
Résumé de recherche

**Réalisé par l'Institut de coopération pour l'éducation
des adultes dans le cadre de la Campagne *Accès-
formation pour les adultes***

CONSEIL CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE. *Libérer le potentiel des Canadiens : Rapport 2007 sur
l'état de l'apprentissage en milieu de travail et chez les adultes*, Ottawa, 2007. 35 p.

LIBÉRER LE POTENTIEL DE CANADIENS

Alors qu'adultes et experts reconnaissent l'importance de l'apprentissage et ses effets sur la réussite dans la vie, on constate que les taux de participation à des activités de formation stagnent depuis plusieurs années.

Outre les taux de participation à la formation qui n'augmentent pas, les besoins en formation de certains groupes ne sont toujours pas satisfaits et les adultes qui ont le plus besoin de formation sont ceux qui y ont le moins accès et qui se sentent le moins concernés par l'importance de l'apprentissage.

Ces réalités soulèvent des questions. On s'interroge notamment sur les raisons de ce désintérêt pour l'éducation, sur la nature et l'importance des obstacles auxquels sont confrontés les adultes, sur la meilleure manière de combler l'écart de productivité qui affecte notre économie.

Cette productivité passe pourtant par le développement du capital humain, bien plus que par les investissements en technologies. Le Conseil canadien sur l'apprentissage a donc cru bon de dresser un rapport sur l'apprentissage des adultes au Canada.



1. SITUATION DE L'APPRENTISSAGE CHEZ LES ADULTES

1.1 La nouvelle économie impose de nouvelles exigences professionnelles

- ⇒ D'ici 2013, les deux tiers des nouveaux emplois ou des emplois de remplacement nécessiteront des études postsecondaires.
- ⇒ Depuis 1990, la croissance de l'emploi est largement favorable aux études postsecondaires. Selon le niveau d'études, la croissance de l'emploi dépassait les 80 % pour les employés ayant fait des études postsecondaires. Comparativement, l'emploi pour les employés ayant fait des études secondaires a crû d'à peine 10 % et tombait de 20 % pour ceux qui n'avaient pas d'études secondaires.

1.2 Le désavantage concurrentiel du Canada

- ⇒ On observe depuis quelques années un glissement de la performance du Canada aux plans de la compétitivité mondiale (du 13^e au 16^e rang de 2005 à 2006), de la préparation technologique (du 15^e au 17^e rang de 2005 à 2006) et de la formation accordée aux employés (du 12^e au 20^e rang de 2002 à 2004).

1.3 Fléchissement de la productivité

- ⇒ La productivité du Canada accuse un retard par rapport à d'autres pays industrialisés. Ce retard est de 18 % par rapport aux États-Unis, ce qui explique le niveau de vie plus faible du Canada.
- ⇒ Entre 1950 et 2000, le Canada a enregistré le troisième plus faible taux de croissance du PIB réel par personne des pays de l'OCDE.

1.4 Les compétences contribuent à la productivité

- ⇒ Compte tenu du rôle clé joué par l'innovation dans la productivité, les investissements dans l'apprentissage continu et l'actualisation des compétences favorisent la croissance économique.
- ⇒ Dans la plupart des pays industrialisés, la productivité accrue de la main-d'œuvre a été le principal facteur de croissance économique au cours des dix dernières années.

1.5 La formation des adultes améliore le rendement et la productivité de l'entreprise

- ⇒ Les études menées permettent d'établir un lien entre le renforcement de l'apprentissage et de la formation des adultes et la hausse du rendement des affaires et de la productivité.

1.6 Évolution démographique à l'horizon

- ⇒ La faible augmentation de la main-d'œuvre freine l'amélioration du niveau de vie. Dans les années à venir, l'apprentissage et la formation des adultes permettront de contrer les effets négatifs de la pénurie d'effectifs et de compétences. L'apport des travailleurs immigrants s'avère essentiel pour la prospérité future.

