

## SOMMAIRES EN LANGAGE CLAIR

---

### FORMATION DES EMPLOYÉS : UNE PERSPECTIVE INTERNATIONALE

SOMMAIRE PAR JAMES E. PAGE ET T. SCOTT MURRAY

---

#### Quel est le sujet de cette étude?

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) de 1994 a non seulement mesuré l'alphabétisme chez les adultes des sept pays, mais a également recueilli des renseignements comparables à l'égard de la formation. Cette étude permet, pour la première fois, d'examiner les questions importantes liées à la formation dans divers pays sans se heurter à l'absence traditionnelle de données comparables.

La présente étude utilise les données de l'EIAA pour examiner la formation donnée aux employés dans les sept pays participants : le Canada, les États-Unis, la Suisse, les Pays-Bas, la Pologne, l'Allemagne et la Suède. L'objectif de l'étude n'est pas uniquement de savoir quelle est la performance du Canada par rapport aux autres pays, mais aussi de savoir quelles leçons on peut tirer de l'ensemble des expériences de divers pays.

L'EIAA définit ainsi la formation : «suivi une formation ou fait des études quelconques, y compris des cours, des leçons privées, des cours par correspondance, des ateliers, une formation en cours d'emploi, une formation en apprentissage, des cours d'art ou d'artisanat, des cours de loisir ou toute autre forme de formation ou d'études.» Tout au long de la présente étude, on utilise donc le mot *formation* pour faire référence aux activités de formation continue des employés, après l'étape initiale d'éducation formelle.

Outre le sommaire suivi d'une introduction, le document comprend sept chapitres. On présente au chapitre 1 le contexte méthodologique de l'étude; au chapitre 2, on définit différentes mesures de l'effort de formation et on établit des comparaisons entre les pays; au chapitre 3, on examine deux éléments de la formation des employés, soit la formation à la charge de l'employeur et celle qui n'est pas à la charge de l'employeur; au chapitre 4, on compare l'effort de formation des employés selon différentes caractéristiques; au chapitre 5, on examine le souhait des employés d'obtenir une plus grande formation; au chapitre 6, on examine d'autres aspects de la formation, notamment les raisons de la formation; et finalement, au chapitre 7, on formule de brèves conclusions et on suggère diverses possibilités relativement à une recherche ultérieure.

#### **Quelles sont les questions soulevées par l'étude?**

La première raison d'être de l'étude consiste à savoir dans quelle mesure le niveau de l'effort déployé par le Canada en matière de formation se compare à celui des autres pays. Une impression partagée par un grand nombre de personnes au Canada est que les employeurs investissent moins dans la formation des employés que les employeurs dans un certain nombre de pays concurrents, tels le Japon et l'Allemagne. Un des principaux objectifs de l'étude est donc d'examiner ce point de vue à partir des données de l'EIAA. Selon Kapsalis, une comparaison favorable en soi n'atténue pas nécessairement toutes les préoccupations. On devrait également tenir compte d'autres aspects, tels que la qualité de la formation et l'accessibilité pour tous les employés. Il souligne toutefois que les mesures du niveau de l'effort de formation donnent des renseignements initiaux sur la pertinence relative des efforts d'un pays en matière de formation.

Le fait qu'on reconnaît de plus en plus l'acquisition des compétences comme un processus continu est la prémisse centrale sur laquelle repose ce rapport. Les employés entrent dans la population active avec une "réserve" initiale de capital humain qui provient principalement de leur éducation initiale formelle. Au cours de leur vie professionnelle, les employés entretiennent et améliorent leurs acquis grâce à un "flux" de formation, à laquelle s'ajoute l'expérience pratique. De la même façon que le capital physique doit faire l'objet d'un investissement continu pour remplacer ce qui s'est déprécié et répondre aux nouvelles exigences en matière de production, les employés doivent aussi suivre une formation continue afin d'entretenir et d'améliorer leur capital humain.

Par le passé il était difficile d'évaluer de façon précise l'effort du Canada en matière de formation par rapport à ses concurrents. Malgré l'importance des comparaisons internationales, on connaissait bien peu de choses sur l'ampleur et la nature véritables de la formation. Cette situation tient, d'une part, à la complexité des questions en jeu et, de l'autre, à l'insuffisance des statistiques sur la formation. L'EIAA fournit, indique Kapsalis, les données pour s'attaquer à ces questions.

#### **Pourquoi cette étude est-elle importante?**

Cette étude est importante parce qu'elle examine certaines dimensions clés de l'expérience en matière de formation au Canada qu'elle compare à celles des autres pays participant à l'EIAA de 1994. On reconnaît de plus en plus que la formation est la clé du développement des marchés du travail qui se font concurrence à l'échelle internationale et qui connaissent du succès. D'après les données de l'EIAA, avec l'évolution des entreprises et des marchés du travail en raison de la mondialisation, de la hausse des activités axées sur le savoir et de l'innovation technologique, certains emplois deviennent désuets et de nouveaux sont créés. Puisque ces nouveaux emplois font appel à des travailleurs hautement scolarisés, ces derniers doivent donc continuellement acquérir de nouvelles compétences et qualifications.

