

Numéro d'enregistrement de la ROP : 102-17
Numéro de contrat de SPAC : G9292-180535
Date d'attribution du contrat : 14 février 2018
Date de livraison : mars 2018
Coûts prévus au contrat : 74 664,75 \$ (taxes incluses)
Coût réel : 62 723,21 \$ (taxes incluses)

Étude exploratoire sur le développement des compétences chez les adultes

Sommaire exécutif

Préparé par :

Corporate Research Associates Inc.

Préparé pour :

Emploi et Développement social Canada

This report is also available in English.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez envoyer un courriel à l'adresse suivante :

nc-por-rop-gd@hrsdc-rhdcc.gc.ca



7071, chemin Bayers, bureau 5001
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3L 2C2
www.cra.ca
1-888-414-1336



Sommaire

Corporate Research Associates Inc.

Numéro de contrat : G9292-180535

Numéro d'enregistrement de la RPO : 102-17

Date d'attribution du contrat : 14 février 2018

Contexte et objectifs

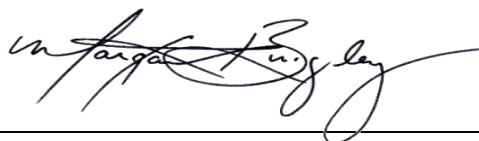
Afin de mieux comprendre les motivations et les obstacles à l'emploi et au recyclage professionnel, et d'établir une base de données générale pour les efforts de communication futurs et les campagnes publicitaires ciblant ce public, EDSC a commandé une série de 18 groupes de discussion Netfocus (discussions simultanées en ligne et par téléphone en temps réel) auxquels ont participé des adultes canadiens de 25 à 60 ans (y compris des personnes occupant un emploi et sans emploi, ainsi que des Autochtones et des non-Autochtones). Parmi ces 18 groupes, 12 ont mené des discussions en anglais avec des participants établis dans diverses régions du Canada, et 6 ont mené des discussions en français avec des résidents du Québec. Les discussions de groupe ont eu lieu du 13 au 19 mars 2018, et ont duré environ 2 heures; une compensation de 75 \$ a été remise à chaque participant en remerciement de leur contribution, conformément à la pratique d'étude de marché habituelle. Un total de 120 participants ont pris part aux discussions menées dans chaque groupe.

La recherche s'intéressait à l'opinion publique concernant la formation continue et le développement des compétences. Il faut interpréter les résultats de cette étude avec une certaine prudence, étant donné que la recherche qualitative est uniquement de nature directive. Les résultats ne peuvent être appliqués à l'ensemble de la population à l'étude de façon sûre. Cette recherche a coûté au total 62 723,21 \$ (taxes incluses).

Attestation de la neutralité politique

En ma qualité de représentante de Corporate Research Associates Inc, je certifie par la présente que les produits livrables sont en tout point conformes aux exigences du gouvernement du Canada en matière de neutralité politique qui sont décrites dans la **Directive sur la gestion des communications**. Plus particulièrement, les produits livrables ne contiennent aucun renseignement en ce qui a trait aux intentions de vote électoral, aux préférences quant aux partis politiques, aux positions des partis ou à l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de ses dirigeants.

Signature :



Margaret Brigley, présidente et directrice de l'exploitation | Corporate Research Associates

Date : 28 mars 2018



Principaux constats

Les constats qui se dégagent de l'**Étude exploratoire sur le développement des compétences chez les adultes** d'EDSC indiquent que des efforts doivent être déployés pour accroître la sensibilisation à l'égard du caractère essentiel de la formation continue et du développement des compétences comme moyen de demeurer à jour dans une économie en constante évolution. De plus, des mesures doivent être prises pour mieux faire connaître les programmes et services offerts par le gouvernement fédéral en matière de formation continue et de développement des compétences, accroître la compréhension du public à l'égard de ces programmes et services ainsi que le recours à ceux-ci.

Selon les conclusions de l'étude, des quatre termes précis (*l'éducation permanente, l'apprentissage continu, le développement des compétences et la formation continue*) permettant de décrire le concept de la formation formelle ou informelle entreprise par certaines personnes après avoir quitté le système d'éducation officiel afin de renforcer leurs compétences professionnelles ou leurs connaissances, ce sont la **formation continue** et le **développement des compétences** qui sont privilégiés. D'une part, **l'éducation permanente** et **l'apprentissage continu** ont été analysés de façon plus générale; la définition comprend la notion d'apprentissage quotidien qui peut ou non être lié à l'emploi. D'autre part, le **développement des compétences** et la **formation continue** ont été étroitement associés à la formation liée au travail ou à l'emploi, de façon plus structurée.

Les participants se sont entendus pour dire que la formation continue et le développement des compétences offrent une valeur ajoutée à toutes les personnes concernées, y compris les employés et les employeurs. Pour les employés, la formation permet d'accroître leurs connaissances et leurs capacités, ce qui, en retour, peut renforcer leur employabilité, leur efficacité et la valeur qu'ils apportent à un employeur.

Cela dit, les participants ont convenu que ce ne sont pas tous les employeurs qui accordaient une importance particulière au développement des compétences de leurs employés. Les participants en sont venus à la conclusion que la plupart des employeurs reconnaissent la valeur du développement des compétences et de la formation continue pour actualiser les connaissances des employés et pour renforcer la capacité de leur entreprise et veiller à ce qu'elle demeure pertinente. Toutefois, les participants de toutes les régions sont d'avis que certains employeurs perçoivent le développement des compétences comme étant un risque parce qu'il peut avoir des répercussions négatives sur le maintien en poste des employés, ce qui entraîne un faible rendement du capital investi.

Lorsque l'on a examiné les raisons pour lesquelles une personne pourrait choisir de s'investir dans une formation continue ou de perfectionner ses compétences, les résultats concordaient entre les publics cibles et les régions. En fait, le souhait d'accroître la stabilité financière a été désigné comme étant le principal facteur de motivation pour s'investir dans une formation continue ou perfectionner ses compétences; viennent ensuite l'épanouissement et le développement personnels.



Les participants ont cerné plusieurs obstacles à la formation continue et au développement des compétences. Les difficultés relevées se rapportent essentiellement à trois enjeux : le temps, les coûts et le manque de motivation. La peur de l'inconnu a également été soulignée, en particulier lorsque la suite des choses n'est pas claire et que les résultats sont loin d'être certains. La disponibilité et l'accessibilité sont également des obstacles, et ceux-ci touchent davantage les travailleurs établis dans les régions rurales et les Autochtones qui vivent dans des réserves.

Les expériences personnelles relatives à la formation continue et au développement des compétences font état d'une certaine aversion pour le risque et d'un manque de connaissances des occasions offertes. Les personnes qui travaillent dans un milieu où des possibilités de perfectionnement professionnel parrainées par l'employeur sont offertes aux employés et où l'on encourage ces derniers à saisir ces occasions semblent plus motivées et aptes à en profiter. Souvent, l'employeur est disposé à payer ces possibilités de perfectionnement professionnel et, par conséquent, les travailleurs ont souvent une meilleure idée de la direction que peut prendre une telle formation. D'autres travailleurs sont plus susceptibles de suivre ce genre de formation ou d'éducation uniquement lorsqu'ils sont obligés de le faire; cette réaction est souvent influencée par une expérience ou une situation vécue négative.

Les participants ont des avis partagés sur les options de formation formelle ou informelle. Ceux qui préfèrent les options de formation formelle recherchent des programmes « officiels » et une certaine forme d'accréditation.

Internet est la source de renseignements et de ressources pour la formation continue la plus souvent mentionnée. La plupart des participants ont d'abord fait des recherches par mots clés à l'aide de Google ou d'un autre moteur de recherche. Nombre d'entre eux ont également consulté des amis, un membre de la famille ou des pairs pour obtenir des conseils. Les Centres d'amitié, les mentors ou les modèles au sein de la collectivité sont d'autres sources de renseignements importantes pour les Autochtones.

Les participants ont manifesté un intérêt certain pour deux types de renseignements relatifs à la formation continue et au développement des compétences : les renseignements sur la formation ou l'éducation offerte et les perspectives d'emploi après avoir suivi la formation.

Les sites Web du gouvernement ne sont pas bien connus des participants et ceux-ci ont fait remarquer qu'ils ne se retrouvent pas dans les premières sources affichées dans les moteurs de recherche. En fait, les participants semblent peu au courant du fait que le gouvernement fédéral possède beaucoup de renseignements sur la formation continue et le développement des compétences. Les participants qui connaissent bien les renseignements mis à leur disposition par le gouvernement fédéral sont notamment des immigrants et des personnes handicapées et ceux-ci ont tendance à avoir recours aux services d'autres ministères fédéraux.

Quel que soit le niveau de connaissances actuel à l'égard des services offerts, les participants estiment de façon générale que le gouvernement du Canada devrait fournir de l'information et de l'aide concernant le développement des compétences. Les participants sont également d'avis que les renseignements fournis sont fiables.



Les participants ont estimé que leur manque de connaissance à l'égard des renseignements et des services liés au développement des compétences offerts par le gouvernement du Canada justifiait la nécessité de mener une campagne de sensibilisation. Tandis qu'ils ont nommé la sensibilisation en ligne comme étant un moyen efficace, de nombreux participants ont également attiré l'attention sur les avantages d'une campagne de sensibilisation qui comprend les médias traditionnels et le recours, dans une certaine mesure, à d'autres sites Web gouvernementaux. En ce qui concerne la sensibilisation en ligne, les participants ont indiqué de façon générale que l'utilisation des plates-formes de médias sociaux était le moyen le plus productif de communiquer avec les gens.

Enfin, lorsqu'ils ont évalué les messages proposés, les participants se sont entendus pour dire que les formulations positives étaient le moyen le plus efficace pour encourager un travailleur à s'investir dans l'apprentissage continu. Les participants ont fait remarquer que les messages positifs constituaient une source de motivation et d'assurance et de réconfort, et qu'ils encourageaient le public cible à prendre des mesures. Par contre, les messages qui instillent la peur sont considérés comme étant négatifs, décourageants et, de façon générale, désagréables.