1.7 Stagnation des taux de participation à l'apprentissage et à la formation chez les adultes

- ⇒ La participation des adultes à une activité de formation a augmenté de 14 % entre 1994 et 2003.
- ⇒ En 2003, 50 % des adultes de 16 à 65 ans participaient à une activité de formation, comparativement à 57 % pour la Suisse, à 54,6 % pour les États-Unis et à 53 % pour la Norvège.
- ⇒ La participation des adultes à des activités d'apprentissage formel liées à l'emploi est passée de 29 % en 1997, à 35 % en 2002.
- ⇒ En 2002, un travailleur sur trois (quelque 4,8 millions de travailleurs canadiens de 25 à 64 ans) a participé à une activité d'apprentissage formel liée à l'emploi.
- ⇒ Les familles d'aujourd'hui gagnent moins en dollars réels que les familles de la génération précédente.
- ⇒ Pour plusieurs adultes, les responsabilités familiales et les questions d'argent sont des obstacles à la participation à des activités de formation.

1.7 La formation liée à l'emploi

- ⇒ Plus de 70 % de la formation offerte aux adultes est liée à l'emploi.
- ⇒ Le secteur industriel offre davantage de formation à ses employés que les autres secteurs.
- ⇒ La formation structurée est plus courante dans les domaines des finances, de l'assurance, de l'information, des industries culturelles, des communications, de l'enseignement, de la santé et des autres services publics.
- ⇒ La formation en milieu de travail s'adresse principalement aux jeunes travailleurs qui ont fait des études supérieures et aux employés des grandes entreprises.
- ⇒ La répartition de la formation est inégale. Les gestionnaires et les professionnels en profitent davantage que les cols bleus.
- ⇒ Les employeurs sont la principale source externe de financement de la formation des adultes. Avec une contribution s'élevant à quelque 10 %, le gouvernement joue un rôle mineur.

1.8 Avantages non économiques de l'apprentissage chez les adultes

- ⇒ L'apprentissage contribue au bien-être social et personnel de l'adulte.
- ⇒ La formation permanente est garante d'une meilleure santé, d'un engagement social plus poussé et d'une satisfaction personnelle accrue.
- ⇒ Les adultes les plus scolarisés vivent généralement plus longtemps. Ils mènent une vie plus saine, sont plus actifs au sein de leur collectivité et tirent une plus grande satisfaction personnelle de la vie.
- ⇒ Les effets de l'éducation sur l'engagement civique et social demeurent complexes. Par exemple, même si l'éducation est associée à cet engagement, la participation électorale est en baisse depuis les années 1950.

1.9 Apprentissage et de perfectionnement personnel, à la maison et dans la collectivité

1.9.1 Bénévolat

- ⇒ 45 % des Canadiens de 15 ans et plus ont fait du bénévolat en 2004, soit 11,8 millions de personnes.
- ⇒ Ces 11,8 millions de personnes ont fait presque 2 milliards d'heures de bénévolat.
- ⇒ Le taux de bénévolat au Canada correspond à 168 heures par personne en moyenne.
- ⇒ Cette moyenne est dépassée par les ménages ayant un revenu d'au moins 100 000 \$ (60 %), les universitaires (59 %), les jeunes (55 %) et les personnes en emploi (50 %).
- ⇒ Ceci dit, les personnes âgées ou à faible revenu sont celles qui consacrent le plus d'heures au bénévolat.

1.9.2 Participer à des clubs ou à des organismes

- ⇒ En 2004, 66 % des Canadiens de 15 ans et plus étaient membres d'au moins un groupe de bénévolat reconnu.
- ⇒ Les taux de participations les plus élevés revenaient aux personnes de 45 à 54 ans (69 %), aux diplômés universitaires (82 %), aux membres de la population active (71 %) et aux personnes gagnant au moins 100 000 \$.

