



Les gens • Les partenariats • Le savoir

Compétences et emploi

Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles

Aperçu

Mars 2011

contenu

Comprendre les CE P.2
Les travailleurs ciblés P.2
Perceptions des employeurs P.3
Conséquences à venir P.4

Coup d'œil sur les perspectives des employeurs

L'Alphabétisation et les Compétences essentielles (ACE) sont les fondements de l'apprentissage de toutes les autres compétences. Elles aident les Canadiens à évoluer dans leur emploi et à s'adapter aux changements du milieu du travail. Étant donné l'importance de l'ACE dans le lieu de travail, la perception que les employeurs ont de la formation au travail est importante au moment de créer des initiatives efficaces de formation en milieu de travail qui amélioreront l'ACE des travailleurs peu spécialisés.

Même s'il est généralement admis que le succès d'une entreprise dépend de la formation, il reste pour les employeurs beaucoup de défis à affronter lorsqu'ils désirent offrir une formation en milieu de travail. C'est tout particulièrement vrai pour la formation d'ACE en milieu de travail. Un examen des perceptions des employeurs au sujet de l'ACE a permis de trouver plusieurs causes de préoccupation à cet égard. Souvent, les employeurs ne partagent pas la même compréhension de l'ACE, préférant plutôt porter leur attention sur les compétences particulières à un emploi. Qui plus est, la plus grande partie de la formation au travail continue d'être donnée aux employés plus spécialisés. Même si les employeurs admettent que la formation en milieu de travail procure des avantages en ce qui concerne la productivité et les relations avec la clientèle, les divers obstacles qu'ils perçoivent, notamment le temps, le coût et le manque de sensibilisation et de capacité, font que seul un faible pourcentage d'entre eux investit dans la formation ACE.

Dans ce numéro :

Dans ce premier numéro de Aperçu nous mettons l'emphase sur ce que les employeurs pensent de la formation en ACE en milieu de travail. Il y a beaucoup d'information disponible à ce sujet, mais Aperçu s'est donné pour but de regrouper cette information sous divers enjeux thématiques. Nous avons décidé d'entreprendre cette exploration en prenant la perspective des employeurs comme point de départ à un examen des autres aspects de l'ACE en milieu de travail.

Qu'est-ce que Aperçu?

À titre de centre d'expertise, le Bureau de l'Alphabétisation et des Compétences essentielles (BACE) s'est engagé à appuyer ses partenaires dans nos efforts collectifs pour aider les Canadiens à acquérir les compétences essentielles dont ils ont besoin pour se démarquer dans notre société. Notre appui se manifeste notamment dans l'échange d'études et de renseignements. Aperçu sera, espérons-le, l'un des moyens que nous prendrons pour partager cette information.

Comprendre les compétences essentielles

Seulement 1/6 des employeurs comprennent ce que signifient les compétences essentielles que le gouvernement du Canada a définies

Les neuf compétences essentielles sont : lecture, utilisation de documents, calcul, rédaction, communication orale, travail d'équipe, formation continue, capacité de raisonnement et l'informatique. Cependant, lorsqu'on a demandé aux employeurs de définir ce qu'est la formation sur les compétences essentielles en milieu de travail, ils ont donné des réponses diversifiées (les plus populaires sont présentées à la figure 1). Le plus souvent, les compétences essentielles

sont définies comme les compétences particulières à un emploi. Cette interprétation a de vastes répercussions sur la formation en milieu de travail. La formation sur l'ACE en milieu de travail représente uniquement une tranche d'environ 2 % à 4 % de ce qu'on considère déjà comme une formation limitée en milieu de travail. Lorsque des employés reçoivent une formation, les employeurs l'offrent généralement « sur le tas » plus que par toute autre méthode¹.