## SOMMAIRES EN LANGAGE CLAIR

### FORMATION DES EMPLOYÉS : UNE PERSPECTIVE INTERNATIONALE

Le rapport de Kapsalis contribue également à établir un lien entre l’alphabétisation et les autres compétences essentielles afin de broser un tableau plus vaste. La formation, souligne l’auteur, vise l’obtention et le maintien d’une population active hautement qualifiée. À cette fin, il faut plus qu’un accès facile à la formation. Il faut un environnement comportant un taux d’emploi élevé de manière à garder les compétences de la population active à jour en évitant de longues périodes de chômage. Il faut également faire la promotion d’emplois dans la “nouvelle” économie, qui est à forte concentration de compétences. Il faut un milieu de travail qui habilite les employés à prendre des décisions reliées au milieu de travail et qui les incite à utiliser leurs compétences actuelles et à en acquérir de nouvelles. Il faut finalement un environnement culturel qui fait de l’éducation et de l’alphabétisme un élément central de la qualité de la vie d’une nation.

#### **Quelles sont les conclusions de l’étude?**

Par rapport aux autres pays participant à l’EIAA, l’effort du Canada en matière de formation, mesurée en heures de formation par employé, se situait dans la moyenne. Au Canada, l’employé moyen a reçu 44 heures de formation en 1994, une donnée semblable au nombre d’heures de formation par employé en Suisse, aux États-Unis et en Allemagne. Toutefois, l’effort déployé par le Canada dans le domaine de la formation était considérablement inférieur à celui que déploient les Pays-Bas (74 heures par employé).

Kapsalis a constaté une quasi-égalité de l’effort de formation, en heures de formation par employé, entre le Canada et les États-Unis. Cette comparaison est importante pour le Canada étant donné ses liens commerciaux très étroits avec les États-Unis. L’auteur a conclu que les comparaisons entre le Canada et les États-Unis sont plus précises que celles avec d’autres pays en raison de la similarité des établissements de formation entre les deux pays. En revanche, on devrait considérer les comparaisons entre le Canada et d’autres pays comme des indicateurs approximatifs plutôt que comme des mesures précises.

Kapsalis conclut qu’au Canada, l’équilibre entre la formation à la charge de l’employeur et celle aux frais de l’employé se situait également dans la moyenne. Par rapport aux États-Unis, par exemple, les employés au Canada suivent habituellement un peu plus de formation à leurs frais, tandis qu’aux États-Unis, les employés ont tendance à recevoir un peu plus de formation de la part de leur employeur.

L’étude démontre que le Canada compte le taux le plus élevé d’employés qui ont souligné leur désir de suivre davantage de formation en rapport avec leur carrière ou leur travail. Quoique les interprétations de cette donnée statistique diffèrent, Kapsalis conclut qu’au Canada les employés ont une attitude relativement plus positive à l’égard d’une formation plus poussée que les employés des autres pays.

L’auteur a retrouvé une similitude du rapport entre la fréquence de la formation et les caractéristiques des employés dans les sept pays. Une autre constatation connexe est que souvent les groupes qui ont reçu plus de formation de la part de l’employeur ont également une plus forte fréquence de formation suivie à leurs frais. Cette constatation laisse supposer, d’après Kapsalis, que les différences en ce qui concerne la formation donnée par l’employeur reflètent, du moins dans une certaine mesure, les différences dans la perception qu’ont les employés de leur besoin de formation.

## SOMMAIRES EN LANGAGE CLAIR

### FORMATION DES EMPLOYÉS : UNE PERSPECTIVE INTERNATIONALE

Cependant, la présente étude a également trouvé des preuves de l'existence d'obstacles à la formation à la charge de l'employeur vécus par les femmes et les employés des petites entreprises. Ce phénomène était commun à tous les pays participants. Les employés de ces deux groupes ont suivi relativement moins de formation de la part de l'employeur et étaient plus susceptibles d'indiquer qu'ils voulaient plus de formation axée sur la carrière ou le travail. Kapsalis recommande une étude plus poussée des deux enjeux.

Kapsalis conclut que le Canada a des points forts dans le domaine de l'éducation et de la formation sur lesquels il peut bâtir un avantage encore plus concurrentiel. Le fait qu'un pourcentage élevé des employés ait manifesté le souhait de suivre encore plus de formation axée sur la carrière ou le travail renforce l'argument selon lequel le Canada est un terrain propice pour accentuer l'effort de formation.

#### **Information sur la publication**

Constantine Kapsalis

Formation des employés : Une perspective internationale

Publié par Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada : 1997

Statistique Canada No. 89-552 au catalogue no. 5

ISBN 0-660-17288-7

50 pages

---

Version 1