1.9.3 Navigation sur Internet

- ↳ En 2004, 68 % des adultes (16,8 millions de personnes) ont utilisé Internet à des fins personnelles souvent ou chaque jour.
- ↳ L'accès à Internet augmente avec le niveau de scolarisation. En 2004, 80 % des adultes ayant fait des études universitaires ont utilisé Internet, contre 49 % des personnes ayant une éducation secondaire.
- ↳ L'informatique et les TIC permettent aux adultes de suivre des programmes d'apprentissage virtuel ou de télé-enseignement.
- ↳ Ces méthodes ouvrent de nouveaux horizons en matière d'apprentissage, notamment pour les handicapés, les nouveaux immigrants et les résidents de régions éloignées.
- ↳ Finalement, l'utilisation d'Internet est étroitement liée à l'amélioration des compétences en lecture et en écriture d'un individu, de même qu'à un revenu supérieur.

2. TYPES D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION DES ADULTES

L'apprentissage formel Activité d'apprentissage clairement définie qui se déroule dans un endroit structuré et qui mène à l'obtention d'un diplôme reconnu (niveaux primaire, secondaire, supérieur et formation professionnelle).

L'apprentissage non formel Activité d'apprentissage offerte hors des structures officielles d'enseignement et de formation et qui ne mènent généralement pas à l'obtention d'un diplôme reconnu. Ce type d'apprentissage peut être offert en milieu de travail.

L'apprentissage informel Activité d'apprentissage dont la valeur est liée à l'expérience acquise, que ce soit en pratiquant une tâche, en demandant conseil ou par l'observation. Cette formation autonome et autodéterminée ne mène à aucune reconnaissance.

- ⇒ La plupart des activités d'apprentissage et de formation suivies par les adultes sont liées au travail.
- ⇒ Les adultes passent en moyenne 115 heures par année en formation. De ce total, 98 heures (85 %) sont presque entièrement liées au travail.
- ⇒ L'apprentissage en milieu de travail peut être formel, autodidacte et informel. Les activités diversifiées comprennent des entraînements à la tâche, des cours offerts hors du lieu de travail ou encore des formations financées par les syndicats.

2.1 La formation et l'apprentissage formel en milieu de travail

- ⇒ La participation des adultes à des activités d'apprentissage formel liées à l'emploi est passée de 29 % en 1997, à 35 % en 2002.
- ⇒ En 2002, un travailleur sur trois (quelque 4,8 millions de travailleurs canadiens de 25 à 64 ans) a participé à une activité d'apprentissage formel liée à l'emploi.
- ⇒ En 2002, 25 % de la main-d'œuvre canadienne a bénéficié de l'aide financière d'un employeur.
- ⇒ Par contre, la participation à la formation financée par l'employeur a peu évolué entre 1997 et 2002.
- ⇒ Le plus grand nombre d'employés ayant reçu une formation structurée payée par l'employeur œuvraient dans les secteurs suivants : finance et assurance (78,1 %), industrie manufacturière primaire (75,1 %), information et culture (69,2 %).

2.2 La formation et l'apprentissage informel en milieu de travail

- ⇒ Du fait qu'il ne mène à aucune reconnaissance, peu d'employeurs sont conscients de la valeur accrue que l'apprentissage informel apporte au milieu de travail.
- ⇒ L'absence de reconnaissance de l'apprentissage informel est notamment liée au fait qu'il n'existe aucun consensus sur ce qu'est un apprentissage informel ou sur le rôle qu'il joue dans l'acquisition de compétences.
- ⇒ En 2002, 33 % des adultes de 25 à 64 ans ont participé à une autoformation informelle liée à l'emploi.
- ⇒ Le taux de participation dépend du niveau d'instruction. Il s'élève à 50 % chez les diplômés universitaires et glisse à 16 % chez ceux qui ne possèdent qu'un diplôme d'études secondaires.

3. LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION

3.1 Comprendre les obstacles à la participation

Conjoncturels Obstacles liés aux situations de vie de l'individu : contraintes financières ou temporelles, responsabilités familiales et professionnelles.

Côté employeurs, l'obstacle viendra de la taille de l'entreprise, de la solidité de ses finances, de sa capacité à remplacer l'employé qui reçoit une formation.

Institutionnels Obstacles liés aux pratiques et aux politiques qui freinent la participation : frais de scolarité, condition d'admission, limitation de l'offre.

Psychologiques Obstacles liés aux dispositions de l'individu envers l'éducation, aux expériences antérieures négatives, à son niveau de confiance en soi.

Scolaires Obstacles liés à l'absence ou à l'insuffisance des compétences et des connaissances préalables à l'apprentissage.

3.2 La complexité des obstacles pour les particuliers

- ⇒ En 2003, des contraintes de temps ont empêché 37,6 % des adultes de participer à des activités de formation.
- ⇒ L'obstacle lié au temps peut masquer des facteurs comme le manque de motivation, l'incapacité de trouver un programme de formation approprié, l'absence d'aide de l'employeur, l'incertitude quant à la valeur de la formation, des problèmes de santé ou un manque de confiance en soi.
- ⇒ Les personnes qui ont le plus besoin de perfectionner leurs compétences rencontrent plus d'obstacles. C'est notamment le cas des personnes à faible revenu, des handicapés, des autochtones, des décrocheurs et des immigrants, ces derniers ayant de la difficulté à faire reconnaître leurs titres de compétences.

3.3 Comprendre les non-participants

- ⇒ Les non-participants se partagent en deux catégories : ceux qui n'ont aucun intérêt pour la formation et ceux qui manifestent un intérêt, mais qui n'ont pu participer raison des obstacles auxquels ils ont été confrontés.
- ⇒ Les non-participants qui n'affichent aucun intérêt pour la formation ne semblent pas être conscients de l'importance de perfectionner leurs compétences.

- ⇒ En 2002, 2,2 millions d'adultes (16 % de la main-d'œuvre) entraient dans la catégorie « non-apprenants à long terme », qui n'ont pas suivi de formation formelle liée à l'emploi au cours des quatre dernières années et qui se disent peu intéressés à la formation.
- ⇒ À l'inverse, 2,3 millions d'adultes (toujours 16 % de la main-d'œuvre en 2002) entraient dans la catégorie « apprenants à long terme ».

3.4 Obstacles qui se posent pour les employeurs

- ⇒ Selon un rapport des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP), l'investissement des employeurs canadiens est insuffisant : 824 \$CA par employé au Canada contre 1135 \$US aux États-Unis.
- ⇒ Les employeurs se heurtent cependant à certains obstacles : craintes qu'on leur vole leurs employés, contraintes de temps, incapacité d'évaluer les besoins en formation ou l'offre disponible, manque d'intérêt des employés et absence d'aide du gouvernement.
- ⇒ Les nouvelles technologies et les changements organisationnels encouragent l'offre de formation par l'employeur.
- ⇒ Les entreprises qui disposent d'une main-d'œuvre scolarisée sont plus susceptibles d'élaborer des stratégies de formation concurrentielles.
- ⇒ Les grandes entreprises offrent davantage de formation que les petites.

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

- ⇒ En 1997, 40 % des adultes qui associaient leur non-participation à des obstacles psychologiques ne voyaient pas la nécessité de se perfectionner et n'exprimaient aucun intérêt pour la formation.
- ⇒ Les adultes ayant un faible niveau de littératie ont généralement peu d'intérêt pour le perfectionnement et la formation.
- ⇒ Certains employeurs sont peu intéressés à offrir de la formation, que ce soit parce qu'ils ne reconnaissent pas les retombées prévisibles ou à cause du manque d'intérêt de leurs employés.

4. LA PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

4.1 Motivation et participation

- ⇒ Deux types de motivation jouent sur la décision d'une personne de participer à une activité de formation et sur la décision de l'employeur de fournir cette formation.

