



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement
supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario

L'apprentissage à vie en Ontario : des possibilités élargies pour les apprenants mal servis et à mi-carrière

Jackie Pichette, Rosanna Tamburri,
Jess McKeown, Kaitlyn A. W. Blair
et Emily MacKay

Conseil ontarien de la qualité
de l'enseignement supérieur



Publié par le

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge, bureau 2402
Toronto (Ont.) Canada, M5E 1E5

Téléphone : 416 212-3893
Télécopieur : 416 212-3899
Site Web : www.heqco.ca
Courriel : info@heqco.ca

Citer ce document comme suit :

Pichette, J., Tamburri, R., McKeown, J., Blair, K. W. et E. MacKay (2019). *L'apprentissage à vie en Ontario : les possibilités élargies pour les apprenants mal servis et à mi-carrière*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



Les opinions exprimées dans le présent document de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue, ni les politiques officielles, du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou des autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2019.

Table des matières

Synthèse.....	3
Introduction	6
Pertes et gains d'emplois.....	7
Le rôle des établissements d'enseignement postsecondaire.....	10
Acquisition de compétences fondamentales	10
Possibilités de formation des adultes.....	13
Éducation axée sur les compétences.....	15
Programmes gouvernementaux	16
Services d'emploi.....	17
Perfectionnement de la main-d'œuvre	17
Lacunes dans les programmes gouvernementaux	19
Conclusion.....	21
Résumé des recommandations	22
Bibliographie	25
Annexe	34
Études de cas	34
Exemples de programmes de requalification des adultes à l'étranger	38

Synthèse

L'époque où l'obtention d'un diplôme d'études secondaires, d'un certificat d'études collégiales ou d'un grade de premier cycle ouvrait la voie à un emploi chez un seul employeur jusqu'au départ à la retraite est révolue. Les Ontariens composent actuellement — et composeront de plus en plus à l'avenir — avec les pertes et les changements d'emploi, tout comme d'autres populations ailleurs dans le monde. S'il peut se révéler tentant de chercher à prévoir ces pertes et changements, le marché du travail est en réalité imprévisible. Nous ne saurions prédire les entreprises qui prospéreront ou celles qui échoueront, ni celles dont les emplois sont à risque et les autres pour lesquelles ce n'est pas le cas. Impossible également de prédire les entreprises et industries qui verront le jour.

Le système d'éducation de l'Ontario est indubitablement le lieu le plus important — sur les plans du nombre de participants et des dépenses — où favoriser les compétences requises pour s'adapter au marché du travail instable à l'heure actuelle et y réussir. Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités verse chaque année des fonds de fonctionnement de 5 G\$ aux collèges et aux universités de l'Ontario, qui jouent un rôle important dans la formation de la main-d'œuvre par l'enseignement de compétences fondamentales ainsi que la délivrance de titres d'études, dont ceux propres à l'emploi [Gouvernement de l'Ontario (2019b)].

De plus, il existe un vaste écosystème de programmes — offerts par l'État, les collèges, les universités et les collèges privés d'enseignement professionnel — conçus pour combler les besoins en requalification des travailleurs mis à pied et de ceux qui cherchent de nouvelles offres d'emploi. Au total, l'État consacre près de 1,3 G\$/an aux programmes et services en lien avec le marché du travail, l'essentiel de ce financement étant de source fédérale.

Les établissements d'enseignement secondaire et les programmes gouvernementaux de l'Ontario jouent un rôle vital dans l'appui aux travailleurs mis à pied et aux apprenants adultes, mais il y a matière à amélioration. L'apport le plus important que les établissements d'enseignement secondaire peuvent fournir, c'est de prêter attention à l'acquisition de compétences fondamentales par les apprenants. De telles compétences engageront les élèves sur la voie de l'apprentissage à vie et les prépareront à l'imprévisibilité du marché du travail, pour leur permettre de faire face au bouleversement et de s'épanouir. Il y aura inévitablement des périodes pendant lesquelles les travailleurs nécessiteront l'accès à une formation et un appui supplémentaires, ou bien en raison de la perte de leur emploi, de perturbations dans leur milieu de travail, de leur volonté d'obtenir de l'avancement dans leur emploi actuel ou de leur envie de changer complètement de carrière. Pendant ces périodes, il y a lieu de donner aux travailleurs l'accès à des programmes souples qui leur permettront d'achever rapidement leur formation, et déboucheront sur des titres d'études reconnus. Pour sa part, l'État devrait faciliter la conception de ces programmes de même que l'accès à ceux-ci par un assouplissement des contraintes de financement et de réglementation.

Voici nos recommandations quant à l'édification d'un système fructueux d'apprentissage à vie en Ontario.

Les établissements d'enseignement devraient :

- Jeter de solides bases en vue de l'apprentissage à vie en veillant à l'enseignement des compétences transférables et à leur mesure à intervalles réguliers. Les résultats de cette mesure devraient servir à améliorer l'enseignement de telles compétences.
- Concevoir et offrir des programmes de formation souples et à court terme destinés aux apprenants adultes et qui débouchent sur des titres d'études reconnus et recevables d'un établissement d'enseignement à l'autre.
- Instaurer des programmes d'éducation axée sur les compétences, lesquelles répondent tout particulièrement bien aux besoins des apprenants adultes ayant des responsabilités familiales et professionnelles.

L'État devrait :

- Assouplir les contraintes de financement et de réglementation dont font l'objet les établissements publics d'enseignement postsecondaire afin que ceux-ci puissent aisément concevoir et offrir de nouveaux programmes de courte durée et titres d'études destinés aux apprenants adultes ainsi que des programmes axés sur les compétences.
- Élargir la marge de manœuvre dans les critères d'admissibilité aux programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre (c.-à-d., des initiatives stratégiques comme le programme Deuxième carrière qui appuie les groupes de travailleurs) afin que tous les travailleurs vulnérables à mi-carrière aient accès aux possibilités d'apprentissage à vie.
- Évaluer rigoureusement les résultats des programmes de formation et d'éducation dans les milieux de travail nouveaux et actuels afin qu'ils soient fructueux et judicieux; de même que faire le suivi des résultats en matière d'emploi des travailleurs mis à pied.

L'Ontario consacre d'importants deniers publics à l'éducation postsecondaire, aux services d'emploi et au perfectionnement de la main-d'œuvre. Puisque les mises à pied deviennent une composante courante de notre économie contemporaine, l'État devrait miser sur ces investissements pour instaurer en Ontario un système d'apprentissage à vie d'une souplesse et d'une réactivité accrues... lequel permettrait aux travailleurs mis à pied ainsi qu'à d'autres travailleurs à mi-carrière de réinvestir dans leur capital humain et de décrocher de bons emplois.

Dans l'intervalle, la population ontarienne — qu'il s'agisse des élèves, des travailleurs, des enseignants ou des décideurs — devrait mettre en place une culture contemporaine d'apprentissage à vie puis adopter celle-ci. Devant un changement économique d'une cadence et d'une ampleur inédites, nous devons tous

nous préparer et nous ouvrir à un processus continu de mise à niveau des compétences et de requalification tout au long de notre vie professionnelle.

Introduction

À la fin de 2018, une onde de choc a secoué l'Ontario : General Motors (GM) allait fermer son usine de montage à Oshawa, ce qui mettrait plus de 2 500 travailleurs en préavis. L'usine de GM à Oshawa était présente dans la ville depuis plus d'un siècle, période pendant laquelle elle a été essentiellement son employeur le plus important. Peu de temps après, Fiat Chrysler Automobiles annonçait 1 500 licenciements à son usine de Windsor. Ce ne sont là que deux exemples de pertes d'emplois parmi les plus récents en Ontario. Il y en a d'autres, d'une industrie et d'un secteur à l'autre, qui touchent les entreprises, qu'elles soient grandes ou petites.

Les mises à pied ne sont pas un phénomène nouveau. De tout temps, des entreprises sont apparues et ont disparu. Des catégories complètes d'emploi ont cessé d'exister tandis que de nouvelles ont vu le jour. Ce qui est nouveau, c'est l'ampleur des mises à pied. Des forces économiques telles que les changements technologiques, la mondialisation et les mutations démographiques engendrent des perturbations accrues qui touchent la main-d'œuvre, en Ontario comme ailleurs [Conseil consultatif en matière de croissance économique (2017); Manyika et coll. (2017)]. Le type de personne le plus vulnérable change également. En 2015, l'Organisation de coopération et de développements économiques a relaté qu'au Canada, le taux de mises à pied des hommes était supérieur à celui des femmes, et que près de la moitié des travailleurs mis à pied avaient interrompu leurs études à la fin du secondaire ou avant. Actuellement les femmes sont un peu plus vulnérables aux mises à pied, et si presque tous les travailleurs peuvent s'attendre à subir certaines retombées de la perturbation, les travailleurs moyennement qualifiés devraient être démesurément touchés [Conseil consultatif en matière de croissance économique (2017); Frey et Osborne (2017)]¹.

Les **travailleurs moyennement qualifiés** ont une scolarité et une formation supérieures au niveau secondaire, comme un diplôme d'études collégiales, un certificat de formation professionnelle, des études universitaires, ou une formation suivie dans le cadre du travail [Holzer et Lerman (2009)]. Ils occupent l'essentiel des postes de soutien de bureau et administratifs, à titre d'exemple, là où les perturbations devraient comporter de fortes retombées [Frey et Osborne (2017)].

Dans le présent document, nous nous penchons sur les possibilités offertes aux travailleurs mis à pied de même qu'aux autres apprenants adultes en Ontario qui souhaitent mettre à niveau leurs compétences pour

¹ Nous ne mettons pas nécessairement en lien ces catégories de compétences avec des catégories de revenus, mais il vaut la peine de souligner que des prévisions semblables sont faites à propos des catégories de revenus : les auteurs Manyika et coll. ont prédit une croissance nette des emplois à faible rémunération et des emplois à forte rémunération, tandis qu'« une vaste gamme de professions à rémunération moyenne accuseront les pertes d'emplois les plus marquées » [d'après Manyika et coll. (2017)].

rehausser leurs probabilités de trouver un nouvel emploi, après quoi nous analysons comment l'État et les établissements d'enseignement secondaire pourraient améliorer les services à l'intention des adultes à mi-carrière.

L'Ontario consacre des investissements considérables aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux programmes d'emploi. Le système d'éducation de la province est indubitablement le lieu le plus important — sur les plans du nombre de participants et des dépenses — où favoriser et développer les compétences requises sur le marché du travail actuel. Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) verse des fonds de fonctionnement de 5 G\$/an aux collèges et universités de l'Ontario; ces établissements d'enseignement jouent un rôle important dans la formation de la main-d'œuvre par l'enseignement des compétences fondamentales qui devraient mettre les élèves sur la voie de l'apprentissage à vie ainsi que la délivrance de titres d'études, dont ceux qui sont propres à l'emploi [Gouvernement de l'Ontario (2019b)].

De plus, il existe un vaste écosystème de programmes — offerts par l'État, les collèges, les universités et les collèges privés d'enseignement professionnel — conçus pour combler les besoins en requalification des travailleurs mis à pied, de ceux dont le travail change et de ceux à la recherche de nouvelles offres d'emploi. Le gouvernement de l'Ontario finance une série de programmes ayant pour objet de fournir des services de requalification à ceux qui cherchent à obtenir du travail et aux employeurs à la recherche de nouveaux employés. La prestation de ces programmes est assurée au moyen du service Emploi Ontario du MFCU². Au total, l'État consacre aux programmes et services du marché du travail près de 1,3 G\$/an, l'essentiel de ce financement étant de source fédérale aux termes d'ententes bilatérales de transfert relatives au marché du travail. Il s'y trouve entre autres des ateliers de rédaction de CV ainsi que des programmes comme Deuxième carrière, conçus pour permettre aux travailleurs mis à pied d'obtenir des services de requalification et de trouver un nouvel emploi.

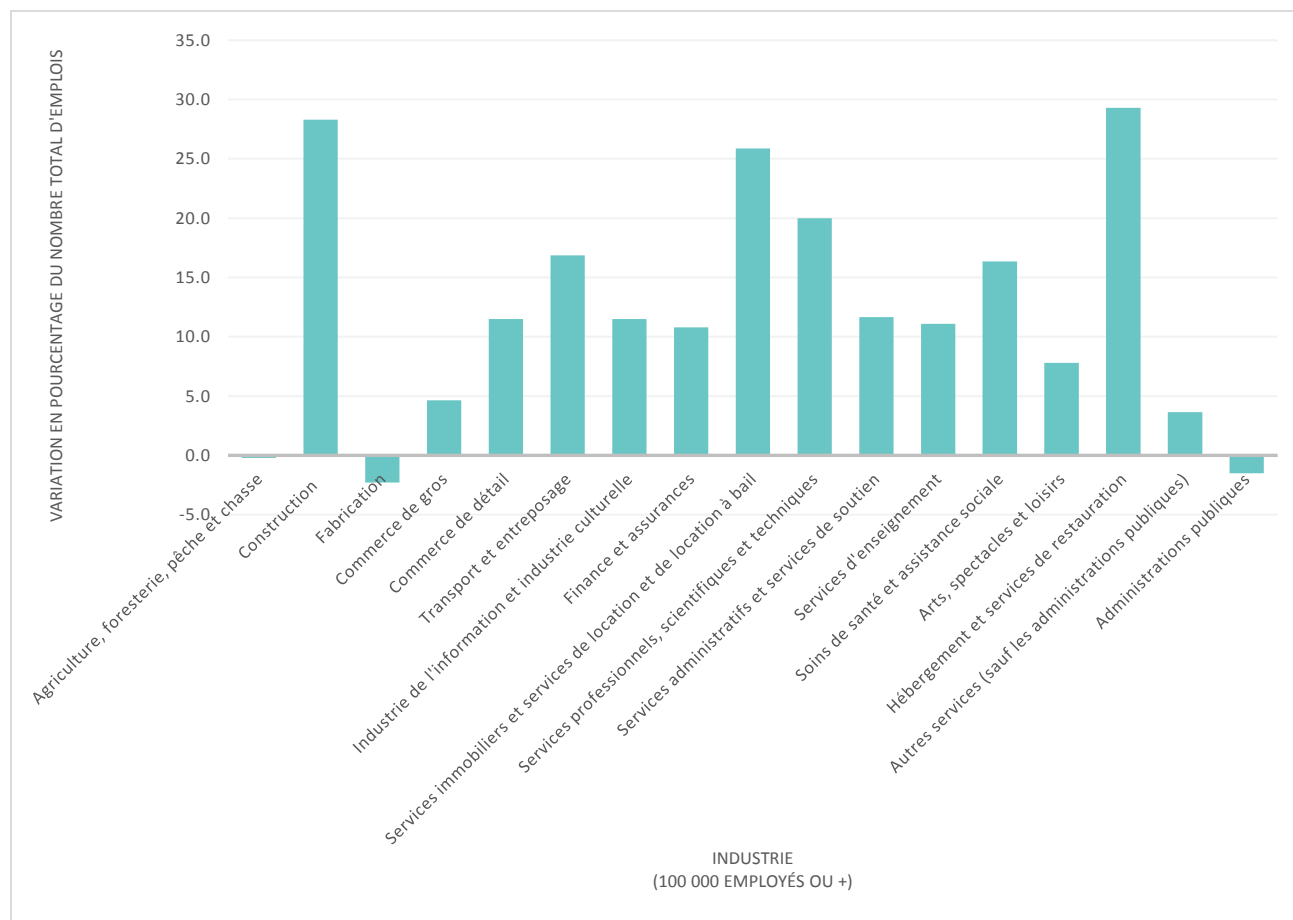
Pertes et gains d'emplois

Depuis la récession de 2008-2009, l'emploi a constamment progressé en Ontario. Au cours du premier trimestre de 2019, il s'est créé 79 400 emplois dans la province, ce qui constitue l'augmentation trimestrielle la plus considérable en plus de 20 ans [Ministère des Finances (2018)]. Toutefois, cette progression de l'emploi variait entre les différentes catégories professionnelles, pendant que deux catégories d'emplois

² Emploi Ontario relève à la fois de la Division de l'emploi et de la formation (DEF) et de la Division des politiques et des innovations relatives à la main-d'œuvre (DPIM) : la DEF s'occupe du fonctionnement et la DPIM, des politiques.

accusaient des pertes : la fabrication et les administrations publiques. Le graphique 1 montre en pourcentage la variation de l'emploi par industrie de 2009 à 2017.

Graphique 1 : Variation de l'emploi par industrie, 2009-2017, Ontario



Source : Statistique Canada, 2019

Le secteur de la fabrication en particulier a été lourdement touché; au cours de la période à l'étude, l'emploi dans ce secteur a reculé d'environ 3 % (21 330 emplois perdus). Même dans les secteurs où l'emploi a globalement progressé, certains sous-secteurs ont subi des pertes considérables. À titre d'exemple, il s'est créé plus de 40 000 emplois en huit ans dans les services administratifs et services de soutien, mais plus de 17 000 postes ont été perdus dans le sous-secteur des services administratifs de bureau, ce qui correspond à une baisse de 34 %. Dans l'industrie de l'information et l'industrie culturelle, les travailleurs de la

radiotélévision, de l'édition de journaux et des télécommunications ont subi d'importantes mises à pied, ce qui s'est traduit par une diminution combinée de près de 19 000 emplois.

Parallèlement, de nouvelles possibilités ont vu le jour. En effet, de 2009 à 2017, il s'est créé plus de 37 000 emplois dans le sous-secteur de la conception de systèmes informatiques et services connexes (lequel fait partie des services professionnelles, scientifiques et techniques). Au sein de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle, l'emploi s'est accru de 38 % dans la présentation de films et de vidéo.

La base industrielle de l'Ontario, comme celle des autres économies industrialisées, a traversé des changements considérables, dont : le passage de l'emploi fortement rémunéré dans les industries productrices de biens — en particulier le secteur de la fabrication — à l'emploi faiblement rémunéré dans les industries productrices de services; le recul des emplois moyennement qualifiés en faveur de l'accroissement des emplois fortement spécialisés et fortement rémunérés ainsi que des emplois manuels non répétitifs et faiblement rémunérés; et une augmentation du travail contractuel et précaire [Ministère des Finances (2017)]. De telles forces rendent d'autant plus vitale la prestation d'un système fructueux d'apprentissage à vie.

Nous avons examiné plusieurs études de cas en Ontario où interviennent des pertes et des gains d'emplois (consulter l'annexe). Chaque cas relate le récit d'une perturbation du marché du travail. Pris en compte ensemble, ces cas laissent entrevoir une conclusion claire : le marché du travail est imprévisible. Nous ne saurions prédire les entreprises qui prospéreront et celles qui échoueront, ni celles dont les emplois sont à risque et celles dont ce n'est pas le cas. Impossible également de prédire les entreprises et industries qui verront le jour. À titre d'exemple saisissant, qui aurait pu prévoir, il y a quelques années à peine, l'essor de l'industrie du cannabis en Ontario?

Les études de cas permettent d'affermir les constatations de recherche préalables selon lesquelles nous pouvons entrevoir les tendances globales du marché du travail, mais nous ne sommes pas en mesure de prédire avec exactitude les emplois qui seront offerts à l'avenir, ni selon quelle proportion. Des recherches préalables du COQES ont révélé qu'il n'existe pas de lien clair entre un titre d'études postsecondaires ou un champ d'études et un emploi en particulier [COQES (2015)]. Cette réalité s'avère même dans les professions réglementées [PRISM Economics and Analysis (2016)].

Quel sort attend ceux qui perdent leur emploi? Une étude révèle que les travailleurs mis à pied qui se consacrent à leurs études postsecondaires dans l'année suivant la perte de leur emploi touchaient presque 7 000 \$ de plus à long terme que ceux qui ne s'y consacraient pas [Frenette, Upward et Wright (2011)]. Il ressort d'une autre étude à propos des Canadiens prestataires de l'assurance-emploi (AE) que ceux qui ont investi dans le perfectionnement des compétences ont obtenu des effets positifs plus prononcés sur l'emploi et les gains que les autres groupes de prestataires de l'AE [Handouyahia, Roberge, Gingras, Haddad

et Awad (2016)]. Entre-temps, les travailleurs mis à pied qui cherchent à décrocher un nouvel emploi immédiatement après avoir perdu le leur sans pour autant se consacrer à des possibilités de mise à niveau des compétences font l'objet d'une rémunération moindre (salaire horaire inférieur et nombre moindre d'heures de travail) et d'une fréquence supérieure de travail à temps partiel [OCDE (2015)].

Le risque d'une perte de rémunération à la suite d'une mise à pied nuit non seulement aux particuliers et à leur famille, mais à la province dans l'ensemble. D'après une analyse du Forum économique mondial, les investissements publics dans l'éducation des travailleurs mis à pied peuvent contribuer à une réduction des dépenses gouvernementales dans l'aide sociale et à un accroissement des recettes fiscales, si bien que l'appui à la poursuite des études en période de licenciement constitue un bon investissement (2019).

De telles constatations révèlent l'importance de l'appui donné aux travailleurs mis à pied lorsque ces derniers ont accès à des possibilités de formation, tout particulièrement en période de changement économique rapide. Le gouvernement de l'Ontario le fait essentiellement de deux façons : d'une part, au moyen du système d'éducation postsecondaire de la province et, d'autre part, à l'aide d'une série de programmes et services gouvernementaux de requalification et de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Le rôle des établissements d'enseignement postsecondaire

Par le passé, les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario ont joué un rôle important dans la formation de la main-d'œuvre au moyen de l'enseignement du savoir et des compétences fondamentales nécessaires à une carrière réussie, ainsi que de la délivrance de titres d'études, dont ceux propres à l'emploi.

Acquisition de compétences fondamentales

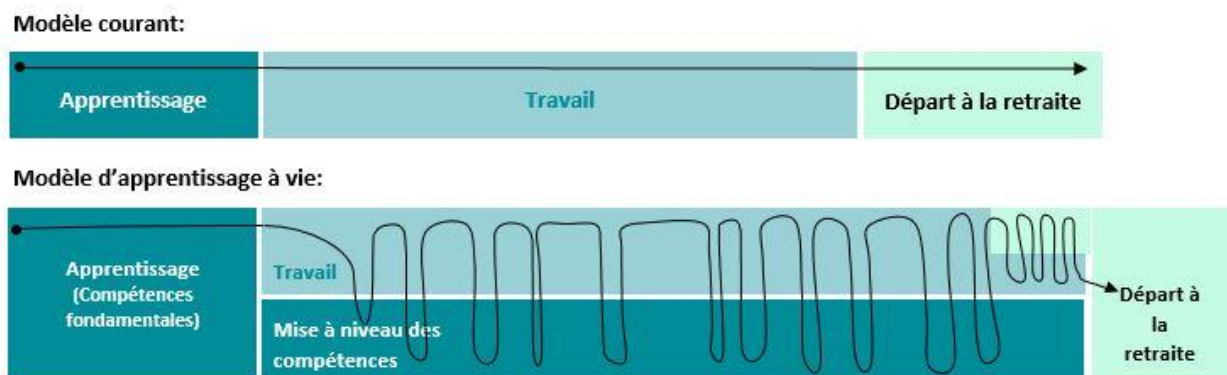
Nous ne saurions prédire quelles sont les compétences propres à l'emploi dont les travailleurs auront besoin pour occuper des emplois, mais nous pouvons affirmer avec certitude que les employeurs continueront d'exiger des compétences transférables comme la littératie, la numératie et la pensée critique... lesquelles qui sont également à la base d'un apprentissage à vie fructueux³.

Les auteurs McGowan et Shipley ont imploré les enseignants de la maternelle à la 12^e année et dans les programmes courants d'enseignement postsecondaire de « prêter moins attention à la préparation des

³ Dans des rapports parus antérieurement, le COQES fait allusion à une taxonomie plus détaillée des résultats d'apprentissage : les compétences cognitives de base, le contenu disciplinaire, les compétences cognitives supérieures et les compétences psychosociales transférables. Dans le présent document, nous employons le concept de « compétences transférables » au sens large pour y englober les compétences cognitives de base et supérieures ainsi que les compétences psychosociales transférables.

élèves à leur premier emploi pour plutôt les préparer sur les plans intellectuel, social et émotif à s'adapter et se réinventer continuellement au cours de la partie désormais plus longue de leur vie professionnelle, dans laquelle les pertes d'emplois (et l'adaptation aux nouveaux emplois) constituent la norme » [d'après McGowan et Shipley (2017)]. Ce nouveau modèle, qui s'appuie sur l'apprentissage à vie et exige des travailleurs qu'ils fassent régulièrement une mise à niveau de leurs compétences, est dépeint au graphique 2.

Graphique 2 : Le modèle d'apprentissage à vie⁴



Source : Adaptation des auteurs McGowan et Shipley (2017)

Plutôt que de faire fonction de conduit étroit vers un emploi particulier, les secteurs courants de l'enseignement postsecondaire ainsi que de la maternelle à la 12^e année devraient constituer une base de compétences transférables. Au niveau postsecondaire, ces compétences générales sont essentiellement enseignées et peaufinées dans les programmes de premier cycle, ce qui rend les diplômés aptes à l'emploi et leur ouvre la voie vers un apprentissage à vie permanent [Harrison (2017)].

Quelles sont ces compétences transférables? Lorsque les employeurs doivent répertorier les compétences qu'ils recherchent chez les employés, ils mentionnent la pensée critique, la résolution de problèmes de même que la littératie et la numératie bien développées... le même ensemble de compétences que les

4 Le nouveau modèle, dépeint dans une version modifiée de l'illustration fournie par les auteurs McGowan et Shipley (2017), représente également une espérance de vie croissante ainsi que le concept de retraite en activité, selon lequel les aînés peuvent combiner le travail et la retraite pendant qu'ils sont octogénaires.

établissements d'enseignement postsecondaire prétendent enseigner [Conseil canadien des affaires (2018)]. Or, les opinions des employeurs et des établissements d'enseignement postsecondaire divergent grandement quant à savoir si, en réalité, les élèves acquièrent ces compétences [Mourshed, Farrell et Barton, (2013); Jaschik et Lederman (2014)].

Le COQES a réalisé récemment deux essais à grande échelle, auxquels ont participé plus de 7 500 élèves dans 20 collèges et universités; ces essais ont permis de mesurer les compétences, dont la littératie, la numératie et la pensée critique, chez les nouveaux élèves et les finissants de niveau postsecondaire. Il en ressort qu'un finissant sur quatre a obtenu un résultat inférieur aux niveaux adéquats en matière de littératie ou de numératie, et que moins du tiers des élèves ont obtenu un résultat supérieur aux niveaux adéquats [Weingarten et Hicks (2018)].

Les recherches révèlent que les différences dans les compétences en littératie forment le facteur déterminant le plus important de la croissance économique entre pays et que leur importance prend de l'ampleur. En effet, une hausse de 1 % à la littératie moyenne se traduit par une croissance de 3 % aux taux à long terme du PIB par habitant [Schwerdt et Wiederhold (2018)]. De plus en plus, les emplois exigent des niveaux supérieurs de compétences techniques et cognitives. Il ressort d'une analyse faite par la Canada West Foundation que 97 % des emplois créés de 1997 à 2015 exigeaient une qualification égale ou supérieure au niveau 3 en littératie dans les évaluations mises au point par l'OCDE [d'après Lane et Murray (2018)]⁵.

Toutefois, pendant que la demande en fortes compétences en littératie s'accroît, près de la moitié de la main-d'œuvre au Canada montre des compétences inférieures au niveau requis afin de pouvoir participer pleinement au marché du travail [Lane et Murray (2019)]. « Les effets négatifs des faibles taux de littératie apparaissent dans la jeunesse et perdurent toute la vie » [d'après Lane et Murray (2019), p. 3]. Selon une étude distincte sur les compétences en numératie, 54 % des adultes au Canada se situent à un niveau inférieur à celui jugé nécessaire, en hausse comparativement à 47 % il y a une décennie [Orpwood et Brown (2015)].

Voilà une tendance inquiétante. De telles compétences jouent un rôle important dans la réussite à long terme des particuliers et l'économie. Il faut les enseigner sciemment puis les mesurer dans l'optique d'une amélioration continue.

⁵ Ces évaluations comprennent le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), lequel permet de mesurer les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes, de même qu'Éducation et compétences en ligne, la version commerciale du PEICA.

Possibilités de formation des adultes

Inévitablement, à certaines périodes, les travailleurs nécessiteront l'accès à une formation et à un appui parce qu'ils voudront s'adapter aux exigences fluctuantes de leur emploi ou à la perte de leur emploi, obtenir de l'avancement dans leur emploi actuel ou changer complètement de carrière. Lorsque les apprenants adultes nécessitent une requalification ou une mise à niveau des compétences, ils doivent pouvoir accéder à des programmes souples dans lesquels l'expérience et l'apprentissage préalables sont reconnus, qui concordent avec les besoins de l'employeur et font l'objet d'une évaluation rigoureuse pour en garantir la qualité et la valeur marchande [OECD (2019b)]. Ces programmes doivent déboucher sur un titre d'études reconnu par les employeurs et recevable d'un établissement d'enseignement postsecondaire à l'autre afin de favoriser la progression de l'apprentissage.

Au sein du système d'éducation postsecondaire de l'Ontario, ces types de programmes sont offerts dans une certaine mesure par les collèges et universités du secteur public, de même que les collèges privés d'enseignement professionnel⁶.

Les 24 collèges financés par l'État en Ontario ont été créés il y a plus de 50 ans dans l'optique d'offrir des programmes « [...] d'enseignement et de formation [...] axé[s] sur la carrière afin d'aider les particuliers à trouver et à conserver un emploi, de répondre aux besoins des employeurs et de milieux de travail en évolution et de soutenir le développement économique et social de leurs collectivités locales variées » [Gouvernement de l'Ontario (2002)]. Dès leur création, les collèges ont eu pour objet de répondre aux besoins des apprenants adultes et des diplômés courants du secondaire. D'après Collèges Ontario, 20 % des collégiens ne sont pas passés directement de l'école secondaire au collège en 2016-2017, pendant que 17 % de collégiens avaient déjà eu accès à l'EPS sans obtenir pour autant un titre d'études. Les collèges proposent une gamme de titres d'études, allant des diplômes aux certificats d'études supérieures, en passant par les titres d'études axés sur la carrière; de plus, ils assurent la prestation du volet en classe de la formation des apprentis. Quelque 35 % des élèves dans les programmes Deuxième carrière, une initiative de requalification financée par le gouvernement provincial, reçoivent leur formation dans les collèges de l'Ontario [Collèges Ontario (2018)].

Pour leur part, les 20 universités financées par l'État en Ontario sont investies d'un mandat élargi qui recoupe l'enseignement et la recherche. Au premier cycle, ces universités proposent des programmes

⁶ Certains organismes sans but lucratif, comme Palette Inc., ont également vu le jour récemment. Palette Inc. a été lancé en partie par l'Institut Brookfield pour l'innovation et l'entrepreneuriat, affilié à l'Université Ryerson, et financé en partie par le gouvernement fédéral. Il propose un programme de formation de six semaines aux travailleurs à mi-carrière qui sont mis à pied ou risquent de l'être par suite de l'automatisation. Le volet formation est suivi par un stage de trois à quatre mois en ventes et marketing au sein d'entreprises technologiques. L'Université Ryerson, le Collège Humber et Lighthouse Labs, un collège privé d'enseignement professionnel, assureront la prestation du programme [Palette Inc. (s.d.)].

menant à l'obtention d'un baccalauréat et qui sont axés sur la théorie ou sur la carrière, comme les sciences infirmières et le génie. De nombreuses universités proposent également de courts programmes menant à l'obtention d'un certificat dans leurs facultés de formation permanente, lesquelles ne font habituellement pas l'objet d'un financement par l'État. Il s'agit de cours donnant droit à des crédits, de formations professionnelles sans titre d'études et de cours d'intérêt général dont la prestation est assurée en classe et en ligne.

Certains élèves fréquentent les deux secteurs. Ces dernières années, un nombre croissant de titulaires d'un grade universitaire, une fois achevée leur formation de premier cycle, se sont ensuite inscrits à un programme d'études collégiales pour obtenir un deuxième titre d'études axé sur la carrière [Harrison (2017)]. En 2016-2017, environ le tiers des collégiens de l'Ontario avaient au préalable obtenu un titre d'études collégiales ou universitaires et, parmi ceux-ci, 16,5 % étaient titulaires d'un grade universitaire [Colleges Ontario (2018)].

En ce qui concerne les 240 collèges privés d'enseignement professionnel (CPEP) de l'Ontario qui ne sont pas financés par l'État, ils jouent également un rôle dans l'éducation des adultes. Les CPEP proposent des programmes de courte durée menant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat : ces programmes sont habituellement d'une durée de 7 à 12 mois et un grand nombre d'entre eux ont une finalité professionnelle. Les programmes offerts recoupent considérablement ceux des collèges publics, bien qu'ils soient habituellement de plus courte durée et qu'ils exigent des frais de scolarité supérieurs. Les CPEP ont tendance à attirer les apprenants âgés; à peu près 30 % des élèves ont plus de 35 ans. Des participants à l'initiative Deuxième carrière y suivent également leur formation [Career Colleges Ontario (s.d.); Pizarro, Milian et Hicks (2014)].

Plusieurs CPEP ainsi que d'autres agents de prestation de la formation sont apparus ces dernières années : ils proposent des programmes de type intensif d'une durée maximale de 12 semaines, ainsi que des cours accélérés ou en soirée à temps partiel destinés aux professionnels sur le marché du travail. Un grand nombre de ces programmes sont orientés vers les emplois du domaine technique, mais certains proposent également des programmes en gestion de produits et en administration des affaires. L'un d'eux, le Collège de technologie HackerYou, a instauré un nouveau mode de paiement, appelé entente de partage des revenus, qui permet aux élèves de repousser le paiement des frais de scolarité de 12 000 \$ jusqu'à ce qu'ils aient achevé le programme et trouvé un emploi dont la rémunération se fixe à au moins 50 000 \$; par la suite, les élèves sont tenus de verser chaque mois pendant deux ans un pourcentage de leur revenu mensuel (le remboursement est plafonné à 30 000 \$). Si l'élève ne dénicher pas d'emploi ayant une telle rémunération dans les 5 ans suivant l'obtention du diplôme, il n'est pas tenu de payer les frais de scolarité [Hansen (2019)].

Les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario pourraient proposer, en nombre accru et en version améliorée, des types de programmes recommandés par l'OCDE : c'est-à-dire, de courte durée,

souples, en phase avec les besoins du marché du travail, et assortis de processus de reconnaissance de l'apprentissage acquis au préalable (2019b). Comme le montre le graphique 2, les Ontariens auront besoin d'accéder à de telles possibilités tout au long de leur vie professionnelle.

Les collèges en particulier ont pour mandat fondamental d'offrir des programmes souples et axés sur la carrière qui répondent aux besoins des apprenants adultes. Toutefois, ils doivent composer avec la contrainte relative au mécanisme actuel de financement et de réglementation, lequel défavorise concrètement la prestation de programmes de courte durée (moins d'un an).

Dans le budget de l'Ontario 2019, le gouvernement a annoncé des plans en vue d'élaborer des programmes d'attestation ciblant les compétences que les employeurs recherchent et aidant les gens à trouver un emploi stable de façon plus efficace. Il a également annoncé des plans de lancement d'un projet pilote de mise à l'essai des insignes numériques pour favoriser la création de nouveaux programmes de formation dynamiques [Gouvernement de l'Ontario (2019a)].

Éducation axée sur les compétences

Les programmes de l'éducation axée sur les compétences (ÉAC) constituent un modèle prometteur pour les programmes de requalification des adultes : ils sont tout particulièrement appropriés pour satisfaire aux exigences et aux contraintes des travailleurs mis à pied qui cherchent à mettre à niveau leurs compétences. Les programmes de l'ÉAC sont conçus de concert avec les employeurs pour être en phase avec l'industrie. Les titres d'études auxquels ils donnent droit sont fonction de la maîtrise d'une compétence plutôt que du temps passé en classe, ce qui permet aux élèves ayant acquis préalablement un apprentissage et de l'expérience de progresser relativement rapidement, selon un bon rapport coût-efficacité. Souvent offerts en ligne, les programmes de l'ÉAC procurent aux élèves la souplesse d'accéder au matériel pédagogique puis de mener à bien les évaluations à leur propre rythme. Les élèves des programmes de l'ÉAC ne progressent que lorsqu'ils satisfont à des critères définis de maîtrise de la compétence. Aux États-Unis, on a constaté une hausse marquée du nombre de programmes de l'ÉAC en ligne offerts par les établissements d'enseignement publics et privés, qui sont principalement destinés aux apprenants adultes ayant préalablement acquis une expérience de travail et reçu une éducation postsecondaire, et qui cherchent à obtenir un titre d'études officiel ayant une valeur commerciale.

L'Université Western Governors compte parmi les fournisseurs les plus connus de programmes de l'ÉAC : les grades qu'elle propose se rapportent aux professions de la santé, à l'éducation, à l'administration des affaires et à la TI. Cette université, de même que plusieurs autres établissements d'enseignement aux États-Unis, orientent leurs programmes de l'ÉAC en fonction des besoins des adultes à mi-carrière [Pichette et Watkins (2018)]. L'Université Southern New Hampshire, un autre fournisseur de l'ÉAC en ligne, compte plus de 90 000 étudiants inscrits, tandis que de nombreux collèges aux États-Unis sont aux prises avec une baisse du nombre d'élèves [Gardner (2019)].

Les programmes de l'ÉAC sont tout particulièrement bien adaptés pour satisfaire aux besoins des apprenants adultes qui : doivent assumer des responsabilités familiales et professionnelles; ont préalablement reçu une éducation et acquis une expérience professionnelle; et nécessitent une requalification à la suite d'une perte d'emploi ou souhaitent obtenir de l'avancement sur le marché du travail. À l'heure actuelle, ce groupe est mal servi en Ontario.

Dans des rapports préalablement parus, le COQES a mis en relief les difficultés auxquelles font face certains établissements d'enseignement postsecondaire sur le plan de la viabilité à cause de la stagnation des taux d'inscription intérieurs pendant que la population des 18-20 ans en Ontario régresse [Weingarten, Kaufman, Jonker et Hicks (2018)]. Les apprenants adultes constituent un marché nouveau mais mal servi. Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient saisir l'occasion et instaurer des programmes de l'ÉAC à l'intention des apprenants adultes.

Programmes gouvernementaux

Le gouvernement de l'Ontario finance également une série de programmes ayant pour objet de fournir des services de requalification à ceux qui cherchent à obtenir du travail et aux employeurs à la recherche de nouveaux employés. La prestation de la majorité de ces programmes est assurée au moyen du service Emploi Ontario du MFCU. Au total, l'État consacre aux programmes et services du marché du travail près de 1,3 G\$/an [Gouvernement de l'Ontario (2019b)], l'essentiel de ce financement étant de source fédérale aux termes d'ententes bilatérales de transfert relatives au marché du travail [Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario (2016)]. Le gouvernement fédéral finance directement certains programmes.

Les programmes peuvent être répartis en deux grandes catégories : les services d'emploi et le perfectionnement de la main-d'œuvre⁷. Plusieurs autres ministères du gouvernement de l'Ontario proposent également des services d'emploi et de formation. Dans le présent document, nous nous en tiendrons aux programmes gérés par le MFCU.

Graphique 3 : Programmes gouvernementaux qui favorisent la formation des travailleurs mis à pied

Services d'emploi Mesures individuelles de soutien à l'emploi	Perfectionnement de la main-d'œuvre Initiatives stratégiques à l'appui des groupes de travailleurs et d'employeurs		
<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction de CV et de lettres de présentation • Ateliers de réseautage et d'entrevue • Aide à la recherche d'emploi • Mise à niveau des compétences de base (p. ex, numératie, littératie) 	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> <ul style="list-style-type: none"> • Compétences + • Subvention Canada-Ontario pour l'emploi • Deuxième carrière </td> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> <ul style="list-style-type: none"> • Régime d'encouragement à l'éducation permanente • Action Compétences • Allocation canadienne pour la formation </td> </tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences + • Subvention Canada-Ontario pour l'emploi • Deuxième carrière 	<ul style="list-style-type: none"> • Régime d'encouragement à l'éducation permanente • Action Compétences • Allocation canadienne pour la formation
<ul style="list-style-type: none"> • Compétences + • Subvention Canada-Ontario pour l'emploi • Deuxième carrière 	<ul style="list-style-type: none"> • Régime d'encouragement à l'éducation permanente • Action Compétences • Allocation canadienne pour la formation 		

⁷ Cette mise en catégorie est décrite dans Zizys (2018).

Services d'emploi

Les services d'emploi donnent suite aux besoins individuels en période de chômage ou de sous-emploi. La prestation de ces services est assurée par un réseau de fournisseurs sans but lucratif et engagés à contrat par le MFCU. Parmi les services offerts, il y a entre autres la mise à niveau des compétences, le soutien à la recherche d'emploi et la prestation de renseignements à propos des carrières et du marché du travail local. Il y a en Ontario plus de 700 lieux de prestation de services. En 2015-2016, 673 000 personnes ont obtenu des services de fournisseurs de services tiers [Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario (2016)].

Les services d'emploi sont offerts à tous, mais ils ont tendance à cibler les travailleurs faiblement qualifiés et les groupes sous-représentés, comme les jeunes à risque, qui ont collectivement formé par le passé l'ensemble le plus vulnérable aux mises à pied. Les services sont axés sur le réemploi direct, pendant que la formation est restreinte aux compétences de base de niveau débutant (p. ex., littératie et compétences de base, crédits de niveau secondaire pour adultes, formation linguistique, etc.).

Perfectionnement de la main-d'œuvre

Les programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre sont conçus pour donner des services à de vastes groupes de travailleurs et d'employeurs, en phase avec les tendances sur le marché du travail. Les programmes tels que Compétences +, la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi et Deuxième carrière s'inscrivent dans cette catégorie. Les programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre réagissent moins aux cas individuels que les services d'emploi et portent sur la prospérité économique à long terme de la province. Certains de ces programmes procurent des possibilités aux travailleurs mis à pied qui cherchent à s'investir dans leur éducation et leur formation au-delà des compétences de base : dans certains cas, leur accès au système d'éducation postsecondaire de l'Ontario s'en trouvera facilité⁸.

Deuxième carrière

Lancé au paroxysme de la crise financière de 2018, le programme Deuxième carrière était conçu à l'origine pour les travailleurs licenciés qui avaient peine à trouver un emploi viable. Ce programme procure du financement en vue d'une mise à niveau des compétences à un établissement d'enseignement postsecondaire de l'Ontario, un montant allant jusqu'à 28 000 \$ pour payer les droits de scolarité et les frais de subsistance pendant deux ans, dans l'optique de permettre aux travailleurs mis à pied de trouver un emploi dans un nouveau secteur⁹. L'admissibilité s'appuie sur une grille d'aptitude qui favorise ceux dont le

⁸ Les renseignements suivants sont tirés d'entrevues avec le personnel du ministère de la Formation et des Collèges et Universités.

⁹ Le financement moyen pour chaque participant se situe à près de 16 000 \$.

niveau de scolarité maximal correspond à un diplôme d'études secondaires, ceux qui occupent le même emploi depuis plus de sept ans, ceux qui cherchent de l'emploi dans un domaine qui peut exiger une formation collégiale (mais non universitaire), et ceux qui sont chômeurs mais à la recherche active d'un emploi depuis plus de six mois. Les participants doivent sélectionner un programme de formation professionnelle qui, selon ce qu'ils peuvent démontrer, cadre avec les offres d'emploi sur le marché. Les emplois les plus recherchés sont : camionneur; conducteur d'équipement lourd; travailleur des services sociaux et communautaires; adjoint administratif en médecine; et commis-comptable [Collèges Ontario (2018)]. La participation à ce programme a chuté, pour passer de 9 271 participants en 2014-2015 à 5 379 en 2017-2018.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi

Lancée en 2014, la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi est conçue pour inciter les employeurs à fournir de la formation à leurs employés. Pendant que le gouvernement fédéral finance cette subvention, le MFCU assure la prestation des programmes au moyen des établissements de formation, dont les établissements d'enseignement postsecondaire. Les employeurs admissibles peuvent recevoir jusqu'à 10 000 \$/employé pour donner aux employés actuels une formation qui facilitera leur avancement et permettra de conserver les emplois lorsque plane la menace d'un licenciement. Les grands employeurs sont tenus d'assumer au moins la moitié des coûts de formation. Les petits employeurs peuvent contribuer dans une moindre mesure et être admissibles à un montant allant jusqu'à 15 000 \$/employé. Les chômeurs peuvent également avoir le droit de participer s'ils ont une offre d'emploi pour un poste permanent ou conditionnelle. Il n'y a qu'environ 6 % de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi qui sert à la formation des travailleurs sans emploi. La formation ne doit pas durer plus d'un an et sa prestation doit être assurée par un collège, une université, un collège privé d'enseignement professionnel, un conseil scolaire ou un centre syndical de formation de l'Ontario.

Compétences+ Ontario

Le MFCU a lancé en version pilote le programme Compétences+ Ontario en 2016 afin de rassembler les employeurs ayant des besoins en matière d'emploi et les fournisseurs de formation pour constituer une réserve de travailleurs aptes à l'emploi. Actuellement dans sa seconde phase, ce programme est conçu pour répondre aux besoins des employeurs dans les secteurs où le recrutement de travailleurs dotés des bonnes compétences s'est révélé difficile, dont les secteurs de la construction et de l'hébergement. Les participants à ce programme reçoivent des directives sur la façon d'acquérir des compétences transférables ainsi que des compétences techniques en vue d'une carrière dans un secteur particulier, après quoi ils sont jumelés à des employeurs ayant des postes vacants. Au cours de la première phase du projet pilote, le MFCU a collaboré avec des organisations communautaires à la prestation du programme. Compétences+ Ontario a été conçu

pour offrir une gamme de services plus exhaustive que la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, à l'intention des Ontariens sans emploi.

Possibilités de financement

Outre les programmes de requalification, les Ontariens peuvent accéder au financement d'initiatives de mise à niveau des compétences et de formation au moyen de plusieurs programmes. Le Régime d'encouragement à l'éducation permanente, qui relève du gouvernement fédéral, permet aux participants de retirer des fonds d'un régime enregistré d'épargne-retraite afin d'obtenir une formation technique ou professionnelle dans un établissements d'enseignement reconnu par le gouvernement fédéral.

Les travailleurs mis à pied ont également accès à du financement au moyen du projet pilote Action Compétences. Lancé au cours de l'année scolaire 2018-2019, Action Compétences appuie les apprenants adultes admissibles qui cherchent à mettre à niveau leurs compétences au moyen d'une subvention allant jusqu'à 1 600 \$/année fournie par le truchement du Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario. Pour y avoir droit, les apprenants doivent avoir abandonné leurs études secondaires depuis au moins dix ans, être inscrit à temps plein dans un programme dont la durée est d'au moins deux ans, et toucher un revenu en deçà d'un seuil établi [EDSC (2018)]¹⁰.

Dans le budget de 2019, le gouvernement fédéral a récemment lancé l'Allocation canadienne pour la formation, laquelle fournira aux travailleurs 250 \$/année sous forme de crédits non imposables à investir dans un programme de formation, jusqu'à concurrence à vie de 5 000 \$. Les crédits peuvent servir à payer jusqu'à la moitié des coûts liés au suivi d'un cours ou à l'inscription à un programme de formation. De plus, une nouvelle prestation de soutien à la formation d'assurance-emploi, dont le lancement est prévu en 2020, fournira aux travailleurs jusqu'à quatre semaines de soutien du revenu pendant quatre ans par l'entremise du régime de l'AE pendant qu'ils suivent une formation [Ministère des Finances (2019)].

Lacunes dans les programmes gouvernementaux

Il ressort du rapport publié en 2016 par le Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario que les programmes et services d'emploi et de formation de la province se sont traduits par un nombre relativement restreint de personnes ayant pu dénicher un emploi à temps plein ou dans leur domaine de formation [Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario (2016)]. Dans ce rapport, il est indiqué que de nombreux clients servis aux termes du programme Deuxième carrière n'ont pas réussi à trouver un emploi à temps plein dans leur nouvelle carrière. Les programmes lancés ces dernières années, dont certains

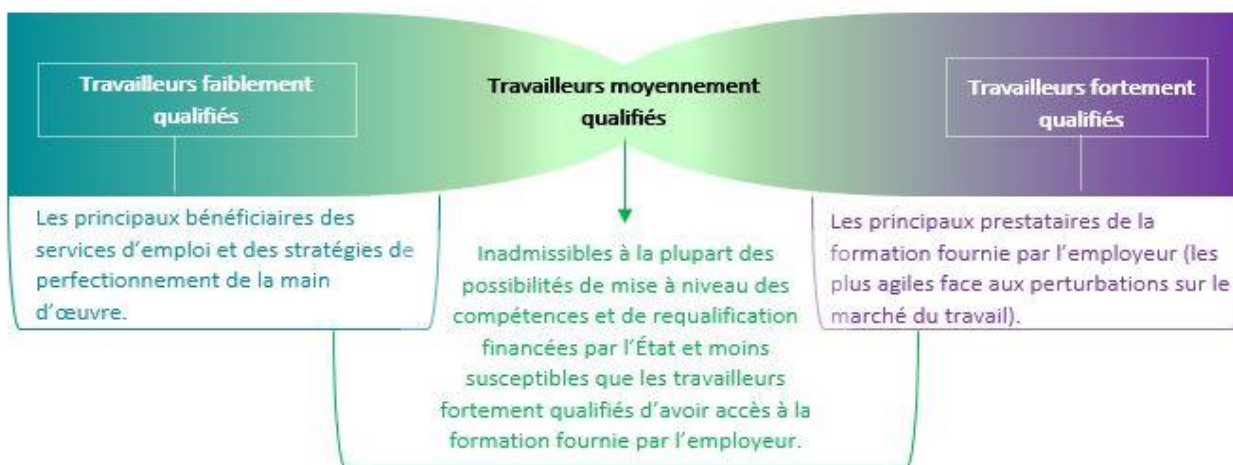
¹⁰ Pour avoir droit au financement au titre d'Action Compétences, les apprenants doivent être admissibles à la bourse canadienne pour étudiants à temps plein, laquelle détermine les seuils du revenu familial.

comportent des responsabilités chevauchantes, semblent désordonnés et prêter à confusion. Les travailleurs à mi-carrière, tout particulièrement ceux qui ont perdu leur emploi, ne devraient pas être laissés dans le doute. Ils devraient avoir accès à des possibilités de requalification qui sont explicites et d'un accès facile.

Dans le budget de l'Ontario 2019, le gouvernement ontarien a reconnu que les services auxquels les travailleurs mis à pied et les employeurs ont actuellement accès sont fragmentés et ne procurent pas toujours aux chercheurs d'emploi une voie claire en ce sens. Il a affirmé que les programmes, dont Deuxième carrière, ainsi que les mesures de soutien financier fournies aux travailleurs licenciés et aux employeurs qui souhaitent investir dans la formation feraient l'objet d'un examen [Gouvernement de l'Ontario (2019a)].

Nous avons remarqué qu'un grand nombre des services d'emploi et programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre fournis par le MFCU sont destinés strictement à ceux ayant peu ou pas de formation postsecondaire, et que leur échéancier n'est vraisemblablement pas de nature à susciter l'intérêt des apprenants adultes ayant des responsabilités familiales et professionnelles. Entre-temps, les employeurs sont davantage enclins à investir dans la formation de leur personnel le plus fortement scolarisé [Munro (2019)]. Le Conseil consultatif en matière de croissance économique, situé au Canada, constate que les gestionnaires, les superviseurs, de même que le personnel professionnel, technique et scientifique, comptent pour environ 70 % du budget moyen de formation et reçoivent une formation plus intensive que les employés ayant des qualifications moindres (2017). Voilà qui constitue une lacune dans les possibilités de requalification offertes aux travailleurs moyennement qualifiés.

Graphique 4 : Qui est servi?



Conclusion

L'époque où l'obtention d'un diplôme d'études secondaires, d'un certificat d'études collégiales ou d'un grade de premier cycle ouvrait la voie à un emploi chez un seul employeur jusqu'au départ à la retraite est révolue. Les Ontariens composent actuellement — et composeront de plus en plus à l'avenir — avec les pertes et les changements d'emploi, tout comme d'autres populations ailleurs dans le monde.

L'Ontario consacre d'importants deniers publics à l'éducation postsecondaire, aux services d'emploi et au perfectionnement de la main-d'œuvre dans l'appui aux travailleurs mis à pied et aux autres apprenants adultes à la recherche de nouvelles offres d'emploi. Les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario jouent un rôle vital à cet égard, mais il y a matière à amélioration. L'apport le plus important que les établissements d'enseignement postsecondaire puissent fournir, c'est de prêter attention aux compétences fondamentales qu'ils inculquent aux apprenants. Celles-ci formeront les composantes essentielles qui prépareront les élèves à l'imprévisibilité du marché du travail, leur permettront de faire face au bouleversement et les aideront à s'épanouir.

Il y aura inévitablement des périodes pendant lesquelles les travailleurs nécessiteront l'accès à une formation et un appui supplémentaires, ou bien parce qu'ils ont perdu leur emploi, qu'ils souhaitent obtenir de l'avancement dans leur emploi actuel ou qu'ils ont envie de changer complètement de carrière. Pendant ces périodes, il y a lieu de donner aux travailleurs l'accès à des programmes souples qui leur permettront d'achever rapidement leur formation et de façon financièrement avantageuse, ainsi que d'obtenir des titres d'études qui sont reconnus par les employeurs et d'autres établissements d'enseignement.

Les apprenants adultes constituent un marché nouveau mais mal servi par les établissements d'enseignement postsecondaire. Leur nombre va en augmentant. Nous constatons que les établissements d'enseignement aux États-Unis qui s'adressent à ce groupe démographique ont constaté une montée en flèche des inscriptions. Les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario devraient également saisir cette possibilité. Pour ce faire, il sera nécessaire que les établissements d'enseignement et l'État évoluent dans leur conception des choses. Ils doivent collaborer à la prestation de nouveaux types de programmes qui sont requis. Cette situation serait à l'avantage des apprenants, des établissements d'enseignement et de la société.

Tous les Ontariens — qu'ils soient élèves, travailleurs, enseignants ou décideurs — doivent convenir d'un nouveau modèle éducatif où l'apprentissage à vie constitue la norme puis adopter celui-ci. Nous ne devons plus attendre de notre système d'éducation qu'il serve de conduit étroit vers un emploi en particulier. Nous devrions plutôt attendre de nos établissements d'enseignement secondaire qu'ils procurent aux Ontariens une base de compétences transférables, assortie de compétences propres à l'emploi, ce qui nous permettra de nous adapter et de prospérer en période de changement.

Vous trouverez ci-après le résumé de nos recommandations quant à la prestation d'un système fructueux d'apprentissage à vie.

Résumé des recommandations

Les établissements d'enseignement devraient :

- Jeter des bases en vue de l'apprentissage à vie

L'économie de l'Ontario évolue rapidement; nous ne pouvons prédire avec exactitude les compétences propres à l'emploi dont les travailleurs auront besoin pour occuper les emplois, mais nous pouvons entrevoir avec certitude que les employeurs continueront d'exiger des compétences transférables comme la littératie, la numératie et la pensée critique... lesquelles sont également à la base d'un apprentissage à vie fructueux. Comme nous l'avons recommandé au préalable, tous les établissements d'enseignement postsecondaire devraient mener des évaluations obligatoires et à grande échelle des compétences transférables (par exemple, la littératie, la numératie et la pensée critique) à intervalles réguliers puis se servir des résultats pour améliorer l'enseignement de telles compétences fondamentales [Weingarten, Hicks, Kaufman, Chatoor, MacKay et Pichette (2019)]. De cette façon, nos établissements d'enseignement postsecondaire sauront préparer les élèves à prospérer, malgré l'imprévisibilité du marché du travail.

- Offrir des programmes de formation souples et à court terme

Dans le budget de l'Ontario 2019, des plans sont annoncés en vue d'élaborer des programmes d'attestation ciblant les compétences que les employeurs recherchent et aidant les gens à trouver un emploi stable de façon plus efficace. Le lancement d'un projet pilote de mise à l'essai des insignes numériques pour favoriser la création de nouveaux programmes de formation dynamiques est également promis. Nous recommandons que ce projet pilote serve à la mise à l'essai des programmes qui concordent avec les recommandations de l'OCDE, à savoir des programmes souples et de courte durée, qui débouchent sur des titres d'études reconnus et recevables d'un établissement d'enseignement à l'autre, et qui comportent des processus de reconnaissance de l'apprentissage acquis au préalable. À l'heure actuelle, les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario n'offrent pas de programmes qui satisfont aux critères de l'OCDE, mais ils pourraient en concevoir de nouveaux qui le sont. La nouvelle Allocation canadienne pour la formation devrait servir d'incitatif supplémentaire à la conception de tels programmes. Ces programmes pourraient, par la même occasion, donner accès à un nouveau marché mal servi d'apprenants adultes, de telle sorte que la viabilité de nos établissements d'enseignement postsecondaire s'en trouverait accrue.

