



**Le développement des compétences et CLOSM :
Pour soutenir l'emploi, pour soutenir la croissance de nos communautés**

Mémoire présenté par
Le Réseau pour le développement de l'alphabétisation et des compétences (RESDAC) au
Comité permanent des langues officielles de la Chambre des Communes
Étude sur la situation économique des communautés de langue officielle en situation minoritaire
Le 6 mai 2014

Tables des matières

1. Mise en contexte

2. Développement des compétences au Canada : des résultats inquiétants?

3. Développement des compétences et CLOSM

4. Et maintenant...quelques pistes d'action

Glossaire

Annexe : Principales mesures politiques à adopter

Mesdames, Messieurs, Bonjour,

Nous vous remercions pour cette invitation à comparaître devant le Comité permanent des langues officielles afin de présenter notre point de vue dans le cadre de votre *Étude sur la situation économique des communautés de langue officielle en situation minoritaire*.

« Les compétences sont devenues la monnaie mondiale du XXI^e siècle ».

Angel Gurría, Secrétaire général de l'OCDE

1. Mise en contexte¹

Dans son rapport *Des compétences pour la vie? Principaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes (PEICA)²* publié le 8 octobre dernier, l'OCDE affirme que « les compétences transforment la vie et tirent les économies vers le haut. »

Le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) a interrogé plus de 166 000 personnes âgées de 16 à 65 ans dans 24 pays.

Le PEICA évalue le niveau de ces adultes sur l'échelle de compétence en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte

Des compétences pour la vie?

**Principaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes
OCDE, Octobre 2013**

En plus de transformer la vie, les compétences sont vectrices de prospérité et d'inclusion sociale. Sans compétences adaptées, les individus restent en marge de la société, le progrès technologique n'entraîne pas la croissance économique et enfin, les entreprises et les pays perdent en compétitivité dans notre monde connecté et toujours plus complexe.

composante technologique (RP-ET). Ces compétences en traitement de l'information sont pertinentes pour les adultes dans de nombreux contextes sociaux et professionnels, et nécessaires à leur pleine intégration et participation au marché du travail, à l'éducation, à la formation et à la vie sociale et civique.

Au Canada, plus de 27 000 répondants des dix provinces et des trois territoires ont participé au PEICA grâce à la collaboration du gouvernement fédéral, des gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que des ministères et organismes suivants :

- Emploi et Développement social Canada (EDSC)
- Conseil des ministres de l'Éducation Canada (CMEC)
- Statistique Canada

Dans une perspective de développement économique, que nous apprennent les enquêtes comme le PEICA?

¹ « L'objectif du PEICA est de décrire le niveau et la répartition des compétences de la population adulte, et non pas d'évaluer la compétence de chaque individu. Il faut comprendre et utiliser les données du PEICA dans le but pour lequel il a été conçu. Il est une source d'information parmi tant d'autres sur les compétences, et non pas la seule. », Brigid Hayes, octobre 2013.

² *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013, Premiers résultats de l'évaluation des compétences des adultes.*

« Au 21^e siècle, les compétences sont indispensables pour garantir la prospérité économique des nations et améliorer la vie des individus. »
(Stratégie de l'OCDE sur les compétences)

2. Développement des compétences au Canada : des résultats inquiétants?³

Dans une première analyse suivant la publication des données du PEICA, la banque TD⁴ précise que « Pour que le Canada demeure concurrentiel à l'échelle mondiale, il est impératif que sa main-d'œuvre possède les compétences nécessaires, aujourd'hui comme demain. » Selon la banque TD, « il demeure très inquiétant de constater que le Canada n'affiche qu'un score moyen ou inférieur à la moyenne pour ce qui est des compétences de base que sont la littératie et la numératie et d'imaginer les répercussions qu'auront ces résultats sur l'avenir de la main-d'œuvre canadienne. En effet, lorsque les bases ne sont pas bien établies, il n'est pas possible d'acquérir les compétences plus avancées requises par l'économie et le marché du travail. »

Il y a dix ans, la situation du Canada sur le plan des compétences essentielles était clairement problématique. La publication des résultats du PEICA indique tout aussi clairement que le problème n'est pas réglé. Serions-nous sur la mauvaise voie?

Comparaison des changements au Canada avec les changements dans d'autres pays⁵

Pays	Littératie			Numératie		
	2003-2007	2012	Changement	2003-2007	2012	Changement
Australie	273	280	7,4	268	268	-0.2 (*)
CANADA	280	273	-6,6	272	265	-7,0
Italie	226	250	24,9	231	247	16,2
Pays-Bas	281	284	3,5	287	280	-6,8
Norvège	295	278	-16,7	286	278	-7,3
États-Unis	268	270	1.6 (*)	262	253	-9,2

³ Statistique Canada, dans son rapport sur les résultats du PEICA, insiste sur l'importance de « placer les résultats dans leur contexte ». Nous partageons cette rigueur et cette mise en garde car « tirer des conclusions hâtives comporte des risques, et cela est particulièrement vrai dans le cas du Canada, dont le rendement national découle de résultats provinciaux et territoriaux. Outre les grandes différences entre les instances provinciales/territoriales, il existe des différences majeures entre les populations au sein de celles-ci – et l'on peut uniquement comprendre ces différences dans un contexte plus large. », *Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, Statistique Canada, 2013.

⁴ « Littératie et numératie : la situation au Canada se détériore », *Étude spéciale*, Services économiques TD, décembre 2013.

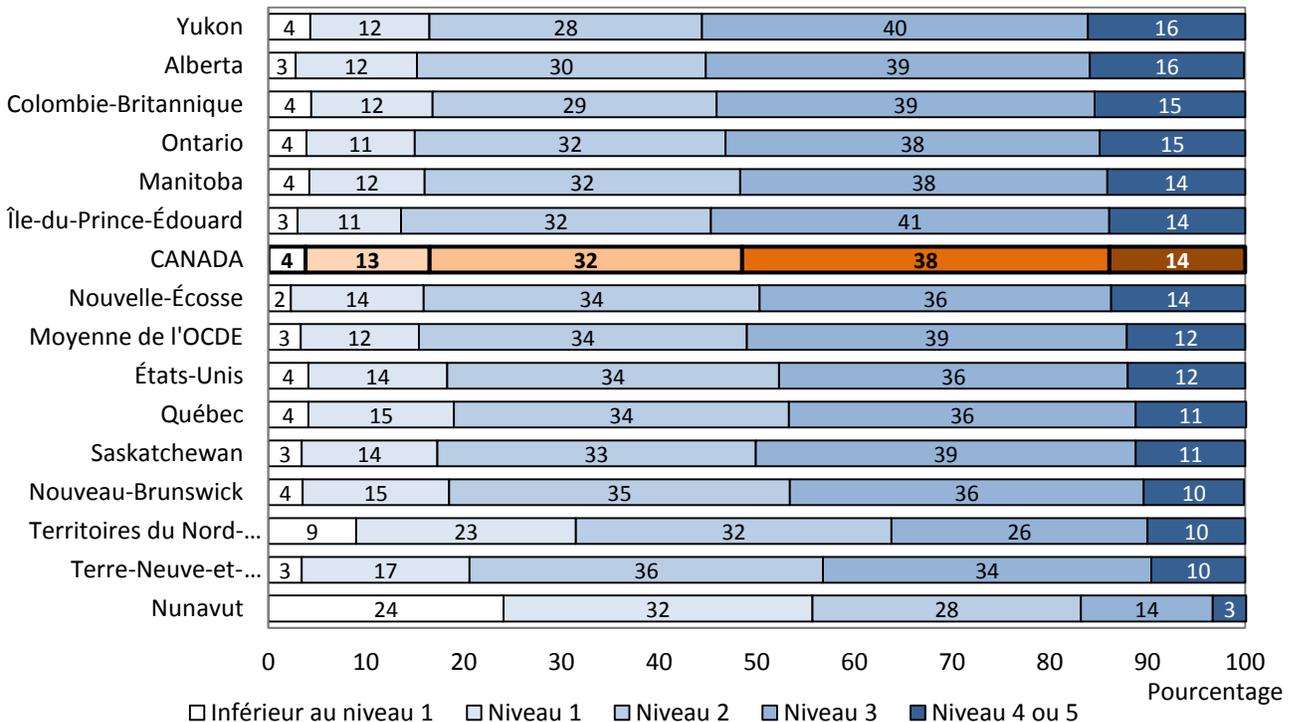
⁵ Sources : PEICA, 2012 et *Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes*, 2003.

Les scores moyens sont présentés comme points de comparaison entre les pays. Les niveaux de compétence ne sont utilisés qu'à des fins descriptives et ils ne doivent pas être considérés comme des références. Cette approche est différente de celle des études précédentes, alors qu'on utilisait la proportion de la population atteignant le niveau 3 de compétence (considéré comme le niveau de littératie souhaité) à des fins d'inférence.

Comme le montre le tableau *Littératie*, 49 % (ligne de couleur orangée : 4%+13%+32%) de la population canadienne affiche un score inférieur au niveau souhaité⁶ en littératie.

Littératie

Comparativement à la moyenne de l'OCDE, une plus grande proportion de la population du Canada se situe aux niveaux de compétence les plus élevés et les plus faibles