Intrinsèque L'individu participe à l'apprentissage pour le plaisir d'étudier. Ce type de motivation se manifeste lorsqu'un employeur donne plus de responsabilités à l'employé, lorsqu'il lui permet de prendre plus de décisions dans l'exercice de ses fonctions.

Extrinsèque L'individu participe à l'apprentissage en raison des récompenses qui s'y rattachent : paiements, promotions, reconnaissance publique.

- ⇒ Les trois quarts des travailleurs suivent des formations pour améliorer leur rendement, alors que le quart restant le fait pour trouver un autre emploi.
- ⇒ Dans une étude réalisée en 2006 sur les attitudes des adultes à l'égard de l'apprentissage, le désir d'apprendre quelque chose de nouveau (73,4 %) et le désir d'améliorer son rendement au travail (69 %) étaient les principales raisons citées pour suivre une formation.

4.2 Encourager les gens à apprendre, des formules clés

- ⇒ Préciser et valoriser les avantages que procurent l'apprentissage et le perfectionnement. L'obtention de titre de compétence entraîne le plus souvent une augmentation du salaire de l'individu. Dans les années 1990, les adultes de 30 à 49 ans ont augmenté leur salaire de 32 %, moins de deux ans après l'obtention d'un diplôme universitaire et de 37 %, après l'obtention d'un certificat collégial.
- ⇒ Offrir des mesures d'encouragement permettant de surmonter les obstacles institutionnels, financiers, conjoncturels et scolaires.
- ⇒ Offrir une aide financière pouvant couvrir une partie du coût de l'apprentissage. Cette aide peut prendre diverses formes et provenir de l'État ou d'un employeur.
- ⇒ Offrir des mécanismes de prestation souples et adaptés aux besoins des apprenants adultes.
- ⇒ Offrir des activités de formation qui correspondent aux besoins et aux aspirations des apprenants adultes.
- ⇒ Promouvoir un environnement d'apprentissage en milieu de travail; favoriser l'émergence d'une culture de la formation en milieu de travail.

- ⇒ Reconnaître l'apprentissage informel et les connaissances acquises par l'expérience. Pour ce faire, il faut miser sur un processus d'évaluation des compétences et de reconnaissance des acquis.
- ⇒ Cibler l'amélioration des compétences de base des adultes de manière à accroître leur niveau de littératie.
- ⇒ Travailler de concert avec les syndicats dans la planification des activités de formation.
- ⇒ Préciser et valoriser les bienfaits de l'apprentissage. Il importe que les employeurs reconnaissent notamment le lien existant entre l'innovation, les changements technologiques et la formation. Les employeurs doivent également s'informer sur la variété des options et des types de formation, sur les formules d'évaluation des compétences, sur les partenariats possibles avec les établissements d'enseignement et la contribution potentielle des syndicats.
- ⇒ Offrir des mesures d'encouragement à la formation et réduire les obstacles à la participation. Viser tout à la fois les apprenants et les employeurs par des mesures d'aide financière, des incitatifs fiscaux et un renforcement des liens entre l'État, les employeurs et les acteurs de l'offre de formation.
- ⇒ Favoriser la collaboration entre l'employeur et le syndicat.

5. SYNTHÈSE ET ORIENTATIONS FUTURES PROPOSÉES PAR LE CCA

5.1 Mesures proposées aux gouvernements

- ⇒ Élaborer, en collaboration avec tous les partenaires du milieu de l'éducation des adultes et de la formation continue, 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.

5.2 Mesures proposées aux institutions d'enseignement

- ⇒ Accroître l'accès aux cours individuels et la flexibilité dans le choix de 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.

5.3 Mesures proposées aux employeurs et associations patronales

- ⇒ Accroître les investissements dans les activités d'apprentissage structurées destinées aux employés.
- ⇒ Diffuser les expériences réussies.