un sérieux retard par rapport à d'autres pays.

De nombreux obstacles — institutionnels, conjoncturels, psychologiques et scolaires ou éducatifs — empêchent les employés et employeurs canadiens de participer pleinement à l'apprentissage et la formation. Environ un tiers des Canadiens ont dit avoir été incapables de suivre la formation liée à l'emploi qu'ils désiraient ou dont ils avaient besoin en raison d'obstacles. La plupart ont cité un manque de temps et d'argent ainsi que des responsabilités familiales, mais ces facteurs peuvent cacher d'autres raisons comme un faible niveau de littératie ou l'absence de reconnaissance des connaissances acquises antérieurement.

L'absence d'engagement semble être un obstacle considérable pour 2,2 millions de Canadiens, dont plusieurs sont des hommes de 45 ans et plus. Plus de la moitié (56 %) d'entre eux n'ont pas fait d'études postsecondaires. Ces non-participants chroniques n'ont participé à aucune formation formelle liée à l'emploi depuis quatre ans et n'ont pas l'intention d'en suivre une au cours des trois années à venir.

Nous n'avons pas de données suffisantes sur les besoins en apprentissage et en formation de ce groupe. Mais nous savons que l'absence de motivation ou d'intérêt de ses membres,

conjugée à un faible niveau de littératie chez les employés occupant des postes peu ou moyennement spécialisés, réduit selon toute probabilité leur désir de suivre des activités d'apprentissage formelles.

Le manque d'intérêt constitue aussi un obstacle pour de nombreux employeurs, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, qui peuvent ne pas reconnaître les avantages économiques de la formation, une augmentation de la productivité et de l'innovation par exemple, et qui ne disposent pas des enseignements voulus au sujet des programmes existants, des modes de prestation offerts et des incitatifs financiers.

Si nous voulons éviter toute une série de maux sociaux et économiques, nous devons agir dès maintenant. La baisse de la productivité, l'absence d'innovation, les pénuries de main-d'œuvre, le déclin de la prospérité et une diminution de la qualité de vie font planer des menaces réelles sur notre avenir.

La complaisance n'est simplement pas de mise. Nous devons instituer une culture de l'apprentissage au Canada qui saura libérer le potentiel chez tous les Canadiens.

5.2 ORIENTATIONS FUTURES

Il est manifeste que les stratégies actuelles de formation des adultes, qui mettent l'accent sur l'apprentissage et la formation des jeunes adultes, limitent la capacité du Canada à créer une culture d'apprentissage et à mobiliser le plein potentiel de notre main-d'œuvre.

Selon des études menées dans de nombreux pays, il existe un lien entre un accroissement de l'apprentissage et de la formation chez les adultes et une hausse concrète de la productivité¹⁸⁰ des entreprises et du bien-être social et personnel. La suppression des obstacles à la participation des adultes à l'apprentissage et à la formation est donc la responsabilité de tous.

À la lumière des conclusions du présent rapport, le CCA recommande que le Canada relève ce défi en adoptant cinq grandes initiatives, chacune d'entre elles contenant un « groupe » de recommandations connexes :

1. **Créer une vision pancanadienne de ce qui constitue l'apprentissage et la formation chez les adultes**
2. **Encourager la collaboration entre partenaires**
3. **Favoriser une culture de l'apprentissage en milieu de travail, en particulier pour les PME**
4. **Motiver et cibler les travailleurs peu qualifiés**
5. **Élaborer une stratégie de collecte de données afin de combler les lacunes dans les connaissances**

1. Créer une vision pancanadienne de ce qui constitue l'apprentissage et la formation chez les adultes

Au Canada, le système actuel d'apprentissage et de formation des adultes varie selon les provinces et territoires et est impossible à maintenir à long terme. Nous devons définir une stratégie détaillée de l'apprentissage et de la formation des adultes qui s'appuie sur des pratiques exemplaires et supprime les obstacles qui empêchent les employés et les employeurs de s'engager plus à fond dans des activités d'apprentissage et de formation.

Plusieurs mesures permettant d'élargir notre vision de l'apprentissage et d'accroître les possibilités de formation pour les Canadiens sont décrites ci-dessous.

1.1 Reconnaître l'apprentissage informel

La formation des adultes allie l'apprentissage formel à l'apprentissage informel, et c'est ce « mariage » qui, au bout du compte, permet aux Canadiens de préserver les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées et vivre une vie productive. Pourtant, les avantages que présente l'apprentissage informel ne sont pas reconnus.

- Nous devons en apprendre davantage sur la nature de l'apprentissage informel et sur son rôle en milieu de travail, au foyer et au sein de la collectivité.

1.2 Promouvoir un système de prestation flexible et accessible

Dans une culture de l'apprentissage solide, les adultes pourront choisir librement comment, quand et où ils participeront à des activités d'apprentissage qui répondent aux exigences de leur travail et à leurs besoins personnels.

- Nous devons adopter des politiques qui permettront de concilier travail et responsabilités familiales, en accordant des congés pour suivre des cours, en offrant une formation financée intégralement ou partiellement par l'employeur, en suppléant au revenu de ceux qui sont en formation et en diversifiant les méthodes d'apprentissage.

1.3 Évaluer et reconnaître les connaissances acquises antérieurement

Le Canada ne possède pas de système cohérent permettant d'évaluer et de reconnaître les qualifications, les compétences et les connaissances acquises antérieurement, l'apprentissage informel ou les titres de compétence étrangers (professionnels et scolaires).

- Nous devons instituer un système d'attestation de formation qui permet d'évaluer et de reconnaître l'apprentissage (y compris informel), les compétences, les connaissances, les qualifications et l'expérience acquis antérieurement par une personne.

2. Encourager la collaboration entre partenaires

Nous avons une base solide de collaboration entre partenaires dont nous pouvons tirer parti, mais des améliorations s'imposent.

- Le Canada doit créer un forum national au sein duquel les Canadiens pourront participer à un dialogue sur l'apprentissage et la formation des adultes, sur le niveau qui serait approprié et sur la composition de cette formation¹⁸¹.
- Le Canada doit profiter de l'expérience qu'il a acquise dans le domaine de la collaboration entre gouvernements, établissements de formation, particuliers, entreprises, syndicats et organismes pour offrir des programmes d'acquisition de compétences qui répondent aux besoins des employeurs¹⁸² et favorisent une culture de l'apprentissage.
- Les partenaires doivent partager le coût de l'apprentissage et de la formation en faisant participer financièrement les employeurs, les particuliers, les gouvernements et les syndicats à l'octroi d'aides financières comme les CAI.
- Nous devons regrouper les fournisseurs d'activités d'apprentissage et de formation au sein d'un réseau d'échange d'information avec tous les partenaires.
- Pour assurer le contrôle de la qualité des programmes d'apprentissage et de formation, le Canada doit encourager une « culture de l'évaluation des résultats »¹⁸³ entre tous les partenaires, en examinant et en évaluant périodiquement les programmes.