Figure 1 : Ce que les employeurs décrivent comme des « compétences essentielles »



Ce sont les employés spécialisés qui reçoivent le plus de formation au travail

Les gestionnaires, les professionnels et les cols blancs représentent plus de 50 % des bénéficiaires d'une formation offerte par l'employeur²

Entre 2002 et 2008, la participation à des cours de formation liés à un emploi a connu un accroissement dans toutes les provinces². Toutefois, cette participation n'a pas été égale dans tous les groupes. Selon l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de 2005, les travailleurs faiblement rémunérés, moins instruits ou non syndiqués recevaient moins de formation de leur employeur que tous les autres travailleurs². Inversement, les travailleurs avec diplômes d'études postsecondaires (autant avec diplômes non universitaires qu'universitaires) représentent près de 75 % de tous les bénéficiaires

d'une formation par l'employeur (voir la figure 2).

Figure 2 : Bénéficiaires d'une formation au travail selon le niveau de scolarité



Le-saviez vous?

Que signifie niveau 3? Pourquoi le BACE se concentre-t-il principalement aux apprenants de niveau 2?

- On entend souvent parler du « niveau 3 » comme point de référence d'un niveau d'ACE acceptable. De fait, il s'agit ici du niveau minimal de compétence, défini par l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA), permettant aux personnes de fonctionner dans la main-d'œuvre d'aujourd'hui axée sur le savoir.
- On utilise le niveau 3 uniquement pour parler de trois compétences particulières mesurées par l'étude EIACA : le calcul, l'utilisation de documents et la compréhension de textes suivis. Pour connaître les aptitudes précises associées pour atteindre le niveau 3 dans l'une ou l'autre des trois compétences, veuillez vous reporter à la page 19 du [rapport EIACA](#).
- Plusieurs raisons amènent le BACE à concentrer ses efforts sur les apprenants de niveau 2. Plus de 80% des Canadiens, dont les compétences en littératie sont faibles, fonctionnent au niveau 2 ou tout juste sous la limite du niveau 3. Cette population, dont la plus grande partie travaille, pourrait donner lieu à d'énormes avantages — pour elle-même et ses employeurs — avec même un perfectionnement modeste de ses CE.

Initiatives de recherche courantes du BACE

Nous investissons dans plusieurs projets de recherche dont nous avons hâte de présenter les résultats au cours des prochains mois. Les objectifs de quelques-uns de ces projets sont les suivants :

- mieux faire comprendre le lien entre la maîtrise verbale des langues officielles et la **maîtrise de l'ACE chez les adultes canadiens nés à l'étranger**;
- améliorer le cadre de mesure de la numératie qui est à la base du Projet de recherche sur les compétences essentielles (PRCE) afin de se conformer davantage aux échelles et structures nationales et internationales de la numératie;
- étudier les compétences essentielles exigées des travailleurs dont les fonctions sont de plus en plus transformées **par l'adoption et l'application des technologies numériques dans tous les secteurs de l'économie.**

Comment les employeurs perçoivent la formation en ACE en milieu de travail

Lors de l'enquête, les employeurs ont relevé de nombreux avantages et obstacles aux investissements dans la formation en milieu de travail^{1,2}. Comme l'indique la figure 3, la productivité, les relations avec la clientèle et les ventes sont les principales raisons pour lesquelles l'employeur investira dans une formation en milieu de travail.

Figure 3 : Avantages d'une formation en ACE au travail



Même si les employeurs admettent que la formation en ACE en milieu de travail comporte des avantages, seulement 11 % d'entre eux ont indiqué en 2007 qu'ils offriront probablement une formation à leurs employés au cours des 12 mois suivants¹. Les plus grands obstacles empêchant les employeurs d'investir dans une formation en ACE sont : le temps, l'argent et le manque de sensibilisation et de capacité.

Le temps est un problème de taille pour les petites et moyennes entreprises. En effet, les entreprises ont de la difficulté à envoyer leurs employés en formation, car elles seraient ainsi à court de personnel et susceptibles de subir une perte de productivité. Les plus grandes entreprises n'ont sans doute pas ce problème puisque leur effectif nombreux leur permet de remplacer les employés en formation.

Deux grandes raisons de nature pécuniaire font hésiter les employeurs à investir dans une formation en ACE :

- le coût des formateurs spécialisés et de la formation elle-même est élevé;
- la perception selon laquelle le rendement de l'investissement dans la formation ne serait pas suffisant ou perceptible assez rapidement lorsqu'on tient compte du coût des interventions.

Un des problèmes connexes tient au manque de sensibilisation et de capacité. Même si les employeurs admettent l'importance de la formation, ils ne comprennent pas ce que sont les compétences essentielles et les avantages qui leur sont liés. Beaucoup d'entreprises soulèvent aussi ne pas disposer à l'interne des spécialistes nécessaires. Ils ne connaissent pas quel genre de formation en ACE serait utile, ne connaissent pas les différentes options qui s'offrent et ne peuvent

Résumé

- Un manque de compréhension subsiste au sujet de l'ACE et des avantages qui en découlent.
- Les travailleurs spécialisés continuent de bénéficier de la plupart des cours de formation offerts au travail.
- Les employeurs ont l'impression de ne pas être suffisamment informés pour savoir comment régler cette question apparemment abstraite, et ils n'ont pas les connaissances, les compétences ou les outils nécessaires pour le faire.
- Plus l'entreprise est petite, plus le problème lui semblera important.
- Un fort pourcentage d'employeurs a besoin de conseils et d'aide pour être en mesure de souligner et de surmonter les lacunes dans l'ACE et pour pouvoir véritablement profiter de leurs investissements dans la formation.

RÉFÉRENCES

1. EKOS Canada. «Essential Skills in Canadian Workplaces», 2007.
2. Cook et coll. «Obstacles à l'accès à la formation» *Statistique Canada*, Juillet 2009, Perspective, n° 75-001 -X au catalogue.

Conséquences pour le marché du travail

L'étude révèle que même si les employeurs ont une compréhension générale des avantages que procure un accroissement de l'ACE, ils perçoivent divers obstacles qui les empêchent d'investir dans cette formation en milieu de travail. Une telle hésitation a des ramifications étendues. D'abord et avant tout, un nombre croissant d'employeurs font face à des pénuries de travailleurs spécialisés. Pour cette raison, les employeurs ont souvent besoin d'embaucher des travailleurs sous-qualifiés pour combler leurs besoins de main-d'œuvre, mais ils subiront par la suite diverses conséquences, notamment une perte potentielle de productivité.

Étant donné l'importance grandissante d'employeurs embauchant des travailleurs sous-qualifiés, il est nécessaire de se doter d'initiatives en ACE efficaces pour que les employeurs puissent offrir une formation en cours d'emploi qui aidera leurs employés à acquérir les compétences requises pour ainsi combler les besoins en main-d'œuvre spécialisée et accroître la productivité. Toutefois, de telles initiatives devront aussi tenir compte des obstacles qui, aux yeux des employeurs, limitent leur capacité de mettre en œuvre de telles initiatives de formation.

Si l'on veut que les employeurs voient plus loin que leurs perceptions et investissent dans une formation en ACE, il faudra que les initiatives destinées au marché du travail tiennent compte des perspectives des employeurs et leur prouvent concrètement que la formation en ACE leur procurera un rendement et des avantages. Pour formuler des initiatives efficaces ayant pour but d'améliorer l'ACE des travailleurs peu spécialisés du Canada, il sera primordial de mettre en évidence les perceptions que les employeurs ont de la formation en ACE en milieu de travail en répondant aux préoccupations et en offrant des solutions qui rendront possible une telle formation.

Quelle est votre
opinion de ce
numéro de Aperçu?

Vous avez des questions, des commentaires ou des suggestions? Envoyez-les à Sarah Holloway :

sarah.holloway@hrsdc-rhdcc.gc.ca

BUREAU DE L'ALPHABÉTISATION ET DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES

140, promenade du Portage
Phase IV, 5e étage
Arrêt postal 515
Gatineau (Québec) K1A 0J9

www.rhdcc.gc.ca/alphabetisation-competencessentielles