

La formation parrainée par l'employeur : Un panorama des possibilités de formation professionnelle offertes par les employeurs canadiens



PARTENAIRES

Conseil de l'information sur le marché
du travail

Shift Insights



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



PUBLIÉ

Novembre 2023

Sommaire

Une main-d'œuvre hautement qualifiée est essentielle à l'innovation et contribue à la productivité, à l'augmentation des salaires et au bien-être. Selon certaines estimations, plus de la moitié du capital humain développé au cours de la vie d'un individu peut être attribuée à l'apprentissage postsecondaire. Ainsi, la formation parrainée par l'employeur est une composante essentielle du contexte général du développement des compétences au Canada. Cependant, on en sait trop peu sur les investissements des employeurs canadiens dans la formation, ce qui prive les décideurs politiques, les chercheurs et les employeurs d'une base solide pour prendre des décisions en matière de politique et d'investissement.

Ce projet a utilisé les données disponibles pour synthétiser ce que l'on sait actuellement sur les niveaux, les types et les tendances des investissements en formation des entreprises, y compris les entreprises qui fournissent (et les employés qui reçoivent) une formation, ainsi que les motivations et les obstacles auxquels les entreprises sont confrontées lorsqu'elles fournissent une formation. Le projet a démontré que les entreprises canadiennes sont à la traîne de leurs homologues internationaux en matière d'investissement dans la formation ; que les grandes entreprises sont plus susceptibles d'investir, en particulier celles des secteurs basés sur la connaissance et la technologie ; et que la formation est plus susceptible d'être proposée aux employés permanents à temps plein dans leurs meilleures années de travail et ayant un niveau d'éducation plus élevé.

Le projet a également déterminé que les données sur les formations financées par l'employeur au Canada sont peu fiables, obsolètes et mal adaptées à des comparaisons dans le temps et dans l'espace. Il est urgent de disposer de meilleures données provenant d'une source permanente, représentative et importante, qui explorerait des questions cohérentes sur les investissements et les activités de formation, les motivations et les obstacles, les types, les modes et la répartition entre les salariés, l'utilisation et la valeur des programmes et des politiques liés à la formation, ainsi que les caractéristiques démographiques et les performances des entreprises. Sans cette compréhension fondamentale de la situation actuelle, il est difficile d'élaborer des stratégies d'amélioration efficaces et efficientes.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Plus de la moitié des adultes canadiens semblent avoir la possibilité de participer à des formations financées par leur employeur.
- 2 Les entreprises canadiennes investissent modestement dans la formation – environ 240 dollars par employé et par an – et accusent un retard par rapport à leurs homologues internationaux en ce qui concerne les taux et les heures de formation.
- 3 Les grandes entreprises sont plus susceptibles d'investir dans la formation, mais un grand pourcentage de Canadiens travaillent dans des petites et moyennes entreprises.

► L'enjeu

La formation parrainée par l'employeur est toute activité organisée d'éducation ou de formation fournie par une organisation patronale – qu'elle soit publique ou privée – à ses employés et administrée de manière systématique et intentionnelle. La formation parrainée par l'employeur est un élément essentiel du contexte général du développement des compétences au Canada, qui comprend l'éducation formelle et informelle et la formation professionnelle. Il aide à combler les lacunes entre l'éducation formelle et les compétences spécifiques requises sur le lieu de travail, y compris les lacunes résultant des changements technologiques, réglementaires et autres changements économiques et sociaux. La formation aide les employeurs à améliorer la productivité ainsi que la qualité des produits et/ou des services. Elle contribue également à une culture et à une pratique de l'apprentissage tout au long de la vie qui favorise le développement des compétences des salariés et améliore les opportunités et les salaires tout au long de leur carrière.

Malgré l'importance de la formation parrainée par l'employeur, nous savons peu de choses sur les montants investis par les employeurs canadiens dans la formation, sur les types de formation qu'ils proposent, sur la manière dont ils sont dispensés, sur l'impact qu'ils ont, ou sur la manière dont les investissements et les opportunités diffèrent entre les secteurs et les régions et entre les salariés présentant des caractéristiques différentes. Les données canadiennes sur les niveaux, les types, les tendances et les impacts de la formation financée par l'employeur sont en grande partie peu fiables, obsolètes et/ou mal adaptées aux comparaisons dans le temps et entre les juridictions.



Ce que nous examinons

Ce projet dresse un tableau de la formation professionnelle parrainée par l'employeur au Canada sur la base des données limitées actuellement disponibles. Il couvre les niveaux, les types et les tendances des investissements des entreprises dans la formation, examine quelles entreprises fournissent (et quels employés reçoivent) une formation, et explore les motivations et les obstacles auxquels les entreprises sont confrontées lorsqu'elles fournissent une formation, ainsi que les lacunes de l'écosystème qui requièrent une attention particulière.

Plus précisément, la recherche et le rapport abordent les questions clés suivantes :

- Quel est le montant investi par les entreprises et les employeurs dans le développement des compétences et la formation, à la fois en dollars et en proportion de leur budget ?
- Quels sont les types d'employeurs qui proposent des formations ?
- Comment les investissements diffèrent-ils en fonction des caractéristiques de l'employeur, notamment la taille de l'entreprise, le secteur et la situation géographique ?
- Quels sont les employés qui bénéficient d'opportunités de formation ?
- Comment les investissements diffèrent-ils en fonction des caractéristiques des employés, notamment l'âge, la profession et le niveau d'études ?
- Quels types de formation et d'apprentissage les entreprises et les employeurs proposent-ils ?
- Quels sont les modes de prestation utilisés pour assurer la formation et le développement des compétences ?

- Qu'est-ce qui motive les employeurs à offrir des possibilités de formation et de développement des compétences ?
- Quels sont les obstacles rencontrés par les employeurs pour offrir des possibilités de formation ?
- Comment les entreprises et les employeurs peuvent-ils être incités et/ou soutenus pour assurer la formation et le développement des compétences ?

En outre, le projet a répondu à des questions clés sur l'état des données disponibles, en vue de fournir un aperçu de ce qui est nécessaire pour améliorer la collecte de données afin de mieux comprendre l'écosystème de la formation parrainée par l'employeur. En particulier :

- Quels sont les points forts et les limites des données actuelles ?
- Quelles sont les lacunes à combler dans les données disponibles pour obtenir une compréhension plus claire et plus complète de l'écosystème de la formation ?

✓ Ce que nous apprenons

Les données sur les formations financées par l'employeur au Canada sont peu fiables, obsolètes et mal adaptées aux comparaisons dans le temps et dans l'espace. L'élaboration d'une image, même approximative, du rôle des employeurs dans l'écosystème des compétences et de la formation a été un exercice de bricolage et de triangulation qui a nécessité des choix fréquents entre l'utilisation de données plus robustes, mais plus anciennes ou de données plus récentes, mais peu fiables.

L'examen des données limitées suggère que la formation financée par l'employeur au Canada est :

- **Limitée** : Les entreprises canadiennes investissent modestement dans la formation – environ 240 dollars par employé et par an – et accusent un retard par rapport à leurs homologues internationaux en ce qui concerne les taux et les heures de formation.
- **Focalisée** : Les grandes entreprises sont plus enclines que les petites à proposer des formations. Les employeurs des secteurs des services publics, de la finance et de l'assurance, ainsi que d'autres secteurs basés sur la connaissance et riches en technologie, forment à des taux supérieurs à la moyenne, tandis que les entreprises du commerce de détail, de la sylviculture et de l'extraction de pétrole et de gaz offrent des niveaux de formation inférieurs à la moyenne. Les entreprises du Québec et de l'Ontario sont plus enclines à fournir une formation que les entreprises des Prairies ou des provinces de l'Atlantique.
- **RSI et axé sur le lieu de travail** : Compte tenu de leur souci de retour sur investissement (RSI), les entreprises ont tendance à investir dans la formation pour répondre à des besoins immédiats – tels que l'intégration et l'orientation, l'adoption de la technologie, le comblement des lacunes en matière de compétences et la mise en œuvre d'innovations – et à privilégier les modes de formation sur le lieu de travail et en cours d'emploi par rapport aux cours magistraux et autres options externes.

• **Répartie de manière inéquitable** : La formation est plus susceptible d'être proposée aux salariés ayant un niveau d'éducation plus élevé, occupant des fonctions professionnelles, scientifiques et technologiques, se trouvant dans la force de l'âge (c'est-à-dire âgés de 25 à 54 ans contre 16 à 24 ou 55 à 64 ans) et occupant des postes permanents à temps plein (contre des postes à temps partiel et/ou des postes précaires).

Les rares données disponibles suggèrent également que les employeurs qui proposent des formations le font pour répondre aux pressions concurrentielles, remédier aux lacunes en matière de compétences et s'adapter aux nouvelles technologies et à l'évolution de la réglementation. Ceux qui n'offrent pas de formation, ou difficilement, invoquent des problèmes de coût, de temps, de disponibilité d'options de formation pertinentes et de débauchage des employés perfectionnés par les concurrents.

★ Pourquoi c'est important

Les raisons pour lesquelles les employeurs investissent dans la formation de leurs employés sont claires. Cela peut améliorer l'innovation, la productivité et la compétitivité, renforcer la capacité des employés à s'adapter aux changements technologiques et réglementaires, combler les lacunes en matière de compétences et renforcer les relations avec les employés talentueux. Pourtant, de nombreux employeurs se heurtent à des obstacles lorsqu'il s'agit d'offrir des possibilités de formation à leur personnel nouveau et actuel, tandis que d'autres ne sont pas convaincus que les avantages justifient les coûts. Bien que certains des obstacles perçus puissent reposer sur des hypothèses inexactes, de nombreux employeurs ou employés les considèrent comme réels ; ils semblent donc influencer la prise de décision et le comportement.

Pour tenter de lutter contre ces obstacles perçus, il est urgent de disposer de données de meilleure qualité et plus récentes sur les formations financées par l'employeur au Canada, afin de permettre aux décideurs politiques, aux chercheurs et aux employeurs de bien comprendre les modèles et les tendances et de disposer d'une base solide pour prendre des décisions en matière de politique et d'investissement. De meilleures données sont nécessaires pour obtenir une image plus claire de l'écosystème de la formation financée par l'employeur et pour évaluer si les interventions politiques donnent des résultats.



State of Skills: L'engagement efficace des employeurs dans le développement des compétences – De la rhétorique aux solutions

Pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, il est essentiel d'aider les employeurs à surmonter les obstacles structurels à l'investissement dans la formation

[Lire le rapport](#)

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

COMMENT CITER CE RAPPORT

McDonough, L. (2023) Rapport de perspectives de projet : La formation parrainée par l'employeur : Un panorama des possibilités de formation professionnelle offertes par les employeurs canadiens. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/employer-sponsored-skills-training-shift-lmic/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



La formation parrainée par l'employeur : Un panorama des possibilités de formation professionnelle offertes par les employeurs canadiens est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2024 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures