

**Table ronde nationale sur la main-d'oeuvre
adulte**

Hôtel Reine Elizabeth

Montréal, le 16 septembre 2002

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Offrir des occasions d'apprentissage aux Canadiens adultes	4
Encourager les employeurs à investir davantage dans le perfectionnement des compétences	7
Satisfaire les besoins en perfectionnement des compétences des adultes	10
Accroître les taux d'achèvement des programmes pour apprentis	12
Discussion en séance plénière de clôture	15
Sommaire des conclusions et des recommandations	17
Annexe A : Liste des participants et participantes	22

Introduction

La main-d'œuvre adulte canadienne fait face aux grands défis posés par l'accroissement et l'évolution des exigences en ce qui concernent les compétences, ainsi que par le processus constant de changement technologique et des pressions démographiques. Dans le contexte de la Stratégie d'innovation du gouvernement fédéral, le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir : le perfectionnement des compétences au Canada* invite les groupes et les particuliers à prendre part à un dialogue national sur les mesures qui doivent être prises pour s'assurer que le Canada dispose de la main-d'œuvre de calibre mondial dont il a besoin.

La *Table ronde nationale sur la main-d'œuvre adulte*, organisée par le Centre syndical et patronal du Canada, conjointement avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC), s'inscrit dans une série de consultations dans le cadre desquelles DRHC demande aux intervenants clés du marché du travail d'exposer leur point de vue et de donner des conseils sur le diagnostic posé et les jalons établis dans le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir : le perfectionnement des compétences au Canada* et d'indiquer la façon de les concrétiser.

La Table ronde nationale sur la main-d'œuvre adulte nationale était coprésidée par M^{me} Barbara Byers, vice-présidente à la direction du Congrès du travail du Canada, et M. Gilles Taillon, président du Conseil du patronat du Québec. Elle rassemblait 40 représentants principaux des entreprises, des syndicats, du milieu de l'enseignement, du secteur bénévole, des groupes chargés de l'alphabétisation et d'autres groupes encore, afin de discuter des rôles et des responsabilités, d'explorer les priorités et de déterminer les actions requises pour doter la main-d'œuvre du Canada des compétences nécessaires pour réussir dans l'économie mondiale axée sur le savoir.¹

Objectifs

L'objectif clé de la table ronde consiste à en arriver à un consensus général selon lequel le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir* décrit avec précision les grandes approches nécessaires pour s'attaquer aux graves problèmes de qualité de la main-d'œuvre et de démographie, et augmenter la participation des adultes au marché du travail. Les organisateurs de la table ronde espèrent également qu'il ressort de la discussion que l'apprentissage de la main-d'œuvre adulte et la nécessité d'instaurer une culture d'apprentissage relèvent de la responsabilité partagée et à long terme des gouvernements, du secteur privé et des autres partenaires.

La Table ronde vise spécifiquement à lancer une concernant les jalons et les champs d'action proposés, en particulier :

1 Une liste des participants est jointe à l'annexe A.

- Augmenter les occasions d'apprentissage pour les Canadiens adultes;
- Accroître l'investissement du secteur privé dans la main-d'oeuvre;
- Relever les niveaux d'alphabétisation des adultes; et
- Augmenter le bassin de main-d'oeuvre, notamment dans les métiers spécialisés.

Processus

Pour établir le contexte de la discussion, M. Wayne Wouters, sous-ministre de DRHC, donne un aperçu du document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir*. Il s'ensuit une discussion entre experts mettant à contribution M. Perrin Beatty, président et directeur général, Manufacturiers et Exportateurs du Canada, M. Brian Payne, président, Communications, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, et M. Sam Shaw, président, Northern Alberta Institute of Technology. Ensuite, les participants se scindent en groupes de discussion pour débattre des quatre secteurs clés posant des défis exposés dans le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir* :

- A. Offrir des occasions d'apprentissage aux Canadiens adultes;
- B. Encourager les employeurs à investir davantage dans le perfectionnement professionnel;
- C. Satisfaire les besoins en perfectionnement professionnel des adultes; et
- D. Accroître les taux d'achèvement des programmes pour apprentis.

La ministre de Développement des ressources humaines Canada, l'honorable Jane Stewart, se joint à la discussion au cours de l'après-midi et répond aux conclusions et aux recommandations que les chefs de groupes de discussion présentent à une séance plénière, à la fin de la journée.

Le compte rendu suivant expose les grandes lignes dégagées de la Table ronde nationale sur la main-d'oeuvre adulte.

Établissement du contexte

M. Wouters fait valoir que les principaux défis pour le Canada sont d'instaurer une culture d'apprentissage continu, de favoriser le perfectionnement professionnel en milieu de travail et d'accroître la participation de la main-d'oeuvre et le nombre de travailleurs. Selon lui, il importe d'encourager les Canadiens à combiner le travail et l'apprentissage, et d'élargir la base de connaissances, afin d'améliorer l'échange de renseignements. M. Wouters demande avec instance aux participants d'être francs et ouverts lorsqu'ils donnent des conseils sur des questions comme celles qui suivent :

- Le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir* pose-t-il un diagnostic précis des défis en matière de compétences et d'apprentissage auxquels le Canada est confronté et établit-il les bonnes orientations stratégiques générales?

- Faut-il renforcer ou préciser les jalons?
- Quelles mesures les divers partenaires – gouvernements, entreprises, syndicats, éducateurs et particuliers – doivent-ils prendre pour relever les défis en matière de compétences et d'apprentissage?

M. Beatty fait remarquer que le Canada passe du chômage structurel chronique à de graves pénuries de main-d'oeuvre. Pour lui, les nouveaux partenariats entre tous les intervenants clés sont essentiels pour accroître nos investissements dans l'éducation et la formation, afin de relever les défis sans précédent en matière de démographie et de compétences. M. Beatty pense que le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir* pose très bien le problème et que les jalons sont valides. Toutefois, il avertit les participants qu'il faudra de nombreuses années pour édifier une culture d'apprentissage et pose la question suivante : « Avons-nous la détermination et la volonté politiques nécessaires pour les concrétiser? »

M. Payne attire l'attention sur notre « main-d'oeuvre de calibre mondial » et demande aux gouvernements et aux employeurs de s'engager autant que les travailleurs canadiens envers le perfectionnement professionnel. Il indique que les employeurs sont aux prises avec des pénuries de main-d'oeuvre bien réelles, en particulier dans les métiers spécialisés, et insiste sur la nécessité d'adopter des approches conjointes afin de relever ce défi. En faisant valoir que les syndicats sont déjà actifs dans les domaines de l'alphabétisation et des compétences de base, et mènent d'autres activités d'apprentissage en milieu de travail, M. Payne souligne l'engagement du mouvement syndical de collaborer avec les employeurs et les gouvernements pour s'attaquer aux questions de compétences et d'apprentissage. Il fait remarquer que « ... vous serez surpris de ce que les syndicats peuvent contribuer ».

