

# Apprentissage des adultes et monde du travail

- [- Raisons de participer à des activités d'éducation et de formation des adultes](#)
- [- Situation d'activité et participation à des activités d'éducation et de formation des adultes](#)
- [- Influence des caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail sur l'apprentissage des adultes](#)
- [- Concordance ou non-concordance des compétences et participation à des activités d'apprentissage](#)
- [- Conclusion](#)

Le dernier numéro de Questions d'éducation renfermait un article qui présentait de l'information sur les caractéristiques des apprenants adultes au Canada<sup>1</sup>. Les auteurs concluaient que les employeurs jouent un rôle clé lorsqu'il s'agit de créer tant le besoin que la possibilité pour les adultes de participer à des activités d'apprentissage et de formation au Canada. Ils abordaient également le thème de l'éducation et de la formation des adultes et fournissaient des renseignements sur la formation offerte par l'employeur et les caractéristiques des employés qui suivent cette formation.

À l'instar de cet article, les résultats résumés ici sont fondés sur une analyse des données de l'[Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes \(EIAA\)](#) menée en 1994, et de l'[Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes \(EACA\)](#) tenue à l'échelle internationale en 2003 (le volet canadien s'appelle l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA))<sup>2</sup>. L'analyse des données s'inscrit dans une perspective internationale, ainsi la situation au Canada a été comparée à celle de trois autres pays – la Norvège, la Suisse et les États-Unis.

## Raisons de participer à des activités d'éducation et de formation des adultes

Dans l'ensemble, plus ou moins la moitié des populations adultes dans les quatre pays étaient inscrites à des formes structurées d'apprentissage durant l'année précédant l'entrevue. À 47 %, le taux de participation du Canada était légèrement inférieur à celui de la Norvège (53 %), des États-Unis (55 %) et de la Suisse (57 %).

Lorsqu'on les a interrogés au sujet des raisons pour lesquelles ils suivaient des cours et des programmes d'éducation et de formation, la grande majorité des adultes des quatre pays ont mentionné des raisons professionnelles. Au Canada, 82 % des adultes ont déclaré participer à des formes structurées d'éducation et de formation des adultes pour des raisons professionnelles, comparativement à 20 % qui ont mentionné des raisons personnelles. Ces pourcentages étaient semblables en Norvège, en Suisse et aux États-Unis.

La prédominance des raisons professionnelles demeure inchangée tout au long de la vie professionnelle de la personne. On a remarqué, par exemple, que près de 90 % des Canadiens qui avaient une ancienneté professionnelle de plus de 21 ans et qui ont déclaré avoir pris part à une forme structurée d'apprentissage des adultes en 2002 l'ont fait pour des raisons professionnelles, pourcentage semblable à celui des employés qui comptaient entre une et cinq années d'ancienneté.

Les résultats donnent à penser qu'une proportion importante de Canadiens participent activement à ce que l'on appelle couramment aujourd'hui l'« économie du savoir », et qu'ils sont prêts à augmenter leurs compétences pour améliorer ou maintenir leur possibilités sur le marché du travail. Parallèlement, il est plus rare aujourd'hui que des adultes canadiens s'engagent dans des activités structurées d'apprentissage avant tout pour des raisons personnelles, ou encore qu'ils entreprennent des études pour le plaisir.

## **Situation d'activité et participation à des activités d'éducation et de formation des adultes**

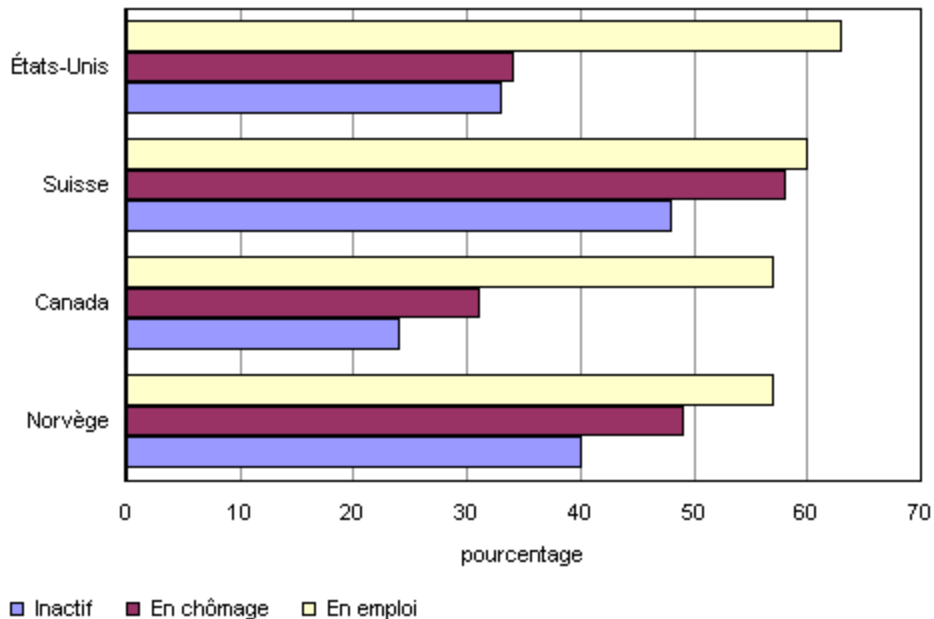
En Norvège, 63 % des adultes qui avaient participé à des activités d'éducation et de formation des adultes en 2002 avaient reçu une aide financière de leur employeur. Au Canada, aux États-Unis et en Suisse, ce chiffre était un peu moins élevé, se situant autour de 50 %. Dans ces trois pays, on a eu recours au financement personnel presque autant qu'au financement par les employeurs (de 40 % à 50 %), alors que cette forme d'aide financière était moins fréquente en Norvège (27 %).

Étant donné l'importance du rôle assumé par les employeurs dans le financement d'activités d'éducation et de formation des adultes, il n'est pas étonnant de constater que les taux les plus élevés de participation à ces activités sont affichés par les actifs, et les plus faibles, par les inactifs.

Toutefois, on relève des différences nettes entre les deux pays européens et les deux pays nord-américains pour ce qui est des liens entre la participation à des activités d'éducation et de formation des adultes et la situation d'activité. Le taux canadien de participation des personnes inactives était le plus faible des quatre pays. Au Canada et aux États-Unis, les adultes en chômage étaient beaucoup moins susceptibles de participer à des activités d'éducation et de formation que les chômeurs en Norvège et en Suisse.

### **Graphique 1**

**Participation à des activités d'éducation et de formation des adultes, selon la situation d'activité, 2002**



**Source :** Rubenson, Kjell, Richard Desjardins et Ee Seul Yoon. 2007. [Apprentissage par les adultes au Canada : Une perspective comparative : Résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes](#), numéro 89 552 MIF2007017 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa.

On a comparé la relation entre la situation d'activité et la participation à des activités d'éducation et de formation des adultes au Canada pour les années 1994 et 2003. Les résultats donnent à penser qu'à une époque où on considère de plus en plus qu'il est important de posséder des compétences recherchées si l'on veut obtenir un emploi, la situation s'est dégradée pour les chômeurs et les inactifs. En 1994, 23 % des inactifs et 29 % des chômeurs avaient participé à un cours ou un programme d'éducation ou de formation; en 2003, les chiffres étaient de 19 % et 25 % respectivement.

Ces tendances peuvent refléter, en partie, la conjoncture économique qui avait cours au milieu de la décennie 1990-2000 en opposition au contexte économique du début des années 2000. En 1994, le taux de participation au marché du travail était plus bas qu'en 2003; les effets de la récession du début des années 1990 perduraient et le taux de chômage était beaucoup plus élevé. Ainsi, plusieurs travailleurs se sont retrouvés dans une situation qui exigeait qu'ils se recyclent pour s'adapter aux besoins changeants du marché du travail. La situation économique plus favorable en 2003 peut avoir eu comme effet de réduire le besoin (ou la motivation) des chômeurs et des sans-emploi de participer à des activités d'éducation et de formation.

## **Influence des caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail sur l'apprentissage des adultes**

Bien que l'on se préoccupe depuis longtemps du sous-investissement en formation dans les petites et moyennes entreprises, la taille de l'entreprise constitue toujours l'un des facteurs déterminants de la participation à des activités d'éducation et de formation des adultes offertes par l'employeur. Dans les quatre pays, les travailleurs d'entreprises comptant moins de 20 employés étaient les moins susceptibles de suivre une telle formation. Le désavantage est particulièrement marqué en Suisse, au Canada et aux États Unis, où le personnel d'entreprises d'au moins 1 000 employés était quatre fois plus susceptible de bénéficier du soutien financier de l'employeur que les travailleurs d'entreprises de moins de 20 employés.

Les fonctions de supervision et la profession avaient aussi une influence sur la formation, mais elle était moindre que l'influence de la taille de l'entreprise, et les variations dans les taux de formation entre les diverses professions étaient moins marquées que ce à quoi l'on s'attendait. Dans les quatre pays, les employés dans les professions de gestion, du savoir et de haute spécialisation étaient un peu plus susceptibles que les autres employés de recevoir une forme quelconque de formation offerte par l'employeur.

## **Concordance ou non-concordance des compétences et participation à des activités d'apprentissage**

Des facteurs comme le genre de profession, le type d'industrie et les tâches de supervision peuvent être considérés comme des indicateurs des exigences du poste en matière de compétences. Il est donc intéressant de constater qu'une mesure plus directe, par exemple la pratique d'activités de littératie au travail, est un facteur fiable pouvant être utilisé pour prédire la probabilité pour un employé de recevoir une formation offerte par l'employeur. Après prise en compte du sexe, de l'âge et du niveau de scolarité, les employés canadiens, américains et norvégiens qui effectuaient souvent des activités de littératie au travail étaient environ 2,5 fois plus susceptibles de s'inscrire à des activités d'éducation et de formation des adultes offertes par l'employeur que ceux qui effectuaient rarement des activités de littératie au travail.

Il existe un lien étroit entre les pratiques de littératie et de numératie (déclarées subjectivement) au travail et la possession de compétences dans ces domaines. Plus la note obtenue par une personne aux tests de numératie et de littératie était élevée, plus cette personne était susceptible d'effectuer ce genre d'activités.

Il arrive que les compétences d'un employé ne concordent pas avec les compétences exigées par les tâches du poste. Traditionnellement, on a mis l'accent sur l'insuffisance de compétences, c'est à-dire le fait pour un travailleur d'effectuer des tâches qui dépassent ses capacités. Cependant, il se peut également qu'un employé possède des compétences en littératie et en numératie qui dépassent les exigences de son poste. On parle alors d'un excédent de compétences. Enfin, il existe deux groupes dont les compétences concordent avec les tâches assignées, soit les employés possédant peu de compétences en littératie ou en numératie qui effectuent des tâches

exigeant un faible niveau de ces compétences, et les employés très compétents en littératie ou en numératie dont les tâches nécessitent un niveau élevé de ces compétences.

## **Encadré 1 :**

### **Définition de la concordance ou non-concordance des compétences**

On détermine la concordance ou non-concordance des compétences en littératie et en numératie selon que les tâches remplies au travail requièrent l'utilisation de celles-ci, telle que déclarée par les personnes, ainsi que par la mesure objective de ces compétences.

Les personnes dont l'emploi requiert des compétences au-dessous de la médiane sont placées dans la catégorie « exigences de compétences faibles » et celles occupant un emploi dont le résultat se situe au-dessus se retrouvent dans la catégorie « exigences de compétences élevées ». De même, les personnes qui se classent aux niveaux de compétence 1 ou 2 sur les échelles de numératie et de littératie sont placées dans la catégorie « compétences faibles »; celles qui se classent aux niveaux 3 et 4 ou 5, à la catégorie « compétences moyennes ou élevées ».

Ces quatre catégories ont été combinées et désignées comme suit :

- Compétences faibles, exigences de compétences faibles —> Concordance;
- Compétences élevées, exigences de compétences élevées —> Concordance;
- Compétences faibles, exigences de compétences élevées —> Disparité : Déficit de compétences;
- Compétences élevées, exigences de compétences faibles —> Disparité : Déficit de compétences.

Dans l'ensemble, la proportion des concordances dans les quatre pays se situe toujours autour de 60 %. En Suisse et aux États Unis, les groupes qui affichent des non-concordances sont répartis plus ou moins également entre ceux dont les compétences sont insuffisantes et ceux qui ont un excédent de compétences. Toutefois, au Canada et en Norvège, environ les deux tiers des non-concordances viennent de ceux qui possèdent un excédent de compétences, et seulement un tiers ont des compétences insuffisantes. (Les estimations de concordance et de non-concordance sont fondées sur des déclarations subjectives de la fréquence d'utilisation d'une compétence et non sur des mesures concrètes de l'étendue d'utilisation.)

Dans le contexte de la nouvelle économie du savoir, on peut supposer que la répartition des concordances et des non concordances pourrait évoluer avec le temps. Une comparaison des concordances en 1994 et 2003 permet d'éclairer la question. Les tendances sont semblables dans les quatre pays. Premièrement, la proportion de la population active ayant un faible niveau de compétences dans des emplois exigeant peu de compétences a diminué depuis 1994, tandis que la proportion de travailleurs hautement qualifiés dans des emplois exigeant un niveau élevé de compétences a augmenté. Deuxièmement, une plus grande partie de la population active possède des compétences insuffisantes. Cette tendance est un peu plus marquée au Canada et aux États Unis, comparativement à la Suisse. Les États Unis et en particulier le Canada ont aussi connu une réduction de la proportion de travailleurs qui possèdent un excédent de compétences (travailleurs moyennement ou hautement spécialisés affectés à des tâches faisant peu appel à

leurs compétences). Ces résultats appuient les affirmations selon lesquelles il existe sur le marché du travail une forte tendance générale au relèvement des exigences en matière de compétences.

Un segment considérable de la population active engagée dans des emplois du secteur des services et de l'information exigeant peu de compétences possède un excédent de compétences, et cet excédent est particulièrement marqué chez certains travailleurs du savoir et gestionnaires. Toutefois, d'autres personnes qui exercent la même profession possèdent des compétences insuffisantes; cela est vrai des gestionnaires et des travailleurs de l'information hautement spécialisés ou peu spécialisés. Les travailleurs du savoir sont les moins susceptibles d'occuper des emplois où leur niveau de compétences est inférieur à celui qu'exige l'emploi.

La question est de savoir dans quelle mesure la concordance ou la non-concordance entre les tâches et les niveaux de compétences observés influent sur l'accès aux activités d'éducation et de formation des adultes et sur la disposition des travailleurs à y participer. Les auteurs ont examiné cette question en comparant les taux de participation et la répartition des concordances et des non-concordances des compétences en compréhension de documents schématiques et leur utilisation au travail.

Comme on pouvait s'y attendre, dans les quatre pays, les travailleurs possédant de faibles niveaux de compétences et occupant des emplois exigeant peu de compétences en littératie avaient un taux de participation à des activités d'apprentissage et de formation offertes par l'employeur nettement inférieur à celui des personnes avec soit des compétences insuffisantes, soit un excédent de compétences, ou encore des travailleurs avec un niveau élevé de compétences occupant des emplois très spécialisés. La participation à une formation offerte par l'employeur était la plus élevée parmi ceux qui possédaient des compétences de niveau élevé et qui occupaient des emplois exigeant un niveau élevé de compétences.