- Instaurer des programmes d'éducation axée sur les compétences

Les programmes de l'ÉAC sont tout particulièrement bien adaptés pour satisfaire aux besoins des apprenants adultes ayant des responsabilités familiales et professionnelles, et de ceux ayant préalablement reçu une éducation et acquis une expérience professionnelle, et qui nécessitent une requalification à la suite d'une perte d'emploi ou souhaitent obtenir de l'avancement sur le marché du travail. Aux États-Unis, le nombre de programmes de l'ÉAC en ligne offerts par les établissements d'enseignement publics et privés ont grimpé en flèche, et un grand nombre de ces établissements ont affiché une croissance du nombre de leurs inscriptions, tandis que de nombreux autres collèges américains ordinaires sont aux prises avec une baisse des inscriptions. Nous recommandons que les établissements d'enseignement postsecondaire de la province offrent des programmes de l'ÉAC qui répondent aux besoins des apprenants adultes, ou que le gouvernement provincial invite les établissements d'enseignement qui offrent actuellement des programmes de l'ÉAC à étendre leurs activités en Ontario.

L'État devrait :

- Assouplir les contraintes de financement dont font l'objet les établissements d'enseignement postsecondaire

Le mécanisme actuel de financement, lequel est orienté vers le financement de programmes d'une durée égale ou supérieure à un an, constitue un obstacle auquel font face les collèges et universités dans la conception et l'offre de nouveaux programmes. Le gouvernement de l'Ontario devrait assouplir les contraintes de réglementation dont font l'objet les établissements publics d'enseignement postsecondaire, notamment en ce qui touche le financement, afin que ceux-ci puissent aisément concevoir et offrir de nouveaux programmes de courte durée destinés aux apprenants adultes ainsi que des programmes de l'ÉAC. Nous ne laissons pas entendre qu'une telle mesure nécessite du financement supplémentaire, mais plutôt qu'il y a lieu de rééquilibrer le financement actuel dont bénéficient déjà les établissements d'enseignement.

- Élargir l'accès des travailleurs moyennement qualifiés

Le gouvernement de l'Ontario examine actuellement sa prestation des services d'emploi dans l'optique d'en optimiser la portée et la performance. De plus, l'annonce faite dans le budget de l'Ontario 2019 comme quoi le gouvernement a l'intention d'apporter des changements aux programmes de formation des compétences, dont le programme Deuxième carrière, nous encourage. Dans le cadre de ce processus d'examen, nous recommandons que le gouvernement envisage des possibilités d'élargir la marge de manœuvre dans les critères d'admissibilité aux programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre afin

de bien répondre aux besoins des travailleurs moyennement qualifiés qui sont mis à pied, tout en maintenant la formation sur les compétences de base à l'intention des travailleurs faiblement qualifiés.

- Mesurer les résultats

Les nouveaux programmes et services qui sont instaurés devraient faire l'objet d'une évaluation rigoureuse afin qu'ils soient fructueux et répondent aux besoins des apprenants et des employeurs. Dès leur entrée au niveau primaire, les écoliers ontariens reçoivent un Numéro d'immatriculation scolaire de l'Ontario (NISO), lequel permet de surveiller leur évolution jusqu'au système d'EPS et au cours de celui-ci. Pourquoi ne pas élargir le recours au NISO à l'éducation aux adultes et aux programmes de requalification afin d'en arriver à une base de données longitudinales qui nous permettrait de mesurer les résultats de l'éducation postsecondaire ainsi que des programmes de requalification des adultes? De plus, le gouvernement devrait faire le suivi des résultats en matière d'emploi des travailleurs mis à pied afin de comprendre leurs besoins et d'y répondre.

Bibliographie

- Conseil consultatif en matière de croissance économique (2017). *Un pays qui apprend : outiller la main-d'œuvre du Canada avec les compétences de l'avenir*. <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/learning-nation-fra.pdf>.
- Alini, E. (2017, 11 octobre). « Sears Canada: Here's How Many Jobs Each Province Will Lose », dans *Global News*. <https://globalnews.ca/news/3797128/sears-canada-ontario-quebec-job-losses/>
- Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario (2016). *Rapport annuel 2016*. <http://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arbyyear/ar2016-fr.html#volume1>
- Bagnall, J. (2018a, le 28 mai). « The Strange Alchemy of Shopify's Millennials », dans *Ottawa Citizen*. <https://ottawacitizen.com/business/local-business/the-strange-alchemy-of-shopifys-millennials>
- Bagnall, J. (2018b, 21 septembre). « The Day Smiths Falls' Luck Finally Turned Around: The Story of a Marijuana Boom Town », dans *Ottawa Citizen*. <https://ottawacitizen.com/news/local-news/the-day-smiths-falls-luck-finally-turned-the-story-of-a-marijuana-boom-town>
- Blatchford, A. (2018, 13 octobre). « Smiths Falls Town Back to High Times after Cannabis Creates 800 Jobs, Saving Community », dans *National Post*. <https://nationalpost.com/news/high-times-optimism-in-smiths-falls-the-little-town-that-marijuana-saved>
- Bray, R. (2009, 30 octobre). « Life after Nortel », dans *Ottawa Citizen*. <https://ottawacitizen.com/news/life-after-nortel/wcm/4b98465f-bd99-4665-a5c9-6b7ef7f741bf>
- Conseil canadien des affaires (2018). *Navigating Change: 2018 Business Council Skills Survey*. <https://thebusinesscouncil.ca/wp-content/uploads/2018/04/Navigating-Change-2018-Skills-Survey-1.pdf>
- Calof, J., Richards, G., Mirabeau, L., Mouftah, J., Mackinnon, P., Chapman, P. et P. M. Vasudev (2014). *An Overview of the Demise of Nortel Networks and Key Lessons Learned: Systemic Effects in Environment, Resilience and Black-cloud Formation*. Ottawa, Université d'Ottawa. <http://sites.telfer.uottawa.ca/nortelstudy/>
- Career Colleges Ontario (2013). *What are Career Colleges?* http://www.careercollegesontario.ca/w_what-are-career-colleges.aspx?
- Chassany, A-S. (2018, 5 mars). « France to Overhaul Professional Training System », dans *Financial Times*. <https://www.ft.com/content/0439a8c0-205e-11e8-9efc-0cd3483b8b80>

- Collèges Ontario (2018). « Student and Graduate Profiles 18 », dans *Environmental Scan 2018*.
https://www.collegesontario.org/research/2018_Environmental_Scan/CO_EnvScan_2018_PROFILES_WEB.pdf
- Counter, R. (2018, 4 septembre). « Want a Job in Canadian Tech? Don't Worry about that University Degree », dans *Canadian Business*. <https://www.canadianbusiness.com/work/want-a-job-in-canadian-tech-dont-worry-about-that-university-degree/>
- Dangerfield, K. (2017, 11 octobre). « Sears Canada: The Rise and Fall of the Department Store Empire », dans *Global News*. <https://globalnews.ca/news/3796409/sears-canada-history/>
- Ministère des Finances (2019). *Document d'information : Allocation canadienne pour la formation*. Ottawa, gouvernement du Canada. <https://www.budget.gc.ca/2019/docs/themes/good-jobs-de-bons-emplois-fr.pdf>
- Elliot, J. (2018, 26 novembre). « Timeline: GM Canada's Rise, Fall, Bailout and Eventual Departure from Oshawa », dans *Global News*. <https://globalnews.ca/news/4698563/general-motors-oshawa-timeline-canada/>
- Emploi et Développement social Canada (EDSC) (2018, 24 janvier). Effectuer un retour aux études est désormais plus abordable grâce à Action Compétences. Ottawa, gouvernement du Canada. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2018/01/effectuer_un_retourauxetudesestdesormaisplusabordablegraceaaction.html
- (Auteur inconnu) (2018, 8 mars). « France's New Labour Problem – Skills Shortages », dans *The Economist*. <https://www.economist.com/europe/2018/03/08/frances-new-labour-problem-skills-shortages>
- Frenette, M. (2007). La vie après le repli : mises à pied permanente dans le secteur de la technologie de pointe et pertes de gains des travailleurs déplacés. Ottawa, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2007302-fra.pdf?st=QVqMDQ-N>
- Frenette, M., Upward, R. et P. Wright (2011). *L'incidence à long terme sur le revenu des études postsecondaires après la perte d'un emploi*. Ottawa, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2011334-fra.htm>
- Frey, C. B. et M. A. Osborne (2017). « The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? », dans *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114 n° C, p. 254-280.
- Gardner, L. (2019, 18 février). « The Rise of the Mega-university », dans *The Chronicle of Higher Education*. <https://www.chronicle.com/interactives/Trend19-MegaU-Main>