M. Shaw fait ressortir que les compétences sont le facteur critique de l'innovation, de la croissance économique et de la productivité, et de la viabilité des collectivités. Il pense que le Canada relèvera le défi en matière de compétences en augmentant le nombre d'inscriptions aux études postsecondaires et en haussant notre investissement dans la formation parrainée par les employeurs au moins au niveau de nos principaux partenaires commerciaux. M. Shaw se dit confiant que les apprentis et les compagnons canadiens sont mieux formés que dans les autres pays. Toutefois, le défi consiste à convaincre les jeunes de s'inscrire à des programmes pour apprentis dès l'achèvement de leurs études secondaires, plutôt que huit ans plus tard, comme c'est actuellement le cas. Il insiste également sur l'importance vitale d'engager la cohorte croissante des jeunes Autochtones dans des activités de formation et d'apprentissage.

Offrir des occasions d'apprentissage aux Canadiens adultes

Jalon : *Augmenter d'un million d'ici cinq ans le nombre d'apprenants adultes, hommes et femmes, de tous les groupes de la société.*

Le jalon est-il pertinent?

Les participants expriment plusieurs réserves au sujet du jalon. Ils se préoccupent, entre autres, de ce qu'il ne fait pas la distinction entre les activités d'apprentissage structuré et non structuré, et qu'il doit indiquer le temps réellement consacré aux activités d'apprentissage ainsi que le nombre de personnes concernées. Ils se préoccupent aussi du manque de données opportunes pour mesurer les progrès « provisoires » au sein du délai de cinq ans du jalon. Les participants suggèrent que des variables substitutives, comme le taux de fréquentation des bibliothèques, peuvent être des indicateurs utiles.

Quels sont les obstacles à l'apprentissage continu?

De l'avis général, l'on a suffisamment parlé des obstacles à l'apprentissage continu et il est « urgent de passer de l'analyse à l'action ». Les participants demandent au gouvernement fédéral, aux provinces, aux éducateurs et aux employeurs de reconnaître qu'aucune partie, à elle seule, n'est responsable des questions d'apprentissage ou des solutions, et qu'il est temps de prendre les mesures qui s'imposent.

Dans les discussions sur les obstacles à l'apprentissage des adultes qu'il faudra surmonter pour atteindre le jalon, les participants évoquent les questions suivantes :

1. Coût de l'apprentissage structuré

De nombreux parents font des économies pour payer l'éducation postsecondaire de leurs enfants, mais ils sont réticents à contracter un emprunt pour satisfaire leurs propres besoins d'apprentissage. « Ils sont davantage disposés à contracter un emprunt pour financer l'achat d'une voiture que pour financer leur éducation. » Les programmes de prêts aux étudiants sont généralement axés sur les études collégiales et universitaires à plein temps et devraient être également disponibles aux travailleurs adultes.

2. Obligations familiales

Le temps nécessaire pour s'acquitter de leurs obligations familiales et professionnelles empêche de nombreux adultes d'apprendre, en particulier les femmes, qui soutiennent tout le poids des soins aux enfants et aux aînés. Des options d'apprentissage souples sont nécessaires.

3. Exigences en matière d'éducation pour avoir accès à l'apprentissage

Plusieurs provinces exigent la 12^e année d'études pour s'inscrire à des programmes pour apprentis, ce qui met la barre trop haut pour certains métiers et empêche les adultes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires d'y avoir accès.

4. *Collectivités de petite taille et éloignées*

Pour les personnes qui habitent dans des collectivités de petite taille et éloignées, l'apprentissage structuré peut souvent signifier déménager dans un grand centre ou encore exiger de cesser de travailler pendant une longue durée. Les employeurs de ces régions ont besoin d'incitations spéciales pour financer l'apprentissage des employés au sein de la collectivité. Le fait que de tels mécanismes ne soient pas mis en place peut pousser les travailleurs à quitter les collectivités et soulève des questions importantes sur la viabilité de ces communautés.

L'éducation à distance est une option pour certains, mais nombre de personnes préfèrent apprendre en groupe et sont motivées par la possibilité d'avoir une interaction sociale.

5. *Mécanismes inadaptés aux besoins des groupes « marginalisés »*

Les groupes marginalisés, en particulier les personnes ayant peu de compétences en expression orale et en lecture, sont pour la plupart les laissés pour compte de l'apprentissage. Les bibliothèques, l'apprentissage par Internet et les autres formes d'apprentissage fondé sur des textes et autodirigé ne leur conviennent pas. Nombre d'entre elles n'ont pas confiance en elles et ne croient pas qu'elles peuvent apprendre. Nous devons élaborer des programmes qui tiennent compte de ces besoins.

Malgré le soutien de l'approche de « Participation », les participants reconnaissent clairement que les personnes en marge du marché du travail, notamment les Canadiens autochtones, les chômeurs de longue durée et les personnes faiblement alphabétisées, ne réagissent peut-être pas aux mêmes facteurs motivants que les personnes se trouvant dans le courant dominant. Elles ont besoin d'une attention et d'une aide spécialisées et personnelles. Toutefois, pour ce qui est de ces services, la demande devance de loin l'offre.

6. *Incitations et contre-incitations inhérentes à la politique publique*

Le gouvernement fédéral doit passer au crible ses politiques et ses programmes afin d'éliminer les contre-incitations à l'apprentissage. Une interprétation plus souple de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, par exemple, pourrait autoriser la déduction des dépenses liées à un éventail d'activités d'apprentissage, et pas seulement des dépenses liées aux cours menant à l'obtention de crédits.

Le Fonds d'assurance-emploi peut servir à des utilisations plus créatives. Une formule de « notation d'expérience » pourrait récompenser les employeurs qui investissent dans la formation sous forme d'octroi de crédits de cotisations d'AE, car les travailleurs mieux formés sont moins susceptibles de toucher des prestations d'AE.

7. *Relations fédérales-provinciales*

Les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) peuvent être un « outil très utile en vue du changement », mais les fonds investis dans la formation ne sont pas toujours utilisés efficacement. Les participants font ressortir qu'il n'existe pas d'EDMT en Ontario et demandent

instamment au gouvernement fédéral et aux provinces de collaborer afin d'augmenter nos efforts de formation. De toute évidence, ils croient que DRHC aborde des points importants dans le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir* et conviennent que l'apprentissage des adultes est un défi national nécessitant des mesures à l'échelle nationale.

Convaincre les Canadiens du bien-fondé de l'apprentissage

Pour de nombreux participants, l'objectif consistant à avoir un million de nouveaux apprenants adultes d'ici à cinq ans pose un défi majeur en matière de promotion. Tout en reconnaissant la nécessité d'avoir davantage de services et d'installations d'apprentissage, ils croient que les intervenants doivent faire front commun pour « explorer les facteurs qui motivent les gens à apprendre et concevoir une campagne de promotion axée sur ces facteurs motivants. »

Plusieurs participants se souviennent de la façon dont le « modèle de Participation » a poussé les Canadiens à se garder en forme dans les années soixante et soixante-dix, et proposent d'adopter une approche semblable afin de promouvoir l'apprentissage à l'aide d'une campagne axée sur le thème suivant : « pas seulement ce qui est bon pour vous, mais ce qui vous amuse ». Ils croient également qu'il existe une multitude d'innovations et d'expériences réussies dans le domaine de l'apprentissage des adultes dont les Canadiens n'ont pas entendu parler.

Repenser le système d'apprentissage

La plupart des participants sont d'avis qu'il faut repenser les modèles d'apprentissage traditionnels, alors que nous nous avançons de plus en plus dans l'économie axée sur le savoir et que des pénuries de main-d'oeuvre commencent à se faire jour. Certains d'entre eux se demandent si nos structures et compétences politiques sont aptes à relever le défi que pose l'ajustement. D'autres se préoccupent de ce que le modèle d'apprentissage en milieu de travail traditionnel n'incite pas suffisamment les entreprises à offrir à leurs employés une formation qui va au-delà des exigences propres à leur emploi ou à investir dans le perfectionnement des compétences de base.

Les participants appuient manifestement l'élaboration et l'organisation des services et des ressources d'apprentissage au niveau de la collectivité. Comme l'un d'entre eux le dit : « Les adultes tireront profit des occasions d'apprentissage opportunes, rapides et proches de leur domicile ». Pour certains participants, ces mesures sont essentielles pour édifier la masse critique de personnes qualifiées qui attirera les investissements dans les régions et les collectivités. Pour d'autres, il est simplement plus logique de donner la responsabilité de l'apprentissage des adultes aux décideurs communautaires plutôt qu'aux fonctionnaires fédéraux ou provinciaux.

Encourager les employeurs à investir davantage dans le perfectionnement des compétences

Jalon : Faire augmenter du tiers, en cinq ans, les sommes que les entreprises canadiennes

investissent par employé dans le perfectionnement de leur main-d'oeuvre.

Le jalon est-il pertinent?

Les participants conviennent que les entreprises devront offrir davantage de formation pour réussir dans l'économie axée sur le savoir, même si plusieurs d'entre eux notent avec découragement que « nous avons ce genre de discussion depuis 10 ans ». Le groupe convient qu'il serait très souhaitable que les employeurs investissent davantage dans leurs effectifs, mais débat des mérites de l'établissement d'objectifs ou de dates butoirs précis. Il fait remarquer que les PME sont très actives dans le domaine de la formation non structurée. Leurs principales préoccupations sont les suivantes :

1. Il est difficile de quantifier la formation « non structurée » ou « en cours d'emploi », et il n'existe aucun repère permettant de mesurer les investissements supplémentaires. « Près de 85 p. 100 des entreprises offrent une formation non structurée, mais les données de Statistique Canada ne font état que de la formation structurée ». Pour établir des repères et appuyer des comparaisons utiles entre les secteurs d'activité, les provinces et les pays, les gouvernements doivent trouver les moyens de mesurer la formation non structurée.
2. Le cycle économique et les conditions du marché du travail influent sur les décisions d'investissement. Si les ventes stagnent et que des travailleurs qualifiés sont facilement disponibles, les entreprises offrent moins de formation. Il est difficile de prévoir ces paramètres sur cinq ans. En outre, les conditions varient considérablement d'un secteur à l'autre. Un jalon pertinent pour un secteur ne l'est peut-être pas pour un autre. Il faut établir des jalons uniquement pour les secteurs où l'on s'attend aux pénuries de main-d'oeuvre les plus graves.
3. Le délai prévu de cinq ans pour atteindre le jalon dépasse l'horizon de planification de la plupart des PME.

Pour reconnaître les résultats de la formation non structurée et structurée, les participants suggèrent que le jalon porte davantage sur l'augmentation des compétences des travailleurs que sur les fonds dépensés.

Pour certains, il faut établir un jalon concernant l'évolution de l'attitude des employeurs à l'égard de la formation, ce qui tiendrait compte du fait que de nombreuses entreprises, en particulier les PME, considèrent que la formation est une dépense plutôt qu'un investissement ayant un rendement prévisible.

Augmentation de la formation : rôles et responsabilités

Les participants conviennent que les stratégies de formation et de perfectionnement professionnel doivent mettre à contribution tous les intervenants, et suggèrent les rôles et responsabilités suivants pour les intervenants clés.

Les employeurs contrôlent les principaux leviers et doivent être le fer de lance de l'amélioration du rendement du Canada en matière de formation des travailleurs. Quelques participants doutent de l'engagement des employeurs envers cet objectif en faisant valoir que de nombreuses petites entreprises québécoises éprouvent des difficultés pour atteindre l'objectif obligatoire d'investissement de 1 p. 100 de leur masse salariale dans la formation. Inversement, toutefois, des participants pensent que la formation, de même que toutes les autres décisions d'investissement, réagissent aux signaux du marché et que les employeurs augmenteront leurs investissements dans la formation lorsqu'« il est rentable de le faire ».

Il ressort clairement de la discussion qu'un grand nombre d'employeurs, généralement les grandes entreprises, considèrent que la formation des travailleurs est la clé de la rentabilité et de la compétitivité. Toutefois, les participants pensent que de nombreuses petites entreprises sont incapables de faire une « analyse de rentabilisation » des scénarios de formation et ne disposent souvent pas du temps et des ressources nécessaires pour élaborer ou trouver la formation dont leurs travailleurs ont besoin.

Les participants exposent un éventail de points de vue et d'idées sur le rôle que les *gouvernements* doivent assumer. Pour la plupart d'entre eux, les dépenses publiques en perfectionnement de la main-d'oeuvre doivent augmenter et les gouvernements doivent trouver les moyens d'encourager le secteur privé à investir davantage dans la formation. Certains participants sont clairement en faveur d'une approche obligatoire, comme celle qui est en vigueur au Québec. Pour d'autres, une telle approche est exagérément empreinte de tracasseries administratives et de problèmes de mesure. Ils pensent que les gouvernements doivent se fier davantage à la « carotte » qu'au « bâton » pour encourager la formation. Quelques participants suggèrent également que les gouvernements mettent en place un programme de crédit d'impôt pour la formation semblable aux mesures qui incitent les entreprises à investir dans la recherche et le développement scientifiques.

Les participants pensent également que le gouvernement fédéral doit mettre à la disposition de tous les intervenants un « centre d'information » où ils peuvent avoir accès à des renseignements sur « ce qui fonctionne et ne fonctionne pas » et apprendre les uns des autres les meilleurs moyens de relever les défis en matière de formation et de perfectionnement professionnel. Il semble que tous les participants conviennent généralement que tous les intervenants, y compris les provinces, apprécieraient que le gouvernement fédéral assume un rôle de chef de file dans ce domaine. Par exemple, le gouvernement du Canada pourrait aider à démontrer les bienfaits économiques de l'investissement dans le perfectionnement professionnel pour que le public comprenne mieux le rendement de cet investissement.

La plupart des participants connaissent les *conseils sectoriels* des industries minière, du tourisme, du bâtiment et du textile, ou participent activement à leurs travaux. Ils pensent que les conseils sectoriels sont bien placés pour promouvoir et favoriser la formation parrainée par les employeurs et peuvent jouer un rôle constructif en présentant aux employeurs, en particulier les PME, aux travailleurs et aux autres intervenants l'argument en faveur de la formation. Comme un des participants le dit : « Il nous faut présenter et expliquer le modèle de taux de rendement aux

intéressés ». D'autres participants pensent que les conseils sectoriels peuvent aider leurs membres à « voir les liens existants entre la rentabilité, les compétences et la formation ». Ils croient également que les conseils sectoriels peuvent documenter et diffuser les renseignements sur les pratiques exemplaires en matière de détermination des besoins en formation dans leurs secteurs respectifs et de manière plus générale.

Les participants font remarquer que les conseils sectoriels ne regroupent actuellement que 25 p. 100 de la main-d'oeuvre, mais pensent qu'ils pourraient prendre du poids dans la politique du marché du travail et le perfectionnement de la main-d'oeuvre. Le group avisent en même temps que les changements récents dans les politiques de financement au DRHC peuvent porter des impacts négatifs sur la capacité des conseils sectorielles d'achever leur potentiel réel.

Reconnaissance des pratiques exemplaires en matière de formation

Lorsqu'on demande au groupe s'il est utile que le gouvernement reconnaisse officiellement les employeurs qui font preuve d'un engagement exemplaire envers la formation, sa réaction est partagée. D'aucuns suggèrent que cela peut aider le recrutement, car les travailleurs tenteront de se joindre aux entreprises qui offrent les meilleures occasions de formation. Toutefois, le revers de la médaille est que les entreprises qui pratiquent le maraudage cibleront les travailleurs des entreprises qui affichent le « sceau d'approbation » en matière de formation. Enfin, les participants pensent que la certification sera utile si elle apporte un avantage tangible, comme la désignation de soumissionnaires préférentiels lors des marchés publics.

Les participants sont en faveur de l'idée d'une certification ou d'un diplôme du gouvernement délivré aux travailleurs qui suivent des programmes de formation précis en milieu de travail. Ils croient qu'une certification de réussite significative favorisera la mobilité de la main-d'oeuvre, en particulier d'une province à l'autre.

Satisfaire les besoins en perfectionnement des compétences des adultes

Jalon : Faire diminuer de 25 p. 100, durant la prochaine décennie, le nombre d'adultes canadiens faiblement alphabétisés.

Le jalon est-il pertinent?

Dans l'ensemble, les participants croient que le jalon est réaliste. Parallèlement, ils avertissent que réduire de 25 p. 100 le nombre d'adultes faiblement alphabétisés ne suffira peut-être pas pour satisfaire les exigences croissantes en matière de compétences ou améliorer le dossier du Canada en matière d'alphabétisation pour qu'il soit du même niveau que celui des autres pays. De nombreux participants croient manifestement que le jalon constitue la réalisation minimale nécessaire et que nous devrions viser plus haut.

Il s'ensuit une discussion animée sur la définition de l'alphabétisation fonctionnelle et sur la signification ou l'exactitude des données sur l'alphabétisation. En particulier, la statistique souvent citée selon laquelle un diplômé du secondaire sur quatre ne possède pas les « compétences essentielles » est remise en question. Même s'ils ne résolvent pas cette question, les participants reconnaissent qu'il faut être plus précis et vigilant lorsqu'on caractérise les problèmes d'alphabétisation. La ministre ajoute : « Convenons que davantage doit être fait ».

Accroissement de l'alphabétisation

Les participants attribuent le problème de l'alphabétisation du Canada à une combinaison de facteurs, notamment les faiblesses du système d'éducation de la maternelle à la 12^e année et les niveaux élevés d'immigration. Toutefois, ils se préoccupent davantage de s'attaquer aux facteurs qui empêchent de résoudre le problème.

Problèmes propres aux PME

Les programmes d'alphabétisation et d'acquisition des compétences de base efficaces sont l'apanage des grandes entreprises. Les PME souhaitent être parties prenantes à la solution, mais ne savent tout simplement pas comment s'attaquer au problème. Elles se préoccupent également des coûts et des arrêts de production que la formation correctrice est susceptible d'entraîner. À moins que les systèmes de formation s'adaptent aux besoins des employeurs, ceux-ci sont plus enclins à remplacer les travailleurs qu'à les former. À mesure que les marchés du travail se resserrent et que des pénuries de main-d'oeuvre se font jour, toutes les entreprises seront plus enclines à résoudre ce problème. Néanmoins, elles doivent savoir à qui s'adresser pour recevoir de l'aide.

Responsabilité mal définie

Les Canadiens croient que l'éducation de base est un droit public qui doit être financée avec les deniers publics. Toutefois, ils ne savent pas trop qui doit défrayer les coûts de « l'apprentissage de la seconde chance ». Les employeurs considèrent que l'alphabétisation est une dépense publique parce que ce sont des compétences que les gens doivent acquérir à l'école primaire et secondaire. Pour poser le problème de l'alphabétisation en termes de politique gouvernementale, les participants demandent un partage plus net des responsabilités entre les employeurs, les particuliers, les provinces et DRHC pour établir le diagnostic des problèmes d'alphabétisation, ainsi que pour financer et offrir l'alphabétisation et la formation en compétences de base.

Accessibilité de la formation

Les programmes d'alphabétisation n'atteignent que 1 p. 100 des personnes qui ont besoin d'aide. De nombreuses personnes faiblement alphabétisées travaillent déjà. Si la formation n'est pas disponible dans le milieu de travail, elle doit être facilement accessible en dehors des heures de travail. L'accessibilité des services est essentielle pour atteindre le jalon de 25 p. 100.

Absence d'échange des pratiques exemplaires

Il n'existe aucune trousse à outils ou aucun ensemble de services normalisé pour résoudre les problèmes d'alphabétisation à l'intention des travailleurs qui perdent leur emploi par suite de fermetures d'usines. DRHC ne dispose pas de normes nationales pour ces situations.

Les besoins en matière de compétences : une cible en mouvement

De nombreux jeunes ne sont pas en mesure de déterminer les compétences dont ils auront besoin pour subvenir à leurs besoins lorsqu'ils seront adultes. Les écoles ne mettent pas suffisamment l'accent sur la « planification de la carrière et de la vie ». Même ceux qui quittent l'école avec des compétences de base solides doivent reconnaître la nécessité de l'apprentissage continu.

Financement durable

Parallèlement aux préoccupations croissantes au sujet de l'alphabétisation et des compétences de base, les autorités ferment la bibliothèque de nombreuses écoles lorsque celles-ci ne ferment pas tout simplement leurs portes. Le système d'éducation subit des pressions phénoménales, en particulier en zones rurales et dans certaines régions, où les programmes pour apprentis destinés aux adultes disparaissent. Les gouvernements sont disposés à financer des projets pilotes pour aider les personnes à intégrer la population active, mais ils supposent qu'un autre intervenant les financera à long terme. Les organisations non gouvernementales (ONG) consacrent leur temps et leurs efforts à lever des fonds au lieu d'enseigner la lecture, l'écriture et la communication aux gens.

Champs d'action

Les participants conviennent que faire diminuer de 25 p. 100 le nombre d'adultes faiblement alphabétisés exigera un engagement énorme de la part des gouvernements, des employeurs, et des systèmes d'éducation et de formation. Ils préconisent les premières mesures importantes suivantes.

1. Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent accorder la priorité à l'apprentissage des adultes. Ils doivent avoir des politiques claires sur le financement pour s'assurer que les programmes d'alphabétisation et de perfectionnement professionnel de base sont accessibles à tous ceux qui en ont besoin. La responsabilité et la prise en charge des coûts doivent être aussi nettes pour l'apprentissage des adultes que pour le système d'éducation de la maternelle à la 12^e année.
2. Les provinces doivent renforcer le système d'éducation public pour s'assurer que les jeunes terminent leurs études et que tous les diplômés possèdent des compétences de base solides.
3. Il faut comprendre plus clairement le défi que pose l'alphabétisation. Nous devons en savoir plus sur les facteurs qui motivent les gens à perfectionner leurs compétences et sur la façon dont on peut encourager les employeurs à investir dans le perfectionnement professionnel de base.

4. Il faut établir des partenariats pour échanger les pratiques exemplaires en matière d'apprentissage des adultes et rendre les services accessibles aux apprenants et aux employeurs, et ce, de la manière la plus rentable possible.

Accroître les taux d'achèvement des programmes pour apprentis

Jalon : *Doubler, durant la prochaine décennie, le nombre d'apprentis ayant terminé un programme de certification, en le portant à 37 000.*

Le jalon est-il pertinent?

Les participants conviennent tous qu'il faut augmenter considérablement le rendement du système d'apprentissage. Toutefois, ils sont moins sûrs que le doublement du taux actuel d'achèvement des programmes de certification est le bon objectif. Pour certains, les limites des données et les questions de définition rendent difficile l'établissement d'objectifs quantifiables. Comme un des participants le demande : « Parlons-nous de certifications volontaires ou obligatoires? » Comme les pénuries de main-d'oeuvre ne sont pas réparties également, d'autres sont d'avis que des jalons propres à un secteur ou à un métier sont plus logiques. Néanmoins, les participants considèrent que le jalon est réalisable. Comme l'un d'entre eux le fait remarquer, « ... nous parlons d'environ moins d'un demi de 1 p. 100 de la population active ». Pour nombre de participants, l'objectif doit être plus ambitieux.

Points clés

Les participants conviennent que la pénurie de personnes de métier spécialisées provient du faible taux d'inscription aux programmes pour apprentis et du taux d'abandon élevé de ceux-ci, combinés à des taux de départ à la retraite des aînés plus élevés et à une économie en expansion, ce qui augmente la demande de ces compétences. Les participants sont également d'accord avec les causes profondes.

L'« image » est le plus grand facteur de dissuasion à l'inscription à des programmes pour apprentis. On a injustement collé l'étiquette d'« emplois en perte de vitesse dans des secteurs d'activités en déclin », peu rémunérés et offrant peu de sécurité d'emploi sur les métiers, alors que, en fait, c'est le contraire. Comme des participants le font remarquer, « Nous ne valorisons pas le travail des personnes de métier spécialisées, même si nous nous en remettons à elles ». Les parents et le système scolaire renforcent un préjugé social et culturel bien ancré contre les métiers et orientent les jeunes vers d'autres cheminements de carrière. Selon un participant, « Tous les conseillers en orientation des écoles secondaires sont des diplômés universitaires ».

D'aucuns font remarquer que «le milieu de travail des métiers n'est pas accueillant pour les femmes », ce qui est un véritable moyen de dissuasion à l'inscription aux programmes pour apprentis et à leur achèvement. Étant donné qu'il y a de moins en moins d'obstacles physiques qui empêchent les femmes de travailler dans les métiers, « pouvons-nous nous permettre de continuer de ne pas tenir compte de ce bassin de main-d'oeuvre potentiel? »

Le nombre d'inscriptions aux programmes pour apprentis a doublé au cours de la dernière décennie, mais le nombre de personnes qui les terminent est demeuré stable. Les facteurs économiques sont la principale cause des taux d'abandon élevés. En période de ralentissement économique, les apprentis sont souvent les premiers travailleurs à être licenciés et nombre d'entre eux ne reprennent pas leur formation lorsque l'économie se redresse parce qu'ils ont trouvé du travail ailleurs.

Alors qu'un nombre croissant de travailleurs âgés prennent leur retraite, il y a de moins en moins de personnes pour encadrer les jeunes apprentis. Cette question intergénérationnelle posera un problème important dans l'industrie du bâtiment et dans d'autres secteurs d'activité, qui dépendent des métiers spécialisés et de la formation en cours d'emploi.

Rôles, responsabilités et actions requises

Faire la promotion des métiers

La première mesure en vue d'augmenter le nombre d'inscriptions à la formation dans les métiers consiste à résoudre le problème d'image en renseignant les jeunes ainsi que leurs parents, les enseignants et les conseillers en orientation sur les possibilités de carrière dans les métiers spécialisés. Il faut « valider » l'apprentissage comme une forme d'éducation postsecondaire. Comme un participant le fait remarquer, « Nous devons faire des métiers un premier choix de carrière qui ne s'adresse pas uniquement aux personnes qui ne peuvent pas suivre des études universitaires ». Pour les participants, tous les intervenants ont un rôle à jouer pour promouvoir les métiers :

1. Les employeurs et les syndicats doivent se rendre dans les écoles secondaires pour avoir des réunions en personne avec les élèves, les enseignants et les conseillers en orientation afin de présenter les carrières dans les métiers sous leur jour exact. De même, les enseignants et les élèves doivent se rendre sur les lieux de travail pour voir par eux-mêmes ce que font les personnes de métiers.
2. Les autorités scolaires provinciales doivent appuyer activement les initiatives syndicales-patronales et valider l'éducation dans les métiers en octroyant des bourses d'études et en intégrant mieux les métiers et les études académiques dans les écoles secondaires. On considère que l'Alberta est le chef de file à cet égard et peut servir d'exemple aux autres provinces. Le gouvernement du Québec prend également des mesures innovatrices pour améliorer le counselling et l'information sur les carrières destinés aux jeunes afin de les attirer vers les métiers spécialisés.
3. DRHC doit constituer un partenariat avec les ONG pour faire la promotion des carrières dans les métiers auprès des jeunes et des Canadiens en général. Les participants conviennent que « c'est un problème national qui nécessite une attention nationale ».

Enfin, concernant la promotion des métiers, les élèves de la maternelle à la 12^e année n'atteindront pas le marché du travail avant quatre ou cinq ans. La suggestion en l'occurrence est de cibler les

jeunes qui travaillent déjà, mais qui envisagent peut-être un changement de carrière.

Réduire les taux d'abandon

Pour réduire les taux d'abandon, il est impératif de limiter les possibilités de licenciement interrompant l'apprentissage. « Il nous faut trouver le moyen de maintenir les apprentis en fonction au cours d'un ralentissement économique ». Certains participants laissent entendre que, les pénuries de main-d'oeuvre se faisant déjà sentir, les apprentis ne sont plus « les premiers à s'en aller ». Une autre idée consiste à modifier les dispositions relatives à l'ancienneté dans certaines conventions collectives afin de permettre aux apprentis de terminer leur formation. Une autre encore, avancée par un participant, préconise que les fonds de l'assurance-emploi servent à assurer un emploi aux apprentis au cours des ralentissements économiques.

Certains participants laissent également entendre que le manque d'engagement des employeurs envers les programmes pour apprentis contribue au taux d'abandon. « Certains employeurs sont heureux d'avoir des employés qui connaissent le domaine de travail, mais ne permettent pas à leurs apprentis d'acquérir l'éventail complet des compétences ». La supervision accrue des programmes pour apprentis par les gouvernements provinciaux est considérée nécessaire pour s'assurer que les entreprises respectent la loi.

Les participants croient que DRHC doit étudier cette question de plus près afin de déterminer la façon de relever les taux d'achèvement des programmes pour apprentis.

Problèmes de capacité

Si les efforts de promotion des métiers sont couronnés de succès, les participants croient que l'investissement sélectif dans les centres de formation sera nécessaire pour absorber le nombre accru de personnes qui s'y inscrivent. Ils font valoir, toutefois, que, comme 85 p. 100 de la formation dans les métiers se fait en milieu de travail, les employeurs doivent s'engager de nouveau envers l'apprentissage. Les participants pensent aussi qu'il faut élargir les centres d'évaluation et de reconnaissance des acquis, afin de donner une longueur d'avance dans les programmes de métiers aux personnes qui possèdent de bonnes compétences fondamentales.

Recyclage des travailleurs âgés

Les gouvernements et les employeurs doivent étudier les moyens de recycler les travailleurs âgés afin de réduire les pénuries et de faciliter le transfert des connaissances aux jeunes travailleurs et aux apprentis, et de leur offrir un encadrement. D'aucuns pensent que, à cette fin, il faudra peut-être modifier les régimes de pensions et la législation pour s'assurer que les travailleurs âgés ne sont pas pénalisés en continuant de travailler.

Discussion en séance plénière de clôture

La ministre de Développement des ressources humaines Canada, l'honorable Jane Stewart, est

présente pendant la majeure partie des débats de l'après-midi et à la séance plénière de clôture. Dans ses observations, elle souligne le point de vue du gouvernement selon lequel les compétences et l'apprentissage sont le fondement de notre prospérité et de notre qualité de la vie, et la clé de la cohésion sociale. Elle assure les participants que le gouvernement est déterminé à engager les Canadiens afin de s'attaquer aux problèmes de compétences et d'apprentissage, et à relever ces défis conjointement avec tous les autres intervenants du marché du travail.

En réponse à quelques-unes de questions soulevées au cours de la journée, M^{me} Stewart aborde les points suivants :

Gestion de la complexité

La ministre souligne la difficulté de résoudre des problèmes très complexes, mais elle fait remarquer qu'il est possible de les décomposer en volets plus pratiques lorsqu'on envisage l'apprentissage sur le plan du cycle de vie, soit pendant la petite enfance, pendant l'enfance et l'adolescence, à l'âge adulte et après la retraite. À chaque étape, des groupes compétents peuvent se joindre à un « dialogue » national sur l'apprentissage. DRHC se rend compte que ce cadre de travail fondé sur le cycle de vie est un outil d'organisation efficace pour s'attaquer au plan d'action en matière de compétences et d'apprentissage.

Relations fédérales-provinciales

La ministre souligne que le gouvernement du Canada s'engage à faire avancer le plan d'action en matière de compétences et d'apprentissage. Elle cite les succès récents des partenariats fédéraux-provinciaux dans les secteurs comme l'Accord sur le développement de la petite enfance et les soins de santé, qui montrent les moyens de transcender les questions constitutionnelles. Et elle ajoute qu'« elle est impressionnée par la réaction des provinces et territoires à cette discussion sur les compétences et l'apprentissage ».

Jalons

La ministre reconnaît qu'il est nécessaire de préciser davantage les jalons ayant fait l'objet de discussions. Tout en soulignant l'importance de l'établissement d'objectifs, la ministre convient qu'il importe de se fonder sur des renseignements de base crédibles afin de s'entendre clairement sur les éléments mesurés et de contrôler les progrès.

L'avenir

La table ronde prend fin en envisageant les « prochaines étapes » du processus de consultation sur le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir*. La ministre définit les quatre tests ou principes suivants, qui permettent de vérifier le mérite de toute initiative future :

1. Viabilité financière – Il est inutile de créer de nouveaux programmes que nous sommes

incapables de financer. Il faut aborder tous les nouveaux programmes et tous les nouveaux partenariats dans le contexte de la viabilité financière pour que les Canadiens sachent qu'ils peuvent compter sur les programmes existants et planifier en conséquence.

2. ***Souplesse*** – Les systèmes doivent être souples et capables de réagir rapidement aux nouveaux problèmes et aux changements de circonstances. Il faut éviter les grands programmes rigides qu'il est difficile de modifier une fois en place.
3. ***Inclusivité*** – L'apprentissage et le perfectionnement des compétences doivent être disponibles à toutes les personnes, à tous les stades de leur cycle de vie, qu'elles soient membres de la population active ou non.
4. ***Partenariat*** – Aucune partie, à elle seule, n'est responsable de ces questions – tous les intervenants ont le moyen de contribuer et la constitution de partenariats est la clé de la réussite.

La ministre Stewart ajoute que la priorité consiste à convaincre le pays tout entier de l'importance de l'apprentissage. Le milieu de travail est l'environnement logique où mettre en oeuvre des approches gagnantes concernant l'apprentissage et le perfectionnement professionnel des adultes.

Sommaire des conclusions et des recommandations

A. Offrir des occasions d'apprentissage aux Canadiens adultes

Jalon : *Augmenter d'un million d'ici cinq ans le nombre d'apprenants adultes, hommes et femmes, de tous les groupes de la société.*

- ⇒ Pour l'essentiel, le jalon est valable, mais il faut surmonter un grand nombre d'obstacles, notamment les coûts de l'apprentissage structuré et les besoins spéciaux des collectivités de petite taille et éloignées, et des « groupes marginalisés ».
- ⇒ L'intégration des « groupes marginalisés » dans la population active est largement justifiée du point de vue démographique, mais elle nécessitera de nouveaux programmes spécialisés.
- ⇒ Les gouvernements doivent faire procéder à un examen de leurs politiques et programmes afin d'éliminer les contre-incitations à l'apprentissage.
- ⇒ L'accès à l'apprentissage offert dans la collectivité peut être la locomotive du développement régional et local.
- ⇒ Le défi consistera, en partie, à déterminer les facteurs qui motivent l'apprentissage et à « convaincre » les Canadiens de l'importance de l'apprentissage.
- ⇒ Nous devons repenser les modèles d'apprentissage traditionnels et renforcer les incitations à l'apprentissage en milieu de travail.

B. Encourager les employeurs à investir davantage dans le perfectionnement professionnel

Jalon : *Faire augmenter du tiers, en cinq ans, les sommes que les entreprises canadiennes investissent par employé dans le perfectionnement de leur main-d'oeuvre.*

- ⇒ Les participants se préoccupent de ce que le jalon ne tient pas compte de la formation non structurée, qu'il ne prend pas en considération les différences sectorielles ou les étapes du cycle économique, et que le délai de cinq ans dépasse l'horizon de planification de la plupart des PME.
- ⇒ Ils suggèrent que le jalon porte sur les améliorations réelles des compétences des travailleurs plutôt que sur les fonds investis.

- ⇒ Les grandes entreprises sont généralement plus au courant de l'« argument en faveur » de la formation, tandis que de nombreuses petites entreprises ne disposent pas des ressources nécessaires pour approcher la formation de manière stratégique.
- ⇒ Les participants conviennent tous que les dépenses publiques en formation doivent augmenter, mais ne s'entendent pas sur la question de savoir si les gouvernements doivent recourir à la méthode de la « carotte » ou à celle du « bâton » pour augmenter l'investissement des employeurs dans la formation.
- ⇒ Le gouvernement fédéral pourrait établir un centre d'information afin de diffuser des renseignements sur les pratiques exemplaires dans le domaine de la formation et s'assurer que le public en général comprend l'« argument en faveur » de la formation.
- ⇒ DRHC doit s'assurer que les conseils sectoriels atteignent leur plein potentiel en favorisant la formation parrainée par les employeurs et en aidant les PME à adopter des pratiques de gestion des ressources humaines stratégiques.
- ⇒ Les participants discutent de la façon dont la reconnaissance des entreprises exemplaires peut motiver les autres entreprises à offrir davantage de formation, notamment la possibilité de reconnaître, par la remise d'un certificat, la formation suivie par les particuliers puisse aider à accroître la mobilité de la main-d'oeuvre.

C. Satisfaire les besoins en perfectionnement professionnel des adultes

Jalon : *Faire diminuer de 25 p. 100, durant la prochaine décennie, le nombre d'adultes canadiens faiblement alphabétisés.*

- ⇒ Le jalon est réaliste, bien qu'il reflète la réalisation minimale nécessaire.
- ⇒ Il faut préciser les définitions de l'alphabétisation et des exigences en compétences de base pour que les Canadiens comprennent mieux le problème.
- ⇒ Il faut préciser les rôles et responsabilités des gouvernements, des employeurs et des établissements d'enseignement et de formation, et établir des responsabilités claires.
- ⇒ Les PME ont des préoccupations et des besoins spéciaux en matière de formation en milieu de travail.

- ⇒ Les écoles doivent présenter la « planification de la carrière et de la vie » aux jeunes.
- ⇒ La formation de rattrapage doit être davantage accessible et les gouvernements doivent satisfaire les besoins de financement de base des ONG qui offrent la formation.
- ⇒ Les provinces doivent renforcer l'éducation publique et s'assurer que tous les diplômés du secondaire possèdent les compétences de base adéquates.
- ⇒ Il faut constituer des partenariats pour échanger les pratiques exemplaires en matière d'apprentissage des adultes dans tout le Canada et donner l'accès à des services rentables aux apprenants et aux employeurs.

D. Accroître les taux d'achèvement des programmes pour apprentis

Jalon : *Doubler, durant la prochaine décennie, le nombre d'apprentis ayant terminé un programme de certification, en le portant à 37 000.*

- ⇒ Le jalon est réalisable, bien que des objectifs puissent être envisagés pour des secteurs et métiers précis.
- ⇒ Les métiers ont un problème d'« image » et le travail des personnes de métiers n'est pas valorisé.
- ⇒ L'inscription aux programmes de métiers a doublé en une décennie, mais le taux d'achèvement des programmes s'est demeuré réduit.
- ⇒ À mesure que les travailleurs âgés prennent leur retraite, il y a de moins en moins de personnes pour encadrer les apprentis, ce qui cause un problème de transfert des connaissances.
- ⇒ Les employeurs et les syndicats doivent faire conjointement la promotion des carrières dans les métiers auprès des élèves, des enseignants, des parents et des conseillers en orientation du secondaire.
- ⇒ Les provinces doivent suivre l'exemple de l'Alberta et du Québec dans le domaine de la promotion des métiers.
- ⇒ Les syndicats et les employeurs doivent collaborer en utilisant éventuellement les fonds de l'assurance-emploi afin de protéger l'apprentissage au cours des périodes de ralentissement de l'activité.

⇒ Pour réaliser le jalon, il faudra davantage d'engagements des employeurs et d'investissements publics dans des centres de formation et d'évaluation des acquis.

Annexe A : Liste des participants et participantes

John Alleruzzo
Canadian Director
Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees

Carole J. Barron
Executive Director
Canadian Council on Rehabilitation and Work

Perrin Beatty
President and Chief Executive Officer
Canadian Manufacturers & Exporters

Robert Blakely
Labour Co-chair
Canadian Construction Human Resources Council

Gerry Brown
President
Association of Canadian Community Colleges

Barb Byers
Executive Vice-President
Canadian Labour Congress

Wendy Desbrisay
Executive Director
Movement for Canadian Literacy

Jean-Guy Duchaine
Cabinet-conseil
JG Duchaine

Jean-Louis Dufresne
BCP Consultants

Richard Fahey
Vice-président, Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante Secteur Québec (FCEI)

Tony Fanelli
Vice-President Employee Relations and Safety
Comstock Canada Ltd.

Chummer Farina
Director General
Industry Canada

Cory Garlough
Vice-President Global Learning Office
Scotiabank

Robert Giroux
President
Association of Universities and Colleges of Canada

Robert Goguen

President
National Life-Work Centre

Mark Goldenberg
Associate Deputy Minister - Strategic Policy
Human Resources Development Canada

George Gritziotis
Executive Director
Construction Sector Council

Jayne M. Hodder
Principal and Vice-Chancellor
Bishop's University

Paul-Arthur Huot
Président
Manufacturiers et Exportateurs du Québec

Keith Landcastle
Executive Director
Canadian Apprenticeship Forum

Peter Landry
Founding Member
Public Perspectives Inc.

Luce Lapierre
Directrice générale
Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français

Evert Lindquist
Member, Expert Panel on Skills, Director, School of Public Administration
University of Victoria

Brian Payne
President
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada

François Pelletier
Vice-Président, Opérations
La Compagnie Minière Québec Cartier

Vivian Randell
Deputy Minister
Government of Newfoundland and Labrador

René Roy
Secrétaire général
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Derwyn Sangster
Director, Business
Canadian Labour and Business Centre

Shirley Seward
Chief Executive Officer
Canadian Labour and Business Centre

Sam Shaw
President
Northern Alberta Institute of Technology

Gilles Taillon
Président
Conseil du patronat du Québec

Jacquelyn Thayer Scott
Chair and President
University College of Cape Breton Foundation

Susan Tilley-Russell
Vice-President
Corporatel

Edel Toner-Rogala
Chief Librarian and Chair
Prince George Public Library / Canadian Library Association Task Force on the Innovation Strategy

Danielle Vincent
Assistant Deputy Minister
Human Resources Development Canada

Jim Warnock
Chief Operating Officer
Tiger Brand Knitting Company Limited

Tony White
Regional Executive Vice-President
Public Service Alliance of Canada

Wayne Wouters
Deputy Minister
Human Resources Development Canada