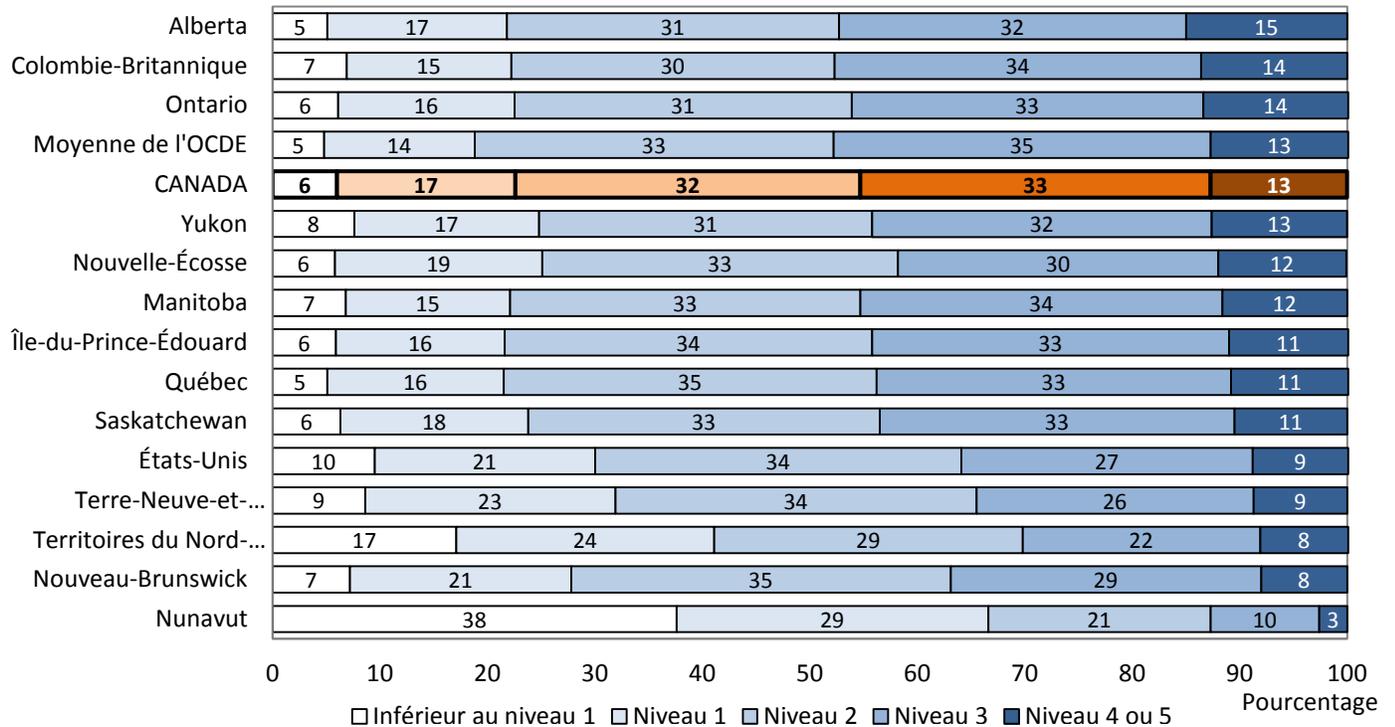


⁶ « Chaque compétence est mesurée selon un continuum et selon le contexte dans lequel elle est utilisée. Pour aider à interpréter les résultats, ce continuum a été divisé en différents niveaux de compétence. Ces derniers ne représentent pas des démarcations strictes entre les aptitudes, mais ils servent à décrire un ensemble de compétences que possèdent les personnes dans une plus ou moins grande mesure. Cela ne veut pas dire que les personnes obtenant un rendement qui se situe à un niveau moins élevé sont dans l'impossibilité d'accomplir des tâches d'un niveau plus élevé; cela indique simplement qu'elles sont moins susceptibles d'accomplir ces tâches que les personnes obtenant un rendement qui se situe à un tel niveau. », *Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, Statistique Canada, 2013.

Pour ce qui est de la numératie, comparativement à la moyenne de l'OCDE, une plus grande proportion de la population du Canada se situe aux niveaux de compétence les plus faibles, soit 55 %.

Numératie

Comparativement à la moyenne de l'OCDE, une plus grande proportion de la population du Canada se situe aux niveaux de compétence les plus faibles



Soulignons que le Canada se classe au-dessus de la moyenne de l'OCDE en RP-ET. Au plus haut niveau de compétence, seulement la Suède a une plus grande proportion de sa population que le Canada. Une proportion plus élevée de Canadiens utilise les technologies de l'information et des communications, par rapport à la moyenne de l'OCDE.

Cependant, 17 % des Canadiens n'ont pas fait l'évaluation parce qu'ils n'avaient pas les compétences pour être évalués à l'ordinateur (11 %) ou qu'ils ont préféré ne pas utiliser l'ordinateur (6 %).

Des compétences pour la vie?

Principaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes OCDE, Octobre 2013

Une forte proportion d'adultes peu compétents en compréhension de l'écrit et en numératie peut aussi entraver la mise en œuvre et la diffusion de nouvelles pratiques organisationnelles et de technologies qui augmentent la productivité.

Dans son rapport *L'emploi au Canada*⁷, la banque TD soulignait « que bien qu'on relève une certaine inadéquation des compétences au Canada au regard de certaines professions et régions, il n'y a aucune preuve de pénurie de compétences à grande échelle, comme beaucoup le craignent. » Les données du PEICA semblent vouloir confirmer cette hypothèse de la banque.

Le Canada présente une plus grande non-concordance de qualifications et une moins grande non-concordance de compétences que la moyenne de l'OCDE⁸

%	Non-concordance de qualifications			Non-concordance de compétences					
				Littératie			Numératie		
	Surqualifiés	Sousqualifiés	Bonne concordance	Surqualifiés	Sousqualifiés	Bonne concordance	Surqualifiés	Sousqualifiés	Bonne concordance
CANADA	27	15	58	7	4 (*)	89	7	5 (*)	88
États-Unis	20 (*)	13 (*)	68 (*)	10 (*)	4 (*)	86 (*)	9 (*)	4 (*)	87
Moyenne OCDE	21	13	66	11	4	85	11	4	85

(*) Aucune différence significative par rapport à la moyenne de l'OCDE.

Comme le montre ce tableau, la non-concordance des qualifications au Canada (42 %) est beaucoup plus élevée que la non-concordance des compétences en littératie et en numératie (11 et 12 %).

Ces données nous laissent croire que le problème de pénurie de main-d'œuvre que l'on semble déclarer dans plusieurs régions du Canada relève davantage d'un manque de qualifications que de faibles niveaux de compétences de base⁹.

⁷ « L'emploi au Canada : Où, quoi et pour qui? », *Étude spéciale*, Services économiques TD, octobre 2013. http://www.td.com/document/PDF/economics/special/JobsinCanada_exec_summary_fr.pdf

⁸ *Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, webinaire sur le PEICA présenté le 8 octobre 2013, Patrick Bussière, Recherche sur le développement des compétences, Emploi et Développement social Canada.

⁹ « Ceci dit, les instances publiques concernées devraient davantage se concentrer à favoriser un plus grand accès à la qualification pour les travailleurs et chercheurs d'emploi (et ce peu importe leur niveau d'alphabétisme), plutôt que d'imposer à ces adultes des parcours obligés de développement de compétences de base et de rattrapage scolaire avant de pouvoir accéder à des formations qualifiantes. Je crois que les solutions ne requièrent pas seulement des adaptations au niveau des dispositifs de formation (des pratiques de formation et de design pédagogique), mais également des changements importants au niveau des politiques publiques (critères académiques vs critères de compétences nécessaires) et des mécanismes de financement pour le développement de la main-d'œuvre », Donald Lurette, Analyse des données du PEICA pour le RESDAC, novembre 2013.

3. Développement des compétences et CLOSM¹⁰

Selon le Recensement de 2011, environ 80 % de la population francophone à l'extérieur du Québec âgée de 16 à 65 ans vit en Ontario, au Nouveau-Brunswick et au Manitoba. En Ontario, environ 4 % de la population a le français comme langue maternelle, et l'on trouve les plus hautes densités dans la partie milieu nord-est de la province, une région ayant des centres de population plus petits. Au Nouveau-Brunswick, environ 32 % de la population appartient à la minorité de langue française et est plus concentrée dans le nord et le sud-est. La minorité linguistique francophone du Manitoba est principalement concentrée à Winnipeg et ses environs; celle-ci représente approximativement 4 % de la population âgée de 16 à 65 ans.

Dans le cadre du PEICA, l'échantillon des populations de minorités de langue officielle a été choisi en fonction de la langue maternelle¹¹. Des échantillons supplémentaires ont été choisis dans quatre provinces (Nouveau-Brunswick, Québec, Ontario et Manitoba) pour permettre une analyse plus détaillée des niveaux de compétence de ces populations¹².

Les populations minoritaires de langue officielle ont tendance à afficher un rendement plus faible que celui des populations de la majorité de langue officielle, à l'exception des anglophones du Québec, mais les différences varient d'une province à l'autre.

Des compétences pour la vie?

Principaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes OCDE, Octobre 2013

Les compétences des individus et la façon dont ils en tirent parti influencent sensiblement leurs chances de réussite dans la vie. Le salaire horaire médian des travailleurs capables de procéder à des inférences complexes et d'évaluer les affirmations ou les arguments subtils présents dans un texte est supérieur de plus de 60 % à celui des travailleurs qui, au mieux, sont capables de lire des textes relativement courts pour localiser une information. Les individus peu compétents en littératie ont également deux fois plus de risques d'être au chômage.

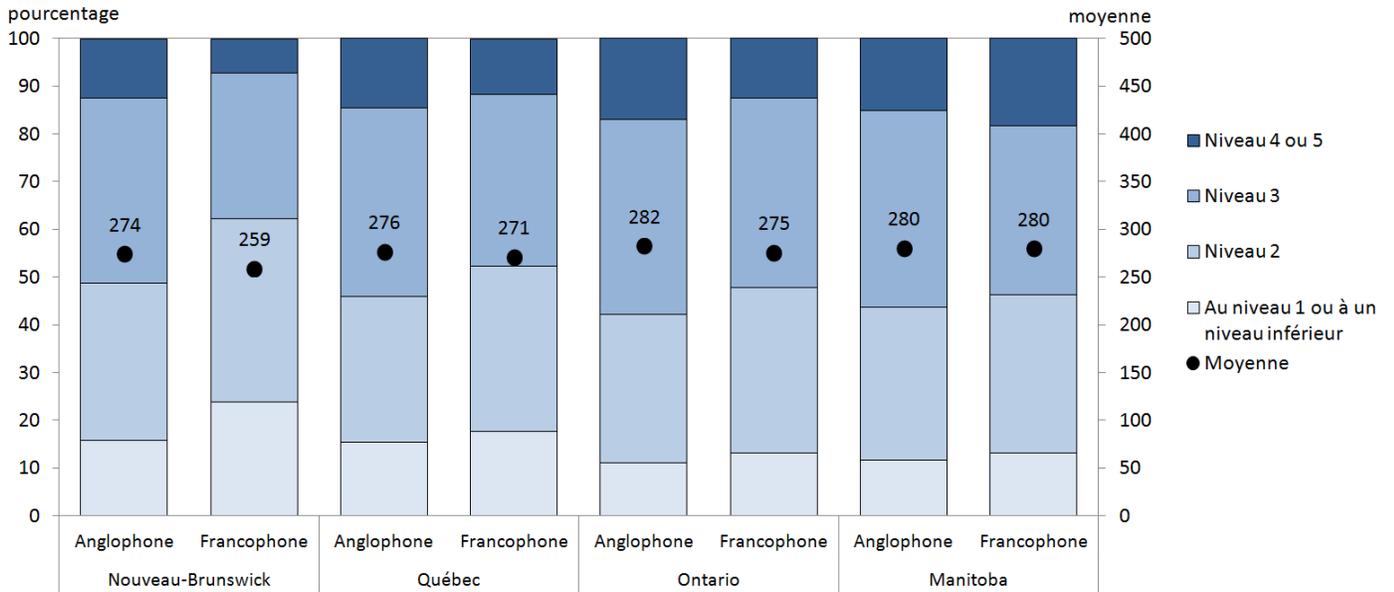
¹⁰ *Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, Statistique Canada, 2013.

¹¹ « Le PEICA pose également des questions sur la principale langue parlée à la maison et sur la capacité de soutenir une conversation en français ou en anglais, de sorte à pouvoir dériver la première langue officielle parlée. Ce dernier critère est plus inclusif dans la mesure où il permet de répartir la population canadienne entre les principaux groupes linguistiques du pays, incluant la population dont la langue maternelle est une langue autre que le français ou l'anglais et qui est susceptible d'utiliser l'une ou l'autre de ces langues dans leur vie quotidienne. Le type d'analyse effectué dans cette section pourrait également reposer sur ce critère. », *Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, Statistique Canada, 2013.

¹² Par ailleurs, tous les répondants qui font partie d'une minorité de langue officielle n'ont pas forcément choisi de répondre à l'évaluation dans leur langue maternelle.

Littératie

Moyennes et niveaux de compétence des personnes de 16 à 65 ans, selon la minorité de langue officielle, Canada et populations suréchantillonnées, 2012



Au Nouveau-Brunswick, les francophones ont un score moyen en littératie (259), moins élevé que celui des anglophones (274). Au Manitoba et en Ontario, il n’y a aucune différence entre les deux populations. La différence entre les francophones et les anglophones est la plus marquée au Nouveau-Brunswick, où un écart de 15 points sépare les deux populations.