3. Favoriser une culture de l'apprentissage en milieu de travail, en particulier pour les PME

Les employeurs n'investissent pas assez dans l'apprentissage et la formation en milieu de travail. Beaucoup ne sont pas conscients des avantages économiques qui en découlent. Ils se heurtent aussi à des contraintes de temps et de moyens financiers, et ne disposent pas des données voulues sur l'évaluation des besoins en formation, l'apprentissage acquis antérieurement et l'apprentissage informel, les programmes et les modes de prestation offerts.

- Nous devons promouvoir les avantages que présentent la formation des adultes et la formation en milieu de travail en fournissant des renseignements clairs et faciles à comprendre sur les résultats de l'apprentissage et sur le rendement de l'investissement pour tous les partenaires des activités d'apprentissage et de formation.
- Nous devons offrir aux employeurs des données et des conseils sur les programmes et les cours existants, sur les mesures d'encouragement offertes, sur les avantages d'un système flexible de prestation des programmes, sur le bien-fondé de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis et sur l'importance de l'apprentissage informel.

De nombreux employeurs ne voient pas la nécessité de fournir une formation élémentaire à leurs employés peu qualifiés¹⁸⁴.

- Nous devons informer les employeurs des bienfaits économiques et sociaux de la formation donnée aux travailleurs peu qualifiés.
- Nous devons instituer un système qui aidera les employeurs à évaluer les compétences et les besoins des employés et à les intégrer aux exigences du poste.
- Nous devons offrir aux employeurs des mesures d'encouragement pour qu'ils accroissent l'apprentissage en milieu de travail en concluant des accords de financement partagé et en collaborant avec les établissements d'enseignement.

3.1 Cibler les PME

Par rapport aux grandes entreprises, les PME se heurtent à un plus grand nombre d'obstacles lorsqu'il s'agit d'offrir des occasions d'apprentissage et de formation en milieu de travail. La collaboration avec de grandes entreprises pourrait aider les PME à réduire les coûts de ces programmes.

- Nous devons mettre sur pied, au Canada, un consortium pour la formation qui permettrait de mettre en commun les ressources.

4. Motiver et cibler les travailleurs peu qualifiés

Malheureusement, ce sont ceux qui ont le plus besoin de perfectionner leurs compétences qui ont le moins accès aux ressources. Le perfectionnement des compétences non seulement permet d'améliorer le rendement au travail, mais il contribue également au milieu d'apprentissage des enfants des travailleurs. C'est un investissement dans la prochaine génération de travailleurs.

- Nous devons informer les adultes qui ne suivent pas de formation des bienfaits économiques, sociaux et familiaux de l'apprentissage.
- Le Canada devra investir de larges sommes autant dans l'éducation de la petite enfance que dans le renforcement des niveaux de littératie et de numératie et de compétences en informatique chez les adultes peu qualifiés et les jeunes.

5. Élaborer une stratégie de collecte de données afin de combler les lacunes dans les connaissances

- Nous devons recueillir des données sur :
 - » les méthodes d'apprentissage informel et « autres »;
 - » les non-apprenants;
 - » les obstacles à l'apprentissage et à la formation à l'échelle pancanadienne;
 - » les résultats de la formation et le rendement de l'investissement;
 - » les résultats d'une formation de base donnée à ceux qui en ont le plus besoin;

- » une collaboration productive entre grandes et petites entreprises;
- » la collaboration avec les conseils sectoriels;
- » des modèles réussis d'un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle;
- » les résultats personnels et sociaux de l'apprentissage et de la formation;
- » la satisfaction que l'apprenant retire de l'apprentissage et de la formation.

MESURES SUGGÉRÉES

Les suggestions suivantes s'inspirent de la discussion en table ronde tenue sur la formation des adultes et l'apprentissage tout au long de la vie qui s'est déroulée à Halifax en novembre 2006 à l'instigation des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques et du Centre du savoir sur l'apprentissage chez les adultes¹⁸⁵.

LES GOUVERNEMENTS :

- élaborer, en collaboration avec tous les partenaires, un cadre stratégique pour l'apprentissage chez les adultes;
- promouvoir un financement stable et à long terme pour les employeurs qui assurent une formation et pour les apprenants;
- coordonner la politique du marché du travail dans tous les ministères, dans les provinces et entre celles-ci;
- se servir des médias et des porte-parole communautaires pour contribuer à promouvoir une culture de l'apprentissage tout au long de la vie des travailleurs;
- favoriser la collaboration entre les fournisseurs de services.

LES ÉCOLES, COLLÈGES ET UNIVERSITÉS :

- accroître l'accès aux cours individuels et la flexibilité dans le choix de ces cours;
- renforcer l'évaluation et la reconnaissance des acquis;
- accorder une aide plus soutenue au téléenseignement et créer des satellites dans les régions rurales;
- travailler avec les employeurs et les associations patronales afin d'adapter les outils d'évaluation des compétences et les programmes d'études pour répondre aux besoins de branches d'activité données.

LES EMPLOYEURS ET ASSOCIATIONS

PATRONALES :

- accroître les investissements dans les activités d'apprentissage structurées destinées aux employés;
- diffuser les expériences réussies.

Chapitre 6 : Ce que le CCA entend faire

Le Conseil canadien sur l'apprentissage a pour mission d'améliorer les résultats d'apprentissage des Canadiens et de favoriser une culture d'apprentissage dans tout le Canada par les moyens suivants :

- en informant les Canadiens de l'état de l'apprentissage au Canada à tous les stades de la vie;
- en facilitant la prise de décisions objectives en matière d'apprentissage par l'échange des connaissances;
- en favorisant des recherches de qualité sur l'apprentissage.

À la lumière de ce rôle important, le CCA fera progresser notre compréhension de l'apprentissage chez les adultes en continuant de se tenir à jour sur les diverses questions se rapportant à l'apprentissage et à la formation et de rendre compte des activités entreprises à ce sujet. Le CCA continuera de fournir des données utiles et actualisées sur l'état de l'apprentissage et de la formation au Canada en publiant ses rapports annuels *État de l'apprentissage au Canada* et *L'enseignement postsecondaire au Canada*.

Le CCA prépare également une série de rapports thématiques qui s'intéressent à cinq grands défis en matière d'apprentissage : l'apprentissage chez les Autochtones, l'apprentissage chez les adultes, l'apprentissage chez les jeunes enfants, la santé et l'apprentissage et l'apprentissage et le milieu de travail.

Il veillera aussi à ce que nous disposions des données nécessaires pour mieux comprendre les facteurs qui pèsent sur l'accès et sur la participation aux études, aux activités de formation et au marché du travail.

Et le CCA continuera de collaborer avec ses partenaires en vue de mettre au point de meilleurs indicateurs qui permettront de suivre les progrès accomplis et d'établir des critères et des objectifs clairs.

Le CCA poursuivra également sa collaboration avec le Centre du savoir sur l'apprentissage chez les adultes, consortium qui regroupe 40 organismes et particuliers actifs dans le domaine de la recherche, de la prestation et de l'évaluation de la formation des adultes au Canada, et le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, consortium regroupant plus de 150 organismes et qui s'intéresse à plusieurs questions, dont les obstacles à l'apprentissage en milieu de travail, le passage de l'école au monde du travail et l'accessibilité offerte aux immigrants et à d'autres groupes vulnérables.

BIBLIOGRAPHIE

- ALBERTA ADVANCED EDUCATION. *A Learning Alberta Review: Fostering Innovation in Alberta*, Edmonton, 2005.
- ALMEIDA, R., et P. CARNEIRO. *Costs, Benefits and the Internal Rate of Return to Firm Provided Training*, Washington, Banque mondiale, 2006.
- ASHTON, D. N. « The Impact of Organizational Structure and Practices on Learning in the Workplace », *International Journal of Training and Development*, vol. 8, no 1, 2004, p. 43 à 53.
- GOVERNEMENT DE L'AUSTRALIE, Département d'éducation, sciences et formation, 2005 [en ligne], [www.dest.gov.au].
- BARRON, J. M., M. C. BERGER et D. A. BLACK. « Do Workers Pay for On the Job Training? », *Journal of Human Resources*, vol. 34, no 2, 1999, p. 235 à 252.
- BECKER Gary. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press, 1964.
- BERGERON L.-P., et autres. *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie, 2004-2013*, Ottawa, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2004.
- BETCHERMAN, G., N. LECKIE et K. McMULLEN. *Developing Skills in the Canadian Workplace*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1997.
- BJØRNÅVOLD, Jens. « Assessment and recognition of non-formal learning in Europe: main tendencies and challenges », 2001. [Communication prononcée au congrès international OCDE-KRIVET sur les politiques en matière d'apprentissage des adultes, Séoul (Corée)].
- BJØRNÅVOLD, Jens. *Making Learning Visible: Identification, Assessment and Recognition of Non-formal Learning in Europe*, Thessalonique (Grèce), Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), 2000.
- BURKE, R., et Eddy NG. « The changing nature of work and organizations: implications for human resource management », *Human Resource Management Review*, vol. 16, 2006, p. 86 à 94.
- CAMPBELL, Alison, et Natalie GAGNON. *Literacy, Life and Employment: An Analysis of Canadian International Adult Literacy Survey (IALS) Microdata*, Ottawa, Conference Board du Canada, 2006.
- CENTRE CANADIEN DE POLITIQUES ALTERNATIVES. *The Rich and the Rest of Us: The Changing Face of Canada's Growing Gap*, Ottawa, 2007.
- CENTRE DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LE CANADA. « La participation électorale au Canada : La démocratie canadienne est-elle en crise? », *Les cahiers du CRIC*, [en ligne], Ottawa, no 3, octobre 2001. [http://www.cric.ca/pdf/cahiers/cahierscric_nov2001.pdf] (consulté le 24 avril 2007).
- CENTRE DU SAVOIR SUR L'APPRENTISSAGE CHEZ LES ADULTES, Conseil canadien sur l'apprentissage, Plan d'affaires 2006-2007, Ottawa, 2007.
- CONSEIL CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE. *Indice composite de l'apprentissage*, [en ligne], Ottawa, 2006. [http://www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/Composite LearningIndex2/2006Results.htm?Language=FR].
- CONSEIL CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE. *Un investissement rentable – Mettre l'investissement en rapport avec les résultats d'entreprise et l'économie*, [en ligne], Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, Ottawa, 2007. [http://www.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/173407F2-67F8-48F0-842F-1BC07FFSA488/0/connecting_dots_FR.pdf].
- CONSEIL CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE. *L'insuffisance des compétences au Canada*, [en ligne], Ottawa, 2006. [http://www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/LessonsInLearning/LinL20061220SkillsGap.htm?Language=FR].
- CONSEIL CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE. *L'enseignement postsecondaire au Canada : Un bilan positif – Un avenir incertain : Rapport sur l'enseignement au Canada 2006*, [en ligne], Ottawa, 2006. [http://www.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/30FSC520-B333-4071-8C547B2E96D66CF6/0/PSEReport2006FR.pdf].
- CONSEIL CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE. *État de l'apprentissage au Canada : Pas le temps de s'illusionner – Rapport de 2007 sur l'apprentissage au Canada*, [en ligne], Ottawa, 2007. [http://www.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/F71EE279-50AA-479F-9CB5-77F630FBDB8D/0/SOLR_Report_Online_FR.pdf].
- CONSEIL CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE. *Enquête sur les attitudes des Canadiens à l'égard de l'apprentissage*, [en ligne], Ottawa, 2006. [http://www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/SCAL/?Language=FR].
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. *Mémorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie*, [en ligne], Bruxelles, 2000. [http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/memofr.pdf].
- COMPAS Public Opinion and Customer Research. *The Business Agenda*, (Fall 2002).
- CONFERENCE BOARD DU CANADA. « Perspectives de l'emploi », dans RÉSEAUX CANADIENS DE RECHERCHE EN POLITIQUES PUBLIQUES. *Employer Investment in Canada*, Ottawa, 2005.
- CONFERENCE BOARD DU CANADA. « Overcoming barriers: effective strategies for enhancing employee literacy and learning in the workplace research project », *Breaching the Barriers to Workplace Literacy*, [rapport de la phase 1], Ottawa, 2001.
- COULOMBE, S., J.-F. TREMBLAY et S. MARCHAND. *Performance en littératie, capital humain et croissance dans 14 pays de l'OCDE*, Ottawa, Statistique Canada, 2004. (No 89-552-MIF au catalogue).
- CROSS, K. P., *Adults as Learners*, San Francisco, Jossey-Bass, 1981.
- DEARDEN, L., H. REED et J. VAN REENEN. *Who Gains When Workers Train? Training and Corporate Productivity in a Panel of British Industries*, [document de travail], Londres, Institute for Fiscal Studies, 2000.

BIBLIOGRAPHIE

- DECI, E. L. *Intrinsic Motivation*, New York, Plenum, 1975.
- DENTON, F., C. FEAVER et B. SPENCER. « Immigration and population aging », *Canadian Business Economics*, vol. 7, no 1, 1999, p. 39 à 57.
- DULIPOVICI, Andreea. *Les compétences en formation : Résultats des sondages de la FCEI sur la formation*, [en ligne], Ottawa, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2003.
[http://www.cfib.ca/researchf/reports/training_2003_f.pdf] (consulté le 4 avril 2007).
- EDUCATIONAL TESTING SERVICES. *America's Perfect Storm: Three Forces Changing Our Nation's Future*, Princeton (New Jersey), 2007.
- ERAUT, M. « Informal Learning in the Workplace », *Studies in Continuing Education*, vol. 26, no 2, 2004, p. 247 à 273.
- EVANS, K. *Making Sense of Lifelong Learning: Respecting the Needs of All*, Londres, Routledge Falmer, 2003.
- EVANS, K., N. KERSH et S. KONTIAINEN. « Recognition of Tacit Skills: Sustaining Learning Outcomes in Adult Learning and Work Re-entry », *International Journal of Training and Development*, vol. 8, no 1, 2004, p. 54 à 72.
- FAMILY SERVICE ASSOCIATION OF TORONTO. *FSA Learn Save*, [en ligne], Toronto, [s. d.].
[<http://www.fsatoronto.com/programs/learnsave.html>] (consulté le 5 mars 2007).
- FORUM CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE. *L'apprentissage — Une main-d'œuvre qualifiée crée une entreprise prospère*, Ottawa, 2006.
- GARVIN, D. « Building Learning Organisations », *Harvard Business Review*, vol. 71, no 1, 1993, p. 78 à 91.
- GREGG, Allan. « Productivity Isn't Just a Talking Point », *The Globe and Mail*, 16 mars 2007.
- HECKMAN, James. *Invest in the Very Young*, Chicago, Ounce of Prevention Fund et la University of Chicago Harris School of Public Policy Studies, 2000.
- HYTÖNEN, T. « International briefing 14: training and development in Finland », *International Journal of Training and Development*, vol. 7, no 2, 2003, p. 124 à 137.
- INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT. *World Competitiveness Yearbook 2004*, Lausanne (Suisse), 2004.
- KAPSALIS, C. « The Role of Employees in Training Decisions in Canada », *Canadian Business Economics*, vol. 5, no 1, 1996, p. 71 à 80.
- KELLY, A. « The Evolution of Key Skills: Towards a Tawney Paradigm », *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 53, no 1, 2001, p. 21 à 35.
- LATHAM, G. P., et C. T. ERNST. « Keys to Motivating Tomorrow's Workforce », *Human Resource Management Review*, vol. 16, no 2, 2006, p. 181 à 198.
- LEITCH REVIEW OF SKILLS. *Prosperity for All in the Global Economy – World Class Skills*, Norwich (Royaume-Uni), HM Treasury, 2006.
- LUNDBERG, C. C. « Learning in and by Organisations: Three Conceptual Issues », *International Journal of Organisational Analysis*, vol. 3, no 1, 1995, p. 10 à 23.
- LUTHANS, F., M. J. RUBACH et P. MARSNIK. « Going Beyond Total Quality: The Characteristics, Techniques, and Measures of Learning Organisations », *International Journal of Organisational Analysis*, vol. 3, no 1, 1995, p. 24 à 44.
- MACHIN, Stephen, et Anna VIGNOLES. *The Economic Benefits of Training to the Individual, the Firm and the Economy: The Key Issues*, Londres, Centre for the Economics of Education, 2001.
- MacKERACHER, D., et autres. *State of the Field Report: Barriers to Participation in Adult Learning*, [en ligne], 2006.
[<http://www.nald.ca/library/research/sotfr/barriers/barriers.pdf>] (consulté le 3 janvier 2007).
- MILAN, Anne. « Volonté de participer : L'engagement politique chez les jeunes adultes », *Tendances sociales canadiennes*, [en ligne], Ottawa, Statistique Canada, no 79, hiver 2005.
[<http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-008-XIF/0030511-008-XIF.pdf>] (consulté le 24 avril 2007). (No 11-008 au catalogue).
- MILLS, David. *The Importance of Employer-Sponsored Workplace Training for Human Capital Formation*, Ottawa, 2004.
- MINGAT, A., et J. TAN. « The Full Social Returns to Education: Estimates Based on Countries' Economic Growth Performance », *Human Capital Development Working Papers*, Washington (D. C.), Le Groupe de la Banque mondiale, 1996.
- NATIVEL, C. « Education and Training for the Low-skilled in Denmark: Linking Public Policy to Workplace Needs and Practice », dans OCDE. *Améliorer les compétences : Vers de nouvelles politiques*, Paris, OCDE, 2006.
- NYHAN, B., P. CRESSEY, M. TOMASSINI, M. KELLEHER et R. POELL. « European Perspectives on the Learning Organisation », *Journal of European Industrial Training*, vol. 28, no 1, 2004, p. 67 à 92.
- OCDE. *Au-delà du discours – Politiques et pratiques de formation des adultes*, Paris, OCDE, 2003.
- OCDE. *Regards sur l'éducation*, Paris, OCDE, 2006.
- OCDE. *Analyse des politiques d'éducation – Édition de 2003*, Paris, OCDE, 2003.
- OCDE. *Vivre et travailler plus longtemps*, Paris, OCDE, 2006. (Vieillesse et politiques de l'emploi).
- OCDE. *Mesurer les effets de l'éducation sur la santé et la vie citoyenne*, [délibérations du symposium], Danemark, 2006.
- OCDE. *Promouvoir la formation des adultes*, Paris, OCDE, 2005.

BIBLIOGRAPHIE

- OCDE. *Améliorer les compétences : Vers de nouvelles politiques*, Paris, OCDE, 2006.
- OCDE. *Examen thématique sur l'apprentissage des adultes : Canada*, Paris, OCDE, 2003.
- O'NEILL, Tim, et Andrew SHARPE. « L'analphabétisme fonctionnel : les coûts économiques et les répercussions sur le marché du travail », dans STATISTIQUE CANADA. *L'alphabétisation des adultes au Canada : résultats d'une étude nationale*, Ottawa, 1991.
- PALDANIUS, S. *The Rationality of Reluctance and Indifference toward Adult Education*, [thèse de doctorat no 86], Linköping (Suède), Université de Linköping, 2003.
- PEDLER M., J. BURGOYNE et T. BOYDELL. *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*, London, McGraw-Hill, 1991.
- PETERS, Valerie. *Travail et formation : Premiers résultats de l'enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, Ottawa, Statistique Canada, 2004. (No 81-595 MIF au catalogue).
- PIGOU, Arthur Cecil, *A Study in Public Finance*, Londres, Macmillan, 1928.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Un milieu de travail qui nous avantage*, [en ligne], Ottawa, 2003. [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/mtgna/milieu_travail_qui_nous_avantage.shtml] (consulté le 31 janvier 2007).
- RUBENSON, Kjell, et G. XU. « Barriers to Participation in Adult Education and Training: Towards a New Understanding », dans BELANGER, Paul, et Albert TUIJNMAN (éd.). *New Patterns of Adult Learning: A Six Country Comparative Study*, Oxford (Royaume-Uni), 1997.
- SAUNDERS, Ron. *Faire progresser l'apprentissage en milieu de travail*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2006.
- SAUNDERS, Ron. *Towards an Effective Adult Learning System: Report on the Atlantic Roundtable*, [rapport préparé pour le Centre du savoir sur l'apprentissage chez les adultes du Conseil canadien sur l'apprentissage], Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2007.
- SEMMAR, Yassir. « Adult Learners and Academic Achievement: The Roles of Self-efficacy, Self-regulation, and Motivation », *Journal of Adult and Continuing Education*, vol. 12, no 2, 2006.
- SHARPE, A. *Raising Canadian Living Standards: A Framework for Discussion*, Ottawa, Centre d'étude des niveaux de vie, 2002.
- SKULE, S. « Learning Conditions at Work: A Framework to Understand and Assess Informal Learning in the Workplace », *International Journal of Training and Development*, vol. 8, no 1, 2004, p. 8 à 20.
- SOCIAL AND ENTERPRISE DEVELOPMENT INNOVATIONS. SEDI, [en ligne], Toronto, 2007. [<http://www.sedi.org>].
- STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*, Ottawa, 2003.
- STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*, Ottawa, 1993 et 1997.
- STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa, 2003.
- STATISTIQUE CANADA. *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : Points saillants de l'Enquête canadienne de 2004 sur le don, le bénévolat et la participation*, Ottawa, 2006. (No 71-542-XIF au catalogue).
- STATISTIQUE CANADA. *Enquêtes sociales générales : Engagement social*, Ottawa, 2003.
- STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active*, Ottawa, 2003.
- STATISTIQUE CANADA. *Revue chronologique de la population active*, 2006.
- STATISTIQUE CANADA. *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2005-2031*, Ottawa, 2005. (No 91-520-XIF au catalogue).
- STATISTIQUE CANADA et DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Pratiques de ressources humaines : Perspectives des employeurs et des employés*, Ottawa, 2001. (Série sur le milieu de travail en évolution).
- STATISTIQUE CANADA et OCDE. *Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA)*, Paris et Ottawa, 2003.
- STATISTIQUE CANADA et OCDE. *Apprentissage et réussite — Premiers résultats de l'enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa et Paris, 2001.
- STATISTIQUE CANADA et OCDE. *Apprentissage et réussite — Premiers résultats de l'enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa et Paris, 2003.
- STATISTIQUE CANADA et OCDE. *Apprentissage et réussite — Premiers résultats de l'enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa et Paris, 2005.
- STATISTIQUE CANADA et OCDE. *La littératie à l'ère de l'information : Rapport final de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes*, Ottawa et Paris, 2000.
- STATISTIQUE CANADA et RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, Ottawa, 2003.
- STATISTIQUE CANADA et RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, Ottawa, 1999.

BIBLIOGRAPHIE

STATISTIQUE CANADA et RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. *Miser sur nos compétences : Résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes 2003*, Ottawa, 2005. (No 89-617-XIF au catalogue).

SUSSMAN, Deborah. « Obstacles à la formation liée à l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, vol. 3, no 3, 2002. (No-75 001-XIF au catalogue).

TAMKIN, Penny. *Measuring the Contribution of Skills to Business Performance: A Summary for Employers*, [en ligne], Brighton (Royaume-Uni), Institute for Employment Studies, 2005. [http://www.cipd.co.uk/subjects/lnanddev/general/_mesconsklbsum.htm] (consulté le 2 avril 2007).

TUIJNMAN, A. « Themes and Questions for a Research Agenda on Lifelong Learning », *Supporting Lifelong Learning: Making Policy Work*, Londres, Open University, vol. 3, 2002.

TURCOTTE, J., A. LÉONARD et C. MONTMARQUETTE. *Nouveaux résultats sur les déterminants de la formation dans les emplacements canadiens*, Ottawa, Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2003. (Série sur le milieu de travail en évolution). (No 71-584-MIF au catalogue).

TURCOTTE, J. et L. RENNISON. *Productivity and Wages: Measuring the Effect of Human Capital and Technology Use from Linked Employer-Employee Data*, Ottawa, ministère des Finances, 2004.

VEEMAN, Nayda. *Adult Learning in Canada and Sweden: A Comparative Study of Four Sites*, [thèse], Saskatoon, Université de la Saskatchewan, 2004.

XU, Gong-Li. *Barriers to Participation in Adult Education and Training: An Empirical Study towards a Better Understanding of the Time Barrier*, Ottawa, 2003.

YALNIZYAN, Armine. *The Rich and the Rest of Us*, Toronto, Centre canadien de politiques alternatives, 2007.

NOTES EN FIN DE TEXTE

1. Conseil canadien sur l'apprentissage, *Enquête sur les attitudes des Canadiens à l'égard de l'apprentissage*, [en ligne] Ottawa, 2006, [www.ccl-cca.ca]
2. Conseil canadien sur l'apprentissage, « État de l'apprentissage au Canada : Pas le temps de s'illusionner », *Rapport sur l'enseignement au Canada 2007*, [en ligne] Ottawa, 2007, [www.ccl-cca.ca/www.ccl-cca.ca]
3. OCDE, *Au-delà du discours—Politiques et pratiques de formation des adultes*, Paris, 2003.
4. Ibid.
5. Valerie Peters, *Travail et formation : Premiers résultats de l'enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, Statistique Canada, no de catalogue no 81 595 MIE, Ottawa, 2004.
6. Alison Campbell et Natalie Gagnon, *Literacy, Life and Employment: An Analysis of Canadian International Adult Literacy Survey (IALS) Microdata*, Conference Board of Canada, Ottawa, 2006.
7. Nayda Veeman, *Adult Learning in Canada and Sweden: A Comparative Study of Four Sites*, thèse de doctorat, Saskatoon: Université de Saskatchewan, 2004.
8. S. Paldanius, *The Rationality of Reluctance and Indifference toward Adult Education*, thèse de doctorat no 86, Université de Linköping, Linköping, 2003.
9. Statistique Canada et OCDE, *Apprentissage et réussite — Premiers résultats de l'enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa et Paris, 2003.
10. Conseil canadien sur l'apprentissage, « État de l'apprentissage au Canada ».
11. Allan Gregg, « Productivity Isn't Just a Talking Point », *The Globe and Mail*, 16 mars 2007
12. Ibid.
13. CanWin réfère à un sommet réunissant des entreprises et organisé par Microsoft Canada, intitulé : *Canada in the World: Economic Prosperity and Productivity through Innovation and Skilled Workforce*, qui s'est déroulé à Ottawa en février 2007.
14. Stephen Machin et Anna Vignoles, *The Economic Benefits of Training to the Individual, the Firm and the Economy: The Key Issues*, Centre for the Economics of Education, Londres, 2001.
15. Allan Gregg, « Productivity ».
16. Conseil canadien sur l'apprentissage, *Un investissement rentable — Mettre l'investissement en formation en rapport avec les résultats d'entreprise et l'économie*, Ottawa, Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, 2007.
17. Statistique Canada et OCDE, *Apprentissage et réussite — Premiers résultats de l'enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa et Paris, 2005.
18. En ce qui concerne le niveau de scolarisation, nous nous classons au deuxième rang parmi les pays de l'OCDE, 44 % de la population active ayant fait des études postsecondaires sous une forme ou une autre.
19. Educational Testing Services, *America's Perfect Storm: Three Forces Changing Our Nation's Future*, Princeton, New Jersey, 2007.
20. R. Burke et Eddy Ng, « The Changing Nature of Work and Organizations: Implications for Human Resource Management », *Human Resource Management Review*, vol. 16, p. 86 à 94, 2006.
21. A. Kelly, « The Evolution of Key Skills: Towards a Tawney Paradigm », *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 53, no 1, p. 21 à 35, 2001.
22. OCDE, *Au-delà du discours*.
23. Conseil canadien sur l'apprentissage, *Rapport sur l'enseignement au Canada 2006, L'enseignement postsecondaire au Canada : Un bilan positif — Un avenir incertain*, Ottawa, 2006.
24. Gary Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago, 1964; Arthur Cecil Pigou, *A Study in Public Finance*, Macmillan, Londres, 1928. L'expression « capital humain » a été utilisée pour la première fois par Pigou, mais popularisée par Becker.
25. International Institute for Management, *World Competitiveness Yearbook 2004*, Lausanne, 2004.
26. Alberta Advanced Education, *Fostering Innovation in Alberta*, Edmonton, 2005.
27. A. Sharpe, *Raising Canadian Living Standards: A Framework for Discussion*, Centre d'étude des niveaux de vie, Ottawa, 2002.
28. Alberta Advanced Education, *Fostering Innovation*.
29. David Mills « *The Importance of Employer-sponsored Workplace Training for Human Capital Formation* », Ottawa, 2004.
30. OCDE, *Regards sur l'éducation*, Paris, 2006.
31. Ibid.
32. Alberta Advanced Education, *Fostering Innovation*.
33. Penny Tamkin, *Measuring the Contribution of Skills to Business Performance: A Summary for Employers*, Institute for Employment Studies, Brighton, 2005, www.cipd.co.uk.
34. Stephen Machin et Anna Vignoles, *Economic Benefits*.
35. J. Turcotte, A. Léonard et C. Montmarquette, *Nouveaux résultats sur les déterminants de la formation dans les emplois canadiens*, Série sur le milieu de travail en évolution, Statistique Canada et RHDC, no de catalogue 71-584-MIF, 2003.
36. Penny Tamkin, *Measuring the Contribution*.
37. Conseil canadien sur l'apprentissage, « État de l'apprentissage au Canada ».
38. OCDE, *Vivre et travailler plus longtemps, Vieillesse et politiques de l'emploi*, Paris, 2006.
39. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Ottawa, 2003.
40. F. Denton, C. Feaver et B. Spencer, « Immigration and Population Aging », *Canadian Business Economics*, vol. 7, no 1, p. 39 à 57, 1999.
41. Peters, *Working and Training*.
42. Ressources humaines et développement social Canada, *Un milieu de travail qui nous avantage*, [en ligne], Ottawa, 2003. http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/mtnqna/milieu_travail_qui_nous_avantage.shtml
43. Centre canadien de politiques alternatives, *The Rich and the Rest of Us: The Changing Face of Canada's Growing Gap*, Ottawa, 2007.
44. Alison Campbell et Natalie Gagnon, *Literacy, Life and Employment: An Analysis of Canadian International Adult Literacy Survey (IALS) Microdata*, Ottawa, le Conference Board of Canada, 2006.
45. Nayda Veeman, *Adult Learning*.
46. S. Paldanius, *Rationality of Reluctance*.
47. Statistique Canada et OCDE, *Apprentissage et réussite — Premiers résultats de l'enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa et Paris, 2001.
48. Statistique Canada et OCDE, *Apprentissage et réussite — Premiers résultats de l'enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa et Paris, 2005.
49. Ibid.
50. Ibid.
51. Ibid.
52. Ibid.
53. Educational Testing Services, *America's Perfect Storm*.
54. Statistique Canada et OCDE, *Apprentissage et réussite*, 2005.
55. S. Coulombe, J.F. Tremblay et S. Marchand, *Performance en littératie, capital humain et croissance dans 14 pays de l'OCDE*, Statistique Canada, no de catalogue 89 552 MIF, Ottawa, 2004.
56. Ibid.
57. O'Neill, Tim et Andrew Sharpe, « L'analphabétisme fonctionnel : les coûts économiques et les répercussions sur le marché du travail », dans Statistique Canada, *L'alphabetisation des adultes au Canada : résultats d'une étude nationale*, Ottawa, 1991.
58. Valerie Peters, *Travail et formation*.
59. OCDE, *Regards sur l'éducation*.
60. Statistique Canada et Ressources humaines et développement des compétences Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, Ottawa, 2003.
61. Peters, Valerie, *Travail et formation*.
62. Mills, David, « Employee-sponsored workplace training ».
63. Statistique Canada et OCDE, *Apprentissage et réussite*, 2005.
64. Goldenberg, Mark, *Investissements des employeurs dans l'apprentissage en milieu de travail au Canada*, Conseil canadien sur l'apprentissage, Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, Ottawa 2006
65. OCDE, *Mesurer les effets de l'éducation sur la santé et la vie citoyenne*, Délibérations du Symposium, Copenhagen, 2006.
66. Statistique Canada, *Enquête sociale générale : Engagement social*, Ottawa, 2003.
67. Statistique Canada et OCDE, *La littératie à l'ère de l'information : Rapport final de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes*, Ottawa et Paris, 2000.
68. Conseil canadien sur l'apprentissage, *Indice composite de l'apprentissage*, Ottawa, 2006, <http://www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/CompositeLearningIndex2/2006Results.htm?Language=FR>.
69. Conseil canadien sur l'apprentissage, « État de l'apprentissage au Canada ».
70. Centre de recherche et d'information sur le Canada, *La participation électorale au Canada : La démocratie canadienne est-elle en crise?*, document no 3, Ottawa, 2001, www.cric.ca, [en ligne].
71. Anne Milan, « Volonté de participer : L'engagement politique chez les jeunes adultes » Tendances sociales canadiennes, no de catalogue 11-008, Statistique Canada, Ottawa, hiver 2005, [en ligne], <http://www.statcan.ca>
72. Conseil canadien sur l'apprentissage, *Indice composite de l'apprentissage*, 2006.
73. Statistique Canada, *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : Points saillants de l'Enquête canadienne de 2004 sur le don, le bénévolat et la participation*, no de catalogue 71-542-XIF, Ottawa.
74. Ibid.
75. Ibid.
76. Conseil canadien sur l'apprentissage, *Indice composite de l'apprentissage*, 2006.
77. Statistique Canada, *Canadiens dévoués, Canadiens engagés*.
78. A. Tuijnman, « Themes and Questions for a Research Agenda on Lifelong Learning », *Supporting Lifelong Learning: Making Policy Work*, vol. 3, Open University, Londres, 2002.
79. Statistics Canada, *2005 Canadian Internet Use Survey*, (Ottawa: 2006).
80. Ibid.
81. Statistique Canada, *Enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa, 2003.
82. T. Hytönen, « International Briefing 14: Training and Development in Finland », *International Journal of Training and Development* 7, 2, p. 124 à 137, 2003.
83. OCDE, *Au-delà du discours*.
84. Jens Bjørnåvold, *Making Learning Visible: Identification, Assessment and Recognition of Non-formal Learning in Europe*, CEDEFOP, Thessaloniki, 2000.
85. Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Miser sur nos compétences : Résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabetisation et les compétences des adultes 2003*, no de catalogue 89-617-XIF, Ottawa, 2005.
86. Commission européenne, *Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie*, Bruxelles, 2000, <http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/memofr.pdf>.
87. Conseil canadien sur l'apprentissage, Centre du savoir sur l'apprentissage chez les adultes, *Plan d'affaires 2006-2007*, Ottawa, 2007.
88. Ibid.
89. OCDE, *Regards sur l'éducation*.
90. Gouvernement de l'Australie, Department of Education, Science and Training, http://www.dest.gov.au/sectors/training_skills/policy_issues/reviews/key_issues/nsls/glo/utz.htm (consulté le 18 février 2007).
91. Valerie Peters, *Travail et formation*.
92. Ibid.
93. La « main-d'œuvre adulte » désigne les personnes âgées de 25 à 64 ans qui occupaient un poste à un moment donné de l'année de référence.
94. Valerie Peters, *Travail et formation*.
95. Ibid.
96. Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, 2003.
97. Valerie Peters, *Travail et formation*.
98. Ibid.
99. M. Eraut, *Informal Learning in the Workplace*, *Studies in Continuing Education*, vol. 26, no 2, p. 247 à 273, 2004.
100. Valerie Peters, *Travail et formation*.
101. Les trois premiers obstacles – conjoncturels, institutionnels et psychologiques – sont dérivés du travail de Cross (1981) et de Rubenson et Xu (1997). Voir K.P. Cross, *Adults as Learners*, San Francisco, Jossey-Bass, 1981, et Kjell Rubenson et G. Xu, *Barriers to Participation in Adult Education and Training: Towards a New Understanding*, *New Patterns of Adult Learning: A Six Country Comparative Study*, Paul Belanger et Albert Tuijnman, ed., Oxford (Royaume-Uni), 1997.
102. Deborah Sussman, *Obstacles à la formation liée à l'emploi, L'emploi et le revenu en perspective* 3, 3, Ottawa, Statistique Canada, no au catalogue 75-001-XIF, 2002.
103. Le quatrième obstacle (scolaire ou éducatif) a été signalé par Judith Potter dans Dorothy MacKeracher et autres, *State of the Field Report: Barriers to Participation in Adult Learning*, 2006, [en ligne] <http://library.nald.ca> (consulté le 3 janvier 2007).
104. Valerie Peters, *Travail et formation*.
105. Gong-Li Xu, *Barriers to Participation in Adult Education and Training: An Empirical Study towards a Better Understanding of the Time Barrier*, (Ottawa: 2003).
106. OCDE, *Promouvoir la formation des adultes*.
107. Valerie Peters, *Travail et formation*.
108. Les non-apprenants à long terme sont généralement des hommes de 45 ans et plus qui n'ont fait que des études secondaires.
109. Valerie Peters, *Travail et formation*.
110. Ibid.
111. Ibid.

NOTES EN FIN DE TEXTE

112. Ibid.
113. Conseil canadien sur l'apprentissage, *Carnet du savoir : L'insuffisance des compétences au Canada*, 2006. [en ligne] <http://www.cclcca.ca/CCL/Reports/LessonsInLearning/LinL20061220SkillsGap.htm>.
114. Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, Ottawa, 2003. Données de la CVTS versées dans la nouvelle base de données CHRONOS d'EuroStat et présentées dans Au-delà du discours : politiques et pratiques de formation des adultes.
115. Ron Saunders, *Faire progresser l'apprentissage en milieu de travail*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa, 2006.
116. Conference Board du Canada, *Perspectives de l'emploi, cité dans Investissements des employeurs dans l'apprentissage en milieu de travail au Canada*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa, 2005.
117. Ron Saunders.
118. Ibid.
119. Andreea Dulipovici, *Les compétences en formation*, Ottawa, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2003.
120. Ibid.
121. Valerie Peters.
122. Alison Campbell et Natalie Gagnon.
123. Nayda Veeman.
124. S. Paldanius.
125. Ron Saunders.
126. S. Coulombe.
127. Ibid.
128. OCDE, *Promouvoir la formation des adultes*.
129. Leitch Review of Skills, « Prosperity for All in the Global Economy—World Class Skills », HM Treasury, Norwich (Royaume-Uni), 2006.
130. Ibid.
131. E. L. Deci, *Intrinsic Motivation*, Plenum, New York, 1975.
132. Ibid.
133. Yassir Semmar, « Adult Learners and Academic Achievement: The Roles of Self-efficacy, Self-regulation, and Motivation », *Journal of Adult and Continuing Education*, vol. 12, no 2, 2006.
134. Ibid.
135. Valerie Peters.
136. Ibid.
137. Conseil Canadien sur l'apprentissage. *Enquête sur les attitudes des Canadiens à l'égard de l'apprentissage* (Ottawa: 2006).
138. Yassir Semmar.
139. C. Kapsalis, « The Role of Employees in Training Decisions in Canada », *Canadian Business Economics*, vol. 5, no 1, 1996, p. 71 à 80.
140. Leitch Review of Skills.
141. OCDE, *Promouvoir la formation des adultes*.
142. Ibid.
143. Ibid.
144. Ibid.
145. Le Canada ne dispose d'aucun mécanisme visant à accorder aux adultes un congé officiel d'études. Les employés organisent eux-mêmes leurs activités d'apprentissage et de formation en concluant une entente avec leur employeur, ou avec l'employeur et leur syndicat.
146. OCDE, *Promouvoir la formation des adultes*.
147. OECD, *Education Policy Analysis* (Paris: 2003).
148. OCDE, *Promouvoir la formation des adultes*.
149. Ibid.
150. Ibid.
151. C. Nativel, « Education and Training for the Low-skilled in Denmark: Linking Public Policy to Workplace Needs and Practices », cité dans *Améliorer les compétences : Vers de nouvelles politiques*, Paris, OCDE, 2006.
152. Ibid.
153. OCDE, *Promouvoir la formation des adultes*.
154. M. Pedler, J. Burgoyne et T. Boydell, *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*, London, McGraw-Hill, 1991.
155. D. Garvin, « Building Learning Organisations », *Harvard Business Review*, vol. 71, no 1, 1993, p. 78 à 91.
156. C. C. Lundberg, « Learning in and by Organisations: Three Conceptual Issues », *International Journal of Organisational Analysis*, vol. 3, no 1, 1995, p. 10 à 23.
157. F. Luthans, M.J. Rubach et P. Marsnik, « Going Beyond Total Quality: The Characteristics, Techniques, and Measures of Learning Organisations », *International Journal of Organisational Analysis*, vol. 3, no 1, 1995, p. 24 à 44.
158. B. Nyhan, P. Cressey, M. Tomassini, M. Kelleher et R. Poell, « European Perspectives on the Learning Organisation », *Journal of European Industrial Training*, vol. 28, no 1, 2004, p. 67 à 92.
159. D. N. Ashton, « The Impact of Organizational Structure and Practices on Learning in the Workplace », *International Journal of Training and Development*, vol. 8, no 1, 2004, p. 45 à 53.
160. K. Evans, N. Kersh et S. Kontiainen, « Recognition of Tacit Skills: Sustaining Learning Outcomes in Adult Learning and Work Re-entry », *International Journal of Training and Development*, vol. 8, no 1, 2004, p. 54 à 72.
161. OCDE, *Promouvoir la formation des adultes*.
162. G.P. Latham et C.T. Ernst, « Keys to Motivating Tomorrow's Workforce », *Human Resource Management Review*, vol. 16, 2006, p. 181 à 198.
163. Statistique Canada et OCDE, *Apprentissage et réussite : Premiers résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Ottawa et Paris, 2005.
164. OCDE, *Promouvoir la formation des adultes*.
165. Ibid.
166. Leitch Review of Skills.
167. N. Evans, *Making Sense of Lifelong Learning: Respecting the Needs of All*, Londres, Routledge Falmer, 2003.
168. COMPAS Public Opinion and Customer Research, *The Business Agenda*, automne 2002.
169. J. Turcotte, A. Leonard et C. Montmarquette.
170. Penny Tamkin.
171. J. M. Barron, M. C. Berger et D. A. Black, « Do Workers Pay for On-the-Job Training? », *Journal of Human Resources*, vol. 34, no 2, 1999, p. 235 à 252.
172. Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, Ottawa, 1999.
173. Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, *Pratiques de ressources humaines : Perspectives des employeurs et des employés*, Série sur le milieu de travail en évolution, Ottawa, 2001. Calculs fondés sur les données de l'EMTE de 1999.
174. OCDE, *Promouvoir la formation des adultes*.
175. Ibid.
176. Conseil canadien sur l'apprentissage, *Un investissement rentable*.
177. J. Turcotte et L. Rennison, *Productivity and Wages: Measuring the Effect of Human Capital and Technology Use from Linked Employer-Employee Data*, ministère des Finances, Ottawa, 2004.
178. Leitch Review of Skills. *Prosperity for All*.
179. Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, 2003.
180. Stephen Machin et Anna Vignoles.
181. OCDE, *Examen thématique sur l'apprentissage des adultes*, Paris, 2003.
182. OCDE, *Améliorer les compétences : Vers de nouvelles politiques*, Paris, 2006.
183. OCDE, *Promouvoir la formation des adultes*.
184. Ibid.
185. R. Saunders, *Towards an Effective Adult Learning System: Report on the Atlantic Roundtable*, document préparé pour le Centre du savoir sur l'apprentissage chez les adultes du Conseil canadien sur l'apprentissage, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa, 2007.

www.ccl-cca.ca

Bureau d'Ottawa

215-50 rue O'Connor
Ottawa ON Canada
K1P 6L2

Tél. : 613.782.2959
Télec. : 613.782.2956

Bureau de Vancouver

1805-701 rue Georgia Ouest
C.P. 10132
Vancouver BC Canada V7Y 1C6

Tél. : 604.662.3101
Télec. : 604.662.3168