Dans les quatre pays, ceux qui possédaient des compétences insuffisantes recevaient plus de formation offerte par l'employeur que ceux qui avaient un excédent de compétences. Cette situation était particulièrement évidente en Norvège, où 44 % des participants ayant peu de compétences et occupant des emplois exigeant un niveau élevé de compétences (c. à d. ceux dont les compétences étaient insuffisantes) ont reçu une aide financière de leur employeur pour participer à l'éducation et à la formation des adultes. En comparaison, seulement 29 % de ceux qui avaient des niveaux élevés de compétences en littératie et qui occupaient des emplois exigeant peu de ces compétences (c. à d. ceux qui avaient un excédent de compétences) ont reçu une aide financière de l'employeur. Parmi ceux qui avaient des niveaux de compétences élevés dans des emplois qui exigeaient des compétences élevées en littératie, 47 % recevaient une formation offerte par l'employeur.

Même si la tendance est semblable au Canada, le pourcentage des employés qui reçoivent une aide financière de l'employeur pour obtenir de la formation est beaucoup plus faible qu'en Norvège – 28 % pour ceux qui possèdent des compétences insuffisantes, 22 % pour ceux qui ont un excédent de compétences, et 37 % pour ceux dont le niveau de compétences est élevé et qui occupent des emplois nécessitant un niveau élevé de compétences. En Suisse et aux États Unis, ceux qui avaient un niveau de compétences élevé et qui étaient affectés à des tâches exigeant des

compétences spécialisées avaient aussi des taux de participation plus élevés à une formation offerte par l'employeur (43 % et 41 % respectivement) que ceux qui avaient de faibles niveaux de compétences et qui étaient affectés à des tâches exigeant un niveau élevé de compétences en littératie (31 % et 28 % respectivement).

## Conclusion

La participation des adultes à des formes structurées d'apprentissage est assez élevée au Canada, quoiqu'elle soit inférieure aux niveaux constatés en Norvège, en Suisse et aux États-Unis.

Il est étonnant de voir à quel point la participation à des activités d'éducation et d'apprentissage des adultes est motivée par le travail, la grande majorité des adultes ayant affirmé s'être inscrits, en 2002, à des cours et programmes pour des raisons professionnelles. Deux autres faits surprennent. Le premier est le rôle important joué par les employeurs. En effet, la moitié des adultes qui avaient participé à des activités d'éducation et de formation en 2002 ont déclaré que leur employeur avait payé pour cette formation. Toutefois, cela signifie également que, second fait intéressant, environ la moitié des adultes qui ont suivi des cours ou programmes, le plus souvent pour des raisons professionnelles, l'ont fait à leurs propres frais, sans l'appui financier de leur employeur. Il est donc évident que de nombreux adultes canadiens reconnaissent le besoin de poursuivre leur éducation et leur apprentissage pendant leur vie professionnelle, et qu'ils participent activement à des activités de formation.

Enfin, on a constaté que l'aide de l'employeur à la formation favorise les travailleurs spécialisés qui occupent des emplois exigeant un niveau élevé de compétences. Quelle serait, donc, la meilleure façon de faciliter l'accès à l'éducation et à la formation pour ceux qui ont besoin d'améliorer leurs compétences?

## Références

1. McMullen, Kathryn. 2008. « [Apprentissage des adultes au Canada : caractéristiques des apprenants](#) », Questions d'éducation, volume 5, no 1, produit no 81 004 XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa.
2. Rubenson, Kjell, Richard Desjardins et Ee Seul Yoon. 2007. [Apprentissage par les adultes au Canada : Une perspective comparative : Résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes](#), numéro 89 552 MIF2007017 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa.