

L'OBSERVATOIRE COMPÉTENCES-EMPLOIS
sur la formation continue et le développement des compétences

Mutations de la demande de formation reliée au travail: tendances mondiales

Colloque annuel d'AGRIcarrières
19 février 2015

Paul Bélanger
Directeur
CIRDEP/UQAM

Plan

Introduction

La demande de formation continue: en montée partout

Six grandes tendances:

1. Hausse généralisée des compétences de base
2. Effets des changements démographiques: faire avec le personnel en place
3. Rapport difficile mais nécessaire entre *innovation* et *formation*
4. Petites VS grandes entreprises: même demande, mais des contextes bien différents
5. La demande de diversité des possibilités de formation
6. Les conditions d'efficacité de la formation

Introduction

- **Une reprise économique mais à un autre niveau**
 - Ex.: «*advanced manufacturing*»
 - Investissement dans l'innovation, la R&D, les nouvelles technologies
 - Vise marché national et exportation
 - Exemples: équipement industriel, moyens et matériel de transport, transformation alimentaire, aérospatial, textile-vêtement, fabrication-métallique, agriculture, etc.

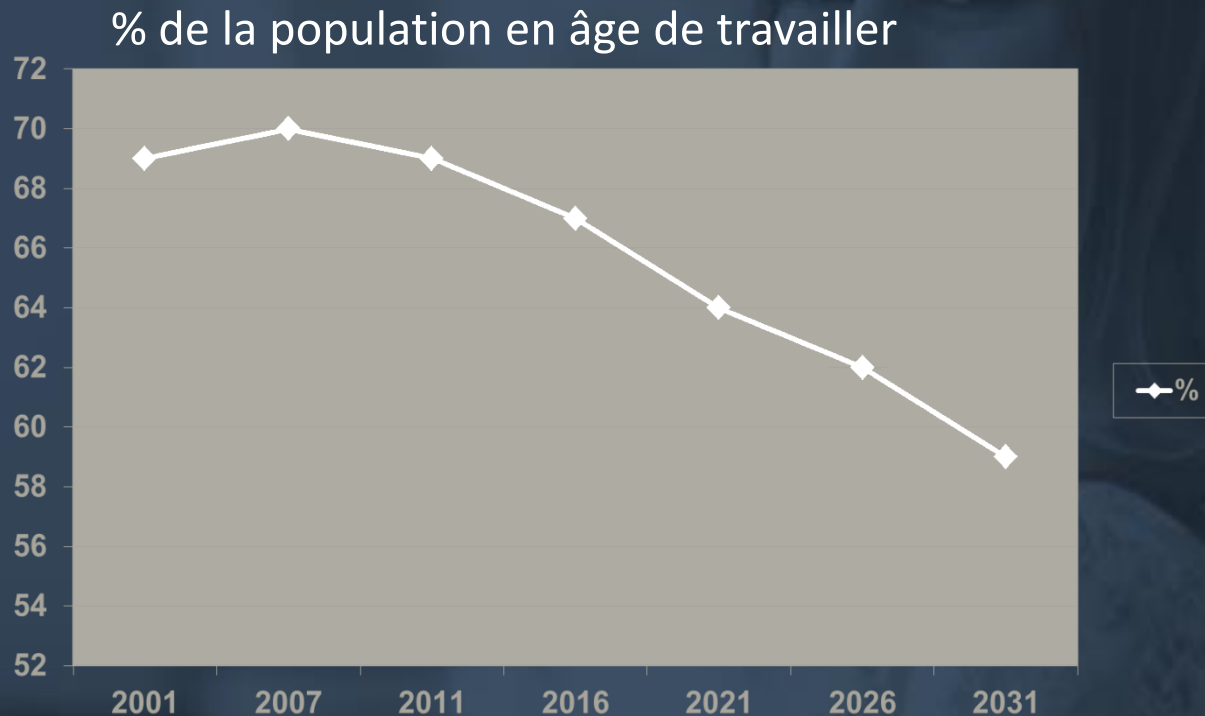
Introduction

- Changements de production et de modes de production
 - Besoin d'investissement dans le développement des compétences à tous les niveaux
 - R.U.: 50 % des firmes qui n'ont pas investi en formation en 2008 avaient fermé leurs portes en 2014, comparativement à seulement 20 % au sein des firmes qui y ont investi
- Mutation des parcours professionnels
- Les formations initiales conduisant à une nouvelle occupation adviennent maintenant tout au long de la vie professionnelle (changement d'occupation)

1. Hausse généralisée des compétences de base: une nouvelle demande

- Les milieux de travail changent
 - Numérisation des postes de travail
 - Réorganisation du travail en équipe (rotation de tâches, etc.)
 - Diversification de la production (diminution du travail répétitif)
- Exigence de participation à des formations techniques de plus en plus fréquentes
 - ce qui crée une demande non d'alphabétisation mais d'actualisation des compétences de base et de familiarisation aux nouvelles technologies utilisant une approche de formation sur mesure.

2. Une tendance lourde: Baisse démographique



Bassin de main-d'œuvre potentielle a passé de 4 millions en 1970 à 5.5 millions en 2013, mais depuis 2008, il commence à diminuer.

2. Une tendance lourde: Baisse démographique (suite)

- « Faire avec le personnel en place »
 - Besoin croissant de requalification tout au long de la vie professionnelle
 - L'appel traditionnel à la nouvelle génération pour répondre au besoin de main-d'œuvre plus qualifiée devient de plus en plus difficile
 - Répondre à la demande d'employés plus qualifiés avec le personnel en place
 - Formation interne ET formation flexible à l'externe

3. Rapport difficile mais nécessaire entre *innovation* et *formation*

- Les innovations sont de plus en plus nécessaires pour la survie des entreprises, dans:
 - les technologies;
 - les équipements;
 - les produits ou services;
 - les méthodes de gestion;
 - les méthodes de production.
- Ces changements entraînent des demandes de formation qui facilitent et diffusent l'innovation
 - Dans plusieurs pays: le travail en silo des politiques de formation et des politiques d'innovation et de R&D

4. L'enjeu des PME et PE

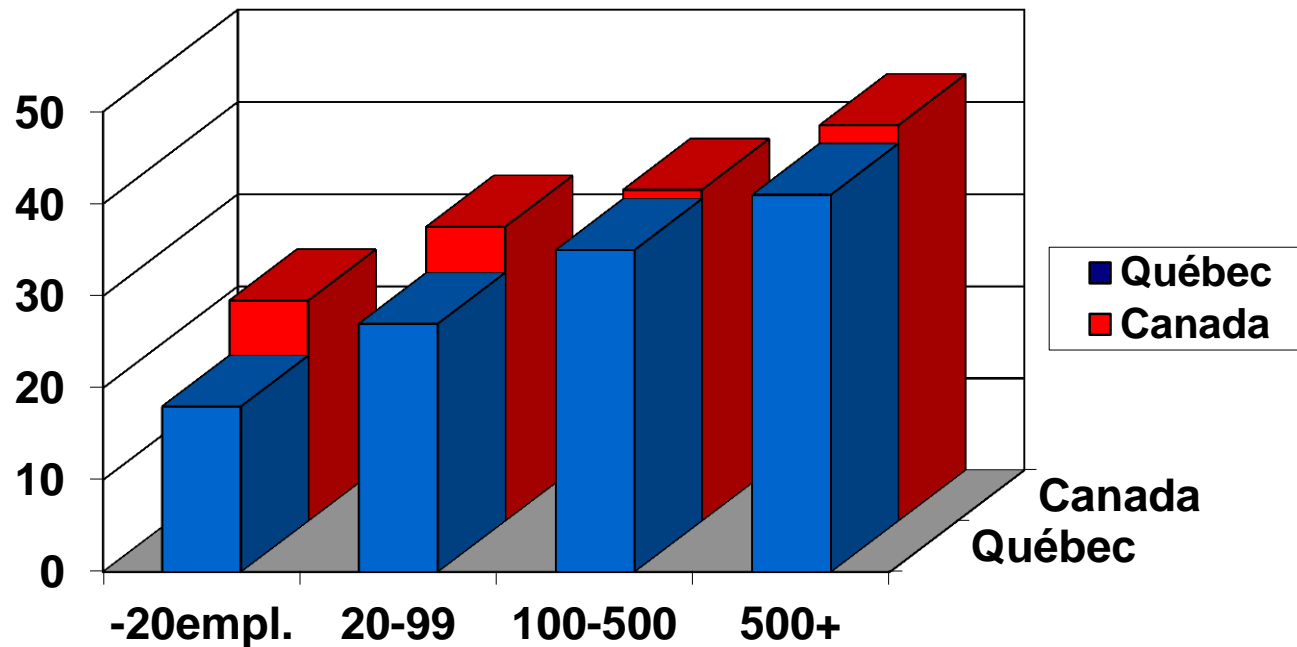
- Petites VS grandes entreprises: même demande :
 - Ex.: Exigence de contrôle de qualité pour fins d'exportation
- Demande de développement continu du personnel :
 - à répondre dans des contextes bien différents
 - Ex.: Ressources et flexibilité limitées

4. L'enjeu des PME et PE

- Les difficultés des PME:
 - Moyens financiers et ressources limitées pour la formation
 - Absence de personnel et d'outils en gestion des ressources humaines
 - Validation des compétences informelles
 - Besoin de méthodes et techniques de formation qui conviennent aux PME
 - Difficulté de coopération entre PME pour le développement des compétences
 - La perception limitée des besoins de formation

Taux de participation à la formation selon la taille des entreprises

EEFA2002



4. L'enjeu des PME et PE

- Enquête en 2013 dans les PME innovantes (Mtl)
 - Principales innovations:
 - Technologies et équipements: 54 %
 - Produits et services: 49 %
 - Mode de gestion: 38 %
 - Méthodes de production: 33 %

4. L'enjeu des PME et PE

- En conséquence
 - Un besoin structurel et non temporaire d'appui en courtage et en ingénierie de développement de compétences

Pour faire face à la concurrence, la principale stratégie des PME européennes consiste à concentrer leurs efforts sur l'amélioration des produits, l'accroissement de la productivité sur la mise en marché.

Guide de la Commission Européenne 2010

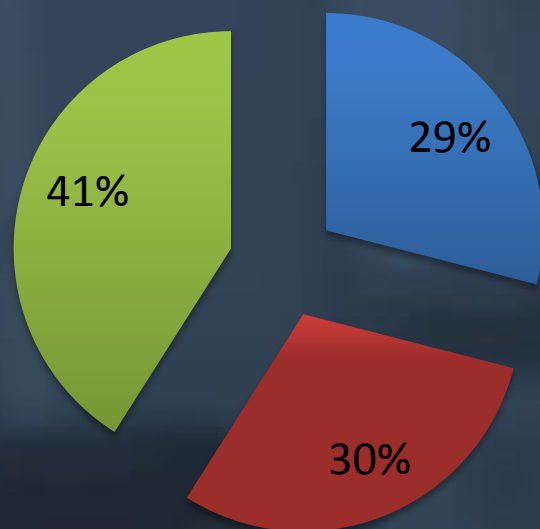
L'enjeu de l'innovation et de la formation continue

Rapport innovation – formation

(OCDE-CIRDEP2013)

INNOVATION

■ Aucun ■ Un ■ Deux et +



PRINCIPAUX CHANGEMENTS

Technologies, équipements	54,1 %
Produits ou services	49,2 %
Méthodes de gestion	37,7 %
Méthodes de production, etc.	32,8 %

61 entreprises (n=100)

LA DIFFÉRENCE DE FORMATION ENTRE LES PME NON INNOVANTES ET HAUTEMENT INNOVANTES 2 À 3 FOIS PLUS DANS LES ENTREPRISES INNOVANTES . 86 entreprises (n=100)

5. La demande de diversité des possibilités de formation

- Les différents contextes de travail exigent une diversité de possibilités de formation continue:
 - La variété de taille des entreprises;
 - la diversité des parcours professionnels;
 - l'accessibilité urbaine-rurale;
 - les exigences de temps et de conciliation travail, famille, étude.
- Ces contextes requièrent une diversité de prestations:
 - Présentiel, à distance, mixte;
 - À temps complet et à temps partiel;
 - Reconnaissance des acquis et des apprentissages locaux informels.

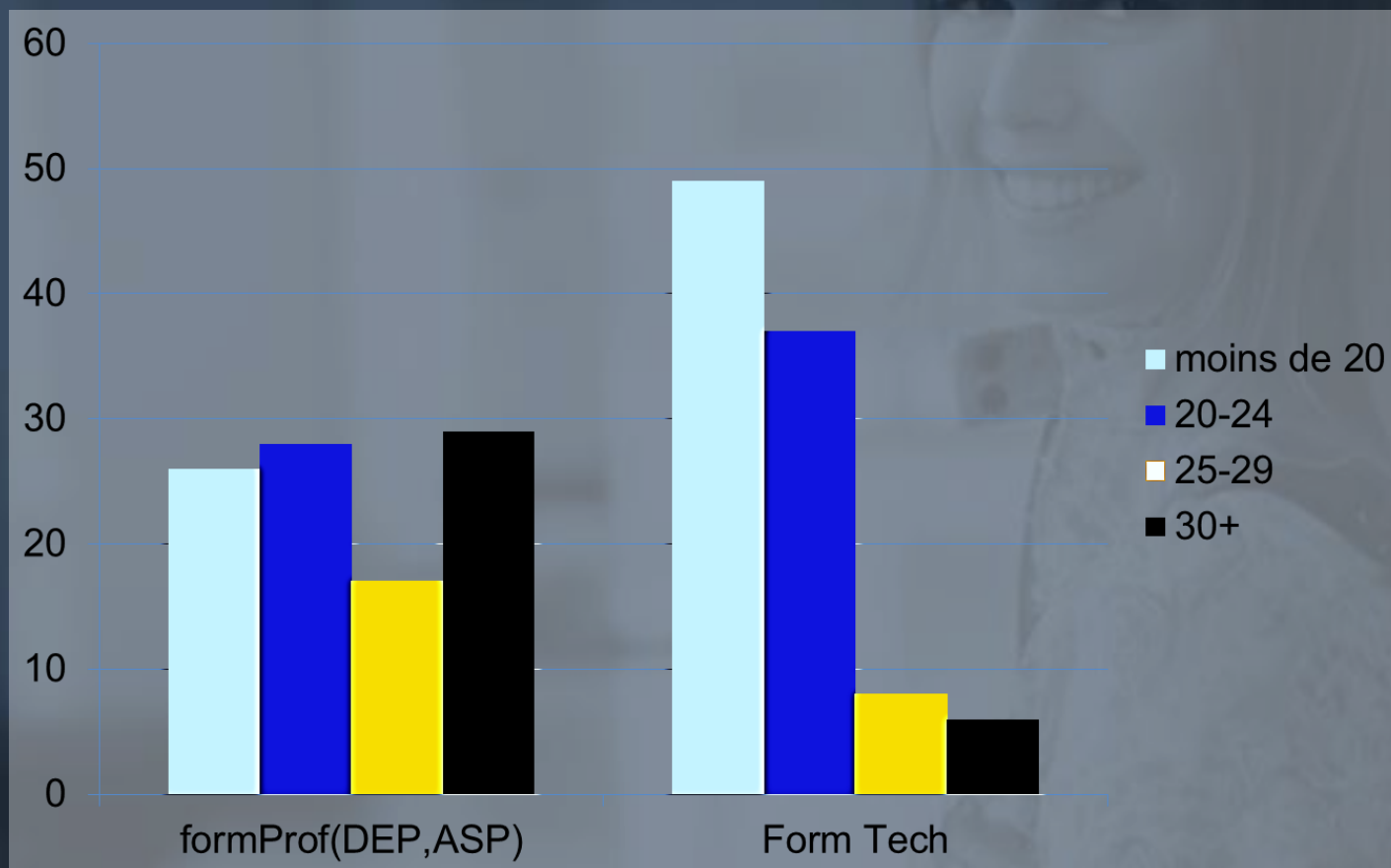
5. La demande de diversité des possibilités de formation

- Modalité d'accès de la formation professionnelle et technique
 - Déblocage du temps partiel
 - Alternance formation-emploi
 - Recours au e-learning
- L'exemple du ROC
 - Formation continue
 - Tous les 48 cégeps québécois: 33 000 adultes dont 20 000 (2/3) à temps complet
 - Seulement à Toronto: plus de 70 000 adultes à temps partiel dans les collèges

5. La demande de diversité des possibilités de formation

- L'exemple des USA :
 - Les *community colleges* urbains
 - Depuis 2007, les publics adultes à temps partiel sont devenus trois fois plus nombreux que les étudiants à temps complet
- Or, au Québec, la formation professionnelle :
 - Absence du temps partiel dans les programmes DEP
 - Marginalité du temps partiel dans les cégeps

Formation professionnelle et technique Inscription selon l'âge MELS DGSOFF 2009-10 pop. FP d'âge scolaire: 7 700 sur 94 000



6. Les conditions d'efficacité des stratégies de formation

- L'investissement en formation est efficace:
 - Si l'organisation locale a pu exprimer, vérifier et contextualiser ses besoins
 - Si les participants y voient un apprentissage significatif:
 - Si la formation répond à un besoin ressenti
 - Si les participants sont au départ confiants de la réussir
 - Si la formation est en rapport au contexte quotidien d'application
 - S'il y a, suite à l'intervention, un accompagnement et un suivi pour assurer le transfert dans l'action
 - S'il y a une reconnaissance agréée dans le secteur

Conclusion

Investissement-compétences

- Résumé:

La demande de formation continue: en montée partout

- Hausse des compétences de base exigées
- Vu la baisse démographique: faire avec le personnel en place
- Rapport nécessaire entre *innovation* et *formation*
- Petites VS grandes entreprises: même demande, mais des exigences bien différentes
- La nécessité de diversifier les possibilités de se former
- Comment rendre plus efficace les investissements en formation des adultes

Conclusion

Investissement-compétences

- Regardons les coûts de ne pas investir dans le développement continu des compétences
 - Les coûts pour les entreprises
 - Productivité
 - Implantation des innovations
 - Exportation
 - Santé-sécurité
 - Etc.
- Les coûts pour les individus
 - Droit au travail qui passe de + en + par le droit à la formation

OBSERVATOIRE COMPÉTENCES-EMPLOIS CIRDEP

<http://www.oce.uqam.ca/>

Voir dernier bulletin

<http://www.oce.uqam.ca/les-bulletins.html#catid28>