Des compétences pour la vie?

Principaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes OCDE, Octobre 2013

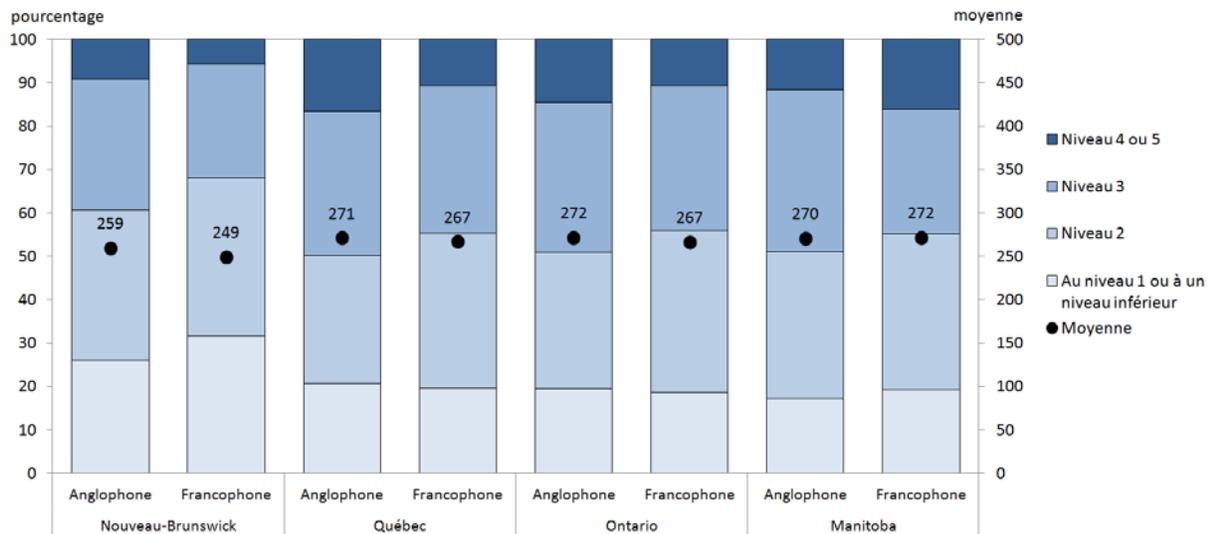
En moyenne, lorsque les compétences d’un individu augmentent, ses chances d’être actif et d’occuper un emploi augmentent, tout comme son salaire. La maîtrise des compétences présente également une corrélation positive avec d’autres aspects du bien-être.

Au Nouveau-Brunswick, la proportion de francophones se classant au niveau 4 ou 5 (7 %) est moins grande que la proportion d’anglophones affichant des scores associés à ces niveaux (12 %), tandis que la proportion se classant au niveau 1 ou à un niveau inférieur est plus élevée, 24 % chez les francophones et 16 % chez les anglophones.

En Ontario, au Québec et au Manitoba, il n’y a pas de différence marquée entre les francophones et les anglophones selon le niveau de compétence.

Numératie

Moyennes et niveaux de compétence des personnes de 16 à 65 ans, selon la minorité de langue officielle, Canada et populations suréchantillonnées, 2012



Au Nouveau-Brunswick, les francophones affichent un niveau de compétence plus faible en numératie que les anglophones, mais la différence de 10 points est moins prononcée que celle observée pour la littératie. En Ontario et au Manitoba, les francophones et les anglophones obtiennent un rendement similaire en numératie.

Les résultats mis en relief précédemment doivent être étudiés en tenant compte des profils différents que présentent les populations minoritaires de langue officielle au sein de leurs provinces respectives. Les minorités francophones, par exemple, sont davantage susceptibles d'avoir un diplôme d'études secondaires, par rapport à leurs homologues anglophones de la même province. Parallèlement, au Québec, les anglophones ont tendance à avoir des niveaux de scolarité atteints plus élevés que la majorité francophone. Par ailleurs, les populations de minorités de langue officielle tendent à être plus âgées que les populations majoritaires. Lorsqu'elles sont combinées aux différences dans les concentrations métropolitaines et rurales, de même qu'aux différences se rapportant à des facteurs comme la participation au marché du travail, ces différences mises en évidence permettent de dresser un portrait hautement complexe, qui exige une analyse plus poussée. Des rapports ultérieurs contribueront à approfondir l'analyse à un niveau de détail centré sur des conditions beaucoup plus locales et spécifiques.

4. Et maintenant...quelques pistes d'action

« Permettre à tous les adultes du Canada d'actualiser leurs compétences de base pour participer activement à la vie de leur communauté n'est pas un luxe. C'est une politique, ce sont des pratiques devenues nécessaires. Les sociétés du vingt-et-unième siècle ont besoin d'adopter de telles mesures pour pouvoir relever de façon horizontale et efficace les défis inévitables qui surgissent et surgiront : défis écologique, défis de dialogue interculturel, et défi d'abord d'une société reposant sur une communication quotidienne de plus en plus écrite et informatisée. Le défi sinon la décence de bâtir une société inclusive alors qu'elle est devenue fortement numérisée. »

(Paul Bélanger, un rêve réalisable, novembre 2010)

Globalement, plusieurs politiques, programmes et mesures favorisent le développement des compétences pour la vie des adultes canadiens et pour les adultes francophones qui vivent et travaillent dans les CLOSM.

Le rapport de l'OCDE *Des compétences pour la vie?* cerne et propose les « principales mesures politiques à adopter » afin justement de répondre aux modes de vie et de travail de la société actuelle (voir l'Annexe).

Plusieurs rapports, études et recherches ont également été publiés au Canada sur cette question des liens et des incidences entre le développement des compétences et la situation économique des individus et des communautés. Nous sommes conscients que les réalités sociales, économiques et politiques (notamment les niveaux de juridictions entre les différents paliers gouvernementaux) sont des paramètres incontournables qui nous obligent à analyser ces mesures à partir de notre propre perspective. De plus, plusieurs acteurs (entreprises, groupes sociaux, gouvernements, groupes d'intérêts, collèges, universités, groupes communautaires de formation, etc.) s'intéressent, sont impliqués et doivent participer aux discussions sur cet enjeu.

Les enjeux des CLOSM en matière de développement de compétences, s'ils s'apparentent à ceux de la majorité des adultes canadiens, sont confrontés à d'autres types d'obstacles.

Les résultats de l'Enquête de 2003 et ceux du PEICA de 2013 le démontrent clairement : les compétences liées à l'alphabétisme sont une assise de l'apprentissage de toutes les autres compétences. Elles sont également à la base des services de formation offerts aux adultes apprenants pour leur permettre d'apprendre, de travailler et de contribuer au développement économique des communautés.

La réalité canadienne ne peut se satisfaire d'une approche « mur à mur » en matière de politiques et programmes destinés à améliorer le niveau d'alphabétisme et de développement des compétences chez les adultes francophones.

Les avancées en matière d'innovation, de recherche, de développement d'expertise, etc. sont présentement fragilisées par l'absence d'une vision claire et de financement adéquat pour les organisations et institutions qui se consacrent au développement des compétences.

Relever le défi des compétences se fera de concert avec tous les acteurs ou ne se fera pas! Nous évoluons dans un secteur d'intervention névralgique où les intérêts éducatifs, sociaux, politiques et économiques à court et à long terme convergent.

Relever le défi des compétences des CLOSM se fera de concert avec des acteurs qui sont porteurs de solutions. Le RESDAC et son réseau sont au cœur des changements économiques et sociaux, comptant sur de nombreux partenaires partout au Canada.

Relever le défi des compétences depuis 20 ans, le Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences mobilise ses partenaires stratégiques autour de ce projet de société qui vise à améliorer les niveaux d'alphabétisme et des compétences des adultes francophones du Canada. Ainsi, les francophones pourront participer pleinement à la vie civique, économique, sociale et culturelle de leurs communautés et contribuer à leur épanouissement et à leur développement.

Merci de votre intérêt,

Michel Robillard
Vice-président du RESDAC

Crise des compétences au Canada : ce que nous avons entendu
Rapport de la Chambre de commerce du Canada sur les consultations pancanadiennes menées en 2012

Améliorer les compétences de la main-d'œuvre et mieux exploiter celles encore sous-utilisées

Les entreprises doivent relever les compétences de leur effectif canadien actuel. Nos membres nous ont exprimé leur consternation devant des employés souvent dépourvus des compétences de base — savoir lire, écrire et compter — pour former une main-d'œuvre compétitive dans un milieu de travail moderne. Le Canada a un urgent besoin de politiques et de programmes ainsi que d'attitudes cohérentes pour encourager l'apprentissage continu et le rehaussement des compétences.

Glossaire¹³

Littératie

Dans le cadre du PEICA, la littératie est définie comme « comprendre, évaluer, utiliser et analyser des textes écrits pour participer à la société, réaliser ses objectifs et développer ses connaissances et son potentiel » (OCDE, 2012).

Numératie

Dans le cadre du PEICA, la numératie est définie comme « la capacité d'accéder à des données et des concepts mathématiques, de les utiliser, de les interpréter et de les communiquer, afin de remplir les exigences d'ordre mathématique associées à différentes situations de la vie adulte » (OCDE, 2012).

Résolution de problèmes dans des environnements technologiques (RP-ET)

Dans le cadre du PEICA, la résolution de problèmes dans des environnements technologiques (RP-ET) est définie comme la capacité d'utiliser « la technologie numérique, les outils de communication et les réseaux pour acquérir et évaluer de l'information, communiquer avec les autres et effectuer des tâches pratiques » (OCDE, 2012).

Population minoritaire de langue officielle

Cette population est basée sur le critère de la langue maternelle —soit la première langue apprise à la maison dans l'enfance et encore comprise, et fait référence aux individus vivant en situation minoritaire. Les individus dans les provinces à l'extérieur du Québec ont le français comme langue maternelle; ceux au Québec ont l'anglais comme langue maternelle.

Anglophone

Dans ce rapport, un anglophone est un individu ayant soit l'anglais ou l'anglais et une langue autre que le français comme langue maternelle.

Francophone

Dans ce rapport, un francophone est un individu ayant soit le français ou le français et une langue autre que l'anglais comme langue maternelle.

Immigrants

Un immigrant est une personne qui est ou a déjà été un immigrant reçu/résident permanent. Les **immigrants récents** sont définis comme les immigrants qui sont arrivés au Canada depuis 2002 (10 ans ou moins). Les **immigrants établis** sont des immigrants qui sont arrivés au Canada avant 2002 (il y a plus de 10 ans).

¹³ *Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, Statistique Canada, 2013.

Autochtones

Dans le présent rapport, les Autochtones correspondent aux répondants vivant à l'extérieur des réserves qui se sont identifiés comme Autochtones, c'est-à-dire membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits.

Composantes de la lecture

Afin de fournir des renseignements plus détaillés sur les adultes possédant de faibles compétences en littératie, l'évaluation de la littératie de la présente enquête est complétée par un test des compétences relatives aux « composantes de la lecture ». Il s'agit d'un ensemble de base de compétences de décodage qui permettent à des personnes d'extraire le sens de textes écrits, à savoir la connaissance du vocabulaire, la capacité de comprendre le sens au niveau de la phrase, et la maîtrise de la lecture de passages de texte (OCDE, 2012).

Module sur l'utilisation des compétences

Le module sur l'utilisation des compétences du PEICA est intégré au questionnaire contextuel et sert à déterminer un certain nombre de compétences génériques que les adultes en emploi utilisent en milieu de travail. On pose des questions aux adultes concernant l'intensité et la fréquence d'utilisation de ces compétences au travail. Des données sont aussi recueillies concernant quatre grandes catégories de compétences génériques utilisées au travail : compétences cognitives, interactions et compétences sociales, compétences physiques et compétences d'apprentissage.

Tâches essentielles en TIC

La maîtrise des compétences de base en TIC est un prérequis du niveau de compétence en résolution de problèmes dans des environnements technologiques. Les répondants qui avaient une certaine expérience des ordinateurs ont été aiguillés vers le test assisté par ordinateur et ont effectué un court test pour vérifier leur capacité d'utiliser les éléments de base de l'application du test (utiliser une souris, taper, surligner et utiliser une fonction glisser-déplacer). Ceux qui ont « échoué » à cette composante ont été aiguillés vers l'évaluation avec crayon et papier.

Personne soustraite au test assisté par ordinateur

Répondant ayant une certaine expérience des ordinateurs qui a refusé d'être évalué au moyen du test assisté par ordinateur du PEICA, sans même essayer, et qui a complété la version papier-crayon.

Aucune expérience en informatique

Les répondants qui n'avaient pas d'expérience de l'utilisation des ordinateurs, selon leurs réponses aux questions pertinentes du questionnaire contextuel, ont été aiguillés vers la version papier-crayon de l'évaluation.

Annexe

Des compétences pour la vie?

Principaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes

Principales mesures politiques à adopter

Permettre à tous d'accéder à des opportunités de formation tout au long de la vie. Faute de pouvoir revenir sur leur passé, les pays peuvent mettre en œuvre des politiques qui visent à proposer des opportunités de formation de qualité tout au long de la vie pour permettre aux adultes de demain de conserver leurs compétences. Cela nécessite un engagement concerté de la part de toutes les parties prenantes. Les pouvoirs publics, les employeurs, les employés, les parents et les élèves doivent s'accorder sur des conditions aussi efficaces qu'équitables afin de savoir à qui incombe quoi, quand et comment. Puisque les individus peu compétents sont peu susceptibles de suivre spontanément une formation et ont tendance à moins bénéficier de formations par le biais de leur employeur, les formations dites « de seconde chance » peuvent leur permettre de sortir du cercle vicieux créé par les faibles compétences et les faibles revenus. Selon l'évaluation, certains pays parviennent bien mieux que d'autres à créer des systèmes qui allient une formation initiale de qualité à des opportunités et des mesures d'incitation permettant à l'ensemble de la population de continuer à développer ses compétences en compréhension de l'écrit et en numératie en aval de la formation initiale, dans le cadre privé ou professionnel.

Développer des liens entre le monde scolaire et le monde professionnel. Le développement des compétences peut gagner en efficacité et en pertinence si le monde scolaire et le monde professionnel interagissent. La formation dans le cadre professionnel permet aux jeunes de développer des compétences « spécialisées » sur des équipements modernes, mais aussi des compétences « générales », comme le travail en équipe, la communication et la négociation, par le biais de l'expérience pratique. La formation pratique dans le cadre professionnel peut aussi inciter des jeunes démotivés à rester ou revenir dans le système d'éducation, mais aussi faciliter une transition plus douce entre milieu scolaire et monde du travail.

Assurer une formation aux travailleurs. Les employeurs contribuent énormément à la formation de leur personnel. Certains, notamment les petites et moyennes entreprises, peuvent néanmoins avoir besoin d'aides publiques pour assurer cette formation.

Assurer une formation adaptée. Les employeurs et les syndicats peuvent également jouer un rôle important en matière de formation : ils peuvent l'adapter aux besoins actuels du marché du travail, tout en améliorant l'employabilité globale des travailleurs.

Permettre aux travailleurs d'adapter leur formation à leur rythme de vie. Les programmes visant à améliorer les compétences en traitement de l'information des adultes doivent répondre aux besoins des utilisateurs et être assez souples pour s'y adapter, à la fois en termes de contenu et de modalités pratiques (temps partiel, horaires souples, lieu pratique). La formation à distance et les méthodes axées sur des ressources pédagogiques ouvertes permettent également aux utilisateurs d'adapter la formation à leur rythme de vie.

Identifier les adultes les plus susceptibles d'être peu compétents. Les adultes les plus désavantagés ne doivent pas seulement avoir la possibilité d'améliorer leurs compétences : ils doivent y être encouragés. En d'autres termes, les adultes peu compétents ayant besoin d'aide, notamment les immigrés de langue étrangère, les adultes plus âgés et les adultes issus de milieux défavorisés, doivent être identifiés afin de recevoir des opportunités de formation adaptées à leurs besoins. Cette démarche devrait mobiliser des méthodes innovantes et une implication considérable de la communauté.

Montrer aux adultes comment tirer parti de l'amélioration de leurs compétences. Davantage d'adultes auraient envie d'investir en faveur de l'amélioration de leurs compétences par la formation s'ils voyaient clairement ce qu'ils peuvent en retirer. Les pouvoirs publics peuvent, par exemple, communiquer davantage sur les avantages économiques de la formation des adultes, notamment le salaire net, l'emploi et la productivité, mais aussi sur les avantages non économiques, comme l'estime de soi et l'augmentation des interactions sociales.

Donner des informations faciles à trouver sur les activités de formation des adultes. Les individus peu instruits ont tendance à moins connaître les opportunités de formation et à se perdre dans les informations disponibles. Associer des informations à jour faciles à trouver en ligne à des conseils personnels pour aider les individus à définir leurs besoins en termes de formation et à identifier les programmes adaptés fait souvent la différence.

Reconnaître et valider les compétences. Assurer la reconnaissance et la validation des compétences peut faciliter la formation continue et encourager les adultes à y participer. Des normes transparentes dans un cadre de qualifications nationales, tout comme des procédures d'évaluation fiables, sont autant d'outils importants à cet effet. Reconnaître la formation antérieure peut également raccourcir le temps nécessaire à l'obtention d'une qualification donnée et ainsi, réduire le manque à gagner en termes de salaire.

Assurer une éducation de qualité pendant la petite enfance et des services de garde peu onéreux. Assurer la disponibilité d'une éducation de qualité pendant la petite enfance et de services de garde peu onéreux permet aux parents de jeunes enfants de mettre leurs compétences sur le marché du travail.

Encourager les employeurs à embaucher des travailleurs qui se sont temporairement retirés du marché du travail. Les pratiques du marché du travail et les conditions d'embauche qui favorisent le recrutement des travailleurs qui se sont temporairement retirés du marché du travail et leur permettent d'utiliser leurs compétences peuvent aider les pays à mobiliser leur potentiel économique inexploité.

Encourager les travailleurs plus âgés à rester actifs. Cette mesure pourrait nécessiter que l'on réexamine les facteurs qui poussent ces travailleurs à prendre leur retraite, par exemple l'âge de départ à la retraite, les politiques de retraite anticipée, l'interaction entre mesures d'incitation financière au départ ou à la poursuite de l'activité, ainsi que les pratiques des entreprises en termes de gestion des ressources humaines. La formation tout au long de la vie et la formation ciblée, notamment en milieu de carrière, peuvent améliorer l'employabilité ultérieure et décourager le départ anticipé à la retraite. Le report de l'âge du départ à la retraite prolonge la

période pendant laquelle l'employeur peut rentabiliser les coûts de la formation, ce qui devrait inciter davantage d'employeurs et de travailleurs plus âgés à investir en faveur de la formation.

Créer des conditions de travail plus souples pour s'adapter aux obligations parentales et aux handicaps des travailleurs. Des conditions de travail rigides peuvent décourager la participation au marché du travail chez les personnes ayant des obligations parentales ou des handicaps. Pour les personnes souffrant de handicaps, les mesures incitant au départ dépendent largement de leur accès à des prestations d'invalidité.

Les politiques fiscales doivent encourager les travailleurs à mettre leurs compétences sur le marché du travail. Un taux marginal d'imposition élevé peut grever le rendement économique de la mise sur le marché de compétences professionnelles. Pour les parents ayant de jeunes enfants, le rendement financier du travail peut également être affaibli par le coût des services de garde.

Évaluer les compétences des adultes au chômage. Cette démarche peut aider les services publics de l'emploi à identifier les mesures les plus adaptées à chaque demandeur d'emploi, notamment au début de la période de chômage.

Offrir des récompenses économiques pour les compétences élevées. Les récompenses économiques en faveur des compétences élevées incitent à développer et conserver ses compétences. La maîtrise des compétences en traitement de l'information semble être mieux récompensée dans certains pays que d'autres, où la définition des salaires et d'autres pratiques du marché du travail peuvent limiter ces mesures incitatives.

Continuer à encourager le niveau de formation. Les compétences mesurées dans cette évaluation ne représentent que la partie émergée de l'iceberg. Les employeurs utilisent toujours les qualifications pour embaucher de nouveaux salariés, soit parce que la maîtrise des compétences en traitement de l'information est un critère moins transparent, soit parce que les qualifications sont importantes pour les négociations salariales. En revanche, lorsqu'il s'agit d'accéder à des emplois où les compétences pourraient pleinement être exploitées, trop se reposer sur les qualifications et les années de formation peut défavoriser les individus compétents, mais qui n'ont pas bénéficié du même accès à l'éducation que les autres.

Recueillir des informations opportunes sur l'offre et la demande de compétences. De meilleures informations et davantage de transparence quant à l'offre et la demande de compétences au sein des économies sont essentielles pour remédier à l'inadéquation des compétences.

Créer des pratiques souples sur le marché du travail. Les pratiques du marché du travail, notamment la protection de l'emploi, peuvent favoriser ou entraver l'utilisation des compétences, et résoudre les inadéquations de compétences. Elles peuvent avoir un effet particulièrement pernicieux sur les jeunes qui entrent sur le marché du travail, mais aussi sur d'autres travailleurs, comme les travailleurs déplacés ou ceux qui souhaitent retrouver un emploi. Elles peuvent également décourager les travailleurs de démissionner au profit d'un emploi qui leur offrirait une meilleure situation d'adéquation tout en les exposant à un risque accru.

Assurer des conseils d'orientation de qualité. Un personnel compétent au fait des dernières informations sur le marché du travail peut orienter les individus vers les programmes de

formation les plus adaptés à leurs ambitions professionnelles. Les services publics de l'emploi peuvent également jouer un rôle essentiel dans la promotion de l'adéquation des compétences, notamment au niveau local, en travaillant en étroite collaboration avec les employeurs locaux ainsi qu'avec les formateurs et les établissements scolaires.

Assurer la cohérence des qualifications et la facilité de leur interprétation. Afin que les candidats à l'emploi soient en adéquation avec leur poste, les employeurs doivent être capables d'identifier leurs compétences. Les qualifications doivent ainsi non seulement être claires, mais aussi attribuées de façon cohérente. Une certification continue, qui intègre la formation non formelle et informelle tout au long de la vie professionnelle, est également essentielle, ainsi que la reconnaissance des diplômes étrangers. L'un des principaux obstacles rencontrés par les immigrés demandeurs d'emploi est l'absence, dans leur pays d'accueil, de reconnaissance intégrale de leurs qualifications et de leur expérience de travail à l'étranger. Par conséquent, de nombreux immigrants occupent un emploi pour lequel ils sont surqualifiés.