- General Motors (2019, 8 mai). *GM Canada et Unifor parviennent à une entente pour transformer l'usine d'Oshawa pour sauver des centaines d'emplois grâce à un investissement de plus de 170 millions de dollars à Oshawa* [Communiqué].
https://media.gm.ca/media/ca/fr/gm/oshawa_transformation_agreement.html
- General Motors Canada (s.d.). *General Motors accélère la transformation* [Communiqué].
<https://media.gm.ca/media/ca/fr/gm/home.detail.html/content/Pages/news/ca/fr/2018/Nov/1126.html>
- Global News (2017, 22 novembre). *Sears Holds Job Fair for Displaced Employees* [Fichier vidéo].
<https://globalnews.ca/video/3875683/sears-holds-job-fair-for-displaced-employees>
- (Auteur inconnu) (2018, 26 novembre). « GM's Oshawa Plant is Closing: Here's What You Need to Know », dans *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/gm-oshawa-closure-1.4921660>.
- Gollom, M. (2018, 28 novembre). « "It's Scary, No Doubt about It": How Former GM Workers Coped with Their Plant Closure », dans *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/business/oshawa-plant-gm-jobs-1.4922697>.
- Gouvernement de l'Ontario (2002). *Loi de 2002 sur les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario*. <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/02o08f>
- Gouvernement de l'Ontario (2019a). Budget de l'Ontario 2019 : Protéger l'essentiel.
<http://budget.ontario.ca/pdf/2019/2019-ontario-budget-fr.pdf>
- Gouvernement de l'Ontario. (2019b). Ministère de la Formation et des Collèges et Universités – Budget des dépenses (2019-2020). <https://www.ontario.ca/fr/page/ministere-de-la-formation-et-des-colleges-et-universites-budget-des-depenses-2018-2020>
- Gouvernement de Singapour (2019). *SkillsFuture Credit*. <https://www.skillsfuture.sg/Credit>
- Hansen, J. (2019, 16 avril). « Trading Tuition for a Slice of Future Income », dans *CBC News*.
<https://www.cbc.ca/news/business/trading-tuition-for-a-slice-of-future-income-1.5096611?fbclid=IwAR1pxCesL91B6En3jfnorkUij2K-TqEuYGleIb1s2sNPTBC2yeuanowIRTA>
- Handouyahia, A., Roberge, S., Gingras, Y., Haddad, T. et G. Awad (2016). *Estimation de l'incidence des mesures actives d'aide à l'emploi au moyen de données administratives et de méthodes d'appariement*, recueil du Symposium 2016 de Statistique Canada.
- Harford, E. et D. Devoy (2019, 28 février). « Smiths Falls' St. Francis Transferring Students to Perth as School is Projected to be Over Capacity », dans *Inside Ottawa Valley*.

<https://www.insideottawavalley.com/news-story/9196747-smiths-falls-st-francis-transferring-students-to-perth-as-school-is-projected-to-be-over-capacity/>

Harrison, A. (2017). *Habiletés, compétences et titres d'études*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Formatted_Skills%20Competencies%20and%20Credentials-f.pdf

COQES (2015, 29 septembre). EduData – Où les diplômés universitaires travaillent-ils en Ontario? [Article de blogue]. <http://blog-fr.heqco.ca/2015/09/edudata-ou-les-diplomes-universitaires-travaillent-ils-en-ontario/>

Holtzer, H. J. et R. I. Lerman (2009). *The Future of Middle-skill Jobs*, Washington (D.C.), Brookings Institution. <https://www.brookings.edu/research/the-future-of-middle-skill-jobs/>

Hrapsky, C. (2019, 19 février). « The Tiny Canadian Town that Marijuana Saved », dans *KARE*. <https://www.kare11.com/article/news/local/marijuana/the-tiny-canadian-town-that-marijuana-saved/89-34b9c46c-bd95-42f4-a563-f202e0d1eccc>

Hunter, D. (2018). « Nortel », dans *L'encyclopédie canadienne*. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/nortel>

Jarvey, N. (2019, 17 janvier). « Netflix Grows Subscriber Base to 139 Million Worldwide », dans *The Hollywood Reporter*. <https://www.hollywoodreporter.com/news/netflix-grows-subscriber-base-139-million-worldwide-1176934>

Jaschik, S. et D. Lederman (2014). « Pressure on the Provosts », dans *Inside Higher Ed*. <https://www.insidehighered.com/news/survey/pressure-provosts-2014-survey-chief-academic-officers>

(Auteur inconnu) (2013, 14 janvier). « Key Dates in Nortel Networks' History », dans *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/business/key-dates-in-nortel-networks-history-1.802117>

Lane, J. et T. S. Murray (2015). *Smarten Up: It's Time to Build Essential Skills*. Calgary, Canada West Foundation. https://cwf.ca/wp-content/uploads/2015/06/HCP_SmartenUp_Report_JUNE2015_WEB.pdf

Lane, J. et T. S. Murray (2018). *Literacy Lost: Canada's Basic Skills Shortfall*. Calgary, Canada West Foundation. https://cwf.ca/wp-content/uploads/2018/12/2018-12-CWF_LiteracyLost_Report_WEB-1.pdf

- Lane, J. et T. S. Murraray (2019). *What Now? Opportunity Lost*. Calgary, Canada West Foundation.
<https://cwf.ca/research/publications/what-now-opportunity-lost/#pdf>
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P. et S. Sanghvi (2017). *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*. New York, McKinsey Global Institute.
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Future%20of%20Organization/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>
- Mason, G. (2018, 19 janvier). « The Inexcusable Treatment of Sears Employees: A Cautionary Tale », dans *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/opinion/the-inexcusable-treatment-of-sears-employees-a-cautionary-tale/article37661479/>
- McGowan, H. et C. Shipley (2017, 25 octobre). « Preparing Students to Lose Their Jobs », dans *LinkedIn*.
<https://www.linkedin.com/pulse/preparing-students-lose-jobs-heather-mcgowan>
- McNish, J. et A. Scurria (2017, 10 octobre). « Sears Canada Approves Plan to Liquidate Most of Retail Chain's Assets », dans *The Wall Street Journal*. <https://www.wsj.com/articles/sears-canada-approves-plan-to-liquidate-most-of-retail-chains-assets-1507653776>
- McQuaig, L. (2017, 26 octobre). « Demise of Sears Canada Should be Catalyst for Change », dans *The Toronto Star*. <https://www.thestar.com/opinion/commentary/2017/10/26/demise-of-sears-canada-should-be-catalyst-for-change-mcquaig.html>
- Ministère des Finances (2017). Rapport sur les perspectives économiques à long terme de l'Ontario.
<https://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/ltr/2017/ltr2017.pdf>
- Ministère des Finances (2018). Comptes économiques de l'Ontario, quatrième trimestre de 2018.
<https://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/ecaccts/eca.pdf>
- Mojtehdzadeh, S. (2018, 28 novembre). « Spending on Provincial Retraining Program Offered to GM Workers has Declined Sharply », dans *The Toronto Star*.
<https://www.thestar.com/news/gta/2018/11/28/spending-on-provincial-retraining-program-offered-to-gm-workers-has-declined-sharply.html>.
- Mourshed, M., Farrell, D. et D. Barton (2013), *Education to Employment: Designing a System that Works*. New York, McKinsey & Company.
<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Social%20Sector/Our%20Insights/Education%20to%20employment%20Designing%20a%20system%20that%20works/Education%20to%20employment%20designing%20a%20system%20that%20works.ashx>

- Munro, D. (2019). *Compétences, formation et apprentissage continu*. Ottawa, Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/fr/publications/competences-formation-et-apprentissage-continu/>
- Nortel Networks Corporation (2001). *Annual Report 2001*.
https://bib.kuleuven.be/files/ebib/jaarverslagen/NortelNetworks_2001.pdf
- OCDE (2015). *Retrouver du travail : Canada : Améliorer les perspectives de retour à l'emploi des travailleurs licenciés économiques*. Paris, Éditions OCDE. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/retrouver-du-travail-canada_9789264235496-fr#page1
- OCDE (2016). *Back to Work: Denmark: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*. Paris, Éditions OCDE. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/back-to-work-denmark_9789264267503-en#page1
- OCDE (2019a). *Getting Skills Right: Engaging Low-skilled Adults in Learning*. Paris, Éditions OCDE. <http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>
- OCDE (2019b). *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*. Paris, Éditions OCDE. https://read.oecd-ilibrary.org/education/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems_9789264311756-en#page1
- Cabinet du premier ministre (2018, 26 novembre). Déclaration du premier ministre Doug Ford sur l'annonce de la fermeture de l'usine d'assemblage de General Motors Canada à Oshawa [communiqué]. <https://news.ontario.ca/opo/fr/2018/11/declaration-du-premier-ministre-doug-ford-sur-lannonce-de-la-fermeture-de-lusine-dassemblage-de-gen.html>.
- O'Kane, J. (2018, 9 mai). « Shopify Looks to Offer More Services, Products as Part of Growth Strategy », dans *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/technology/article-shopify-looks-to-offer-more-services-products-as-part-of-growth/>
- Orpwood, G. et E. Sandford Brown (2015). *Closing the Numeracy Gap: An Urgent Assignment for Ontario*. http://www.numeracygap.ca/assets/img/Closing_the_numeracy_gap_V4.pdf
- [Ottawa Citizen] (2018, 21 septembre). *Hiring Boom at Canopy Growth Helps Smiths Falls' Economy Recover* [fichier vidéo]. https://www.youtube.com/watch?v=Mva2lMmmP_4
- Paddon, David (2018, 14 décembre). « GM Working to Retrain Employees Affected by Oshawa Plant Closure, but Union Calls it a Distraction », dans *Financial Post*. <https://business.financialpost.com/transportation/autos/gm-working-to-retrain-employees-affected-by-oshawa-plant-closure>.

- Palette Inc. (s.d.). *Mid-career Upskilling for a Digital Economy: A Tech Sales Pilot*.
<https://static1.squarespace.com/static/5970f3982e69cfe25862bfd4/t/5c7d58c6085229e1b61f00f4/1551718599598/Palette+training+provider+call+for+proposal.pdf>
- Pazzano, Jasmine (2018, 4 décembre). « Oshawa GM Plant Closure to Cost Durham More than 5,000 Jobs: Union President », dans *Global News*. <https://globalnews.ca/news/4728843/oshawa-gm-plant-closure-durham-5000-jobs/>.
- Pichette, J. et E. K. Watkins (2018). *L'éducation axée sur les compétences : Guider le programme de mesure des compétences*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Formatted_CBE%20Paper_REVISED-f.pdf
- Pierce, J. (2018, 2 janvier). « Sears Canada: The Inside Story », dans *Canadian HR Reporter*.
<https://www.hrreporter.com/culture-and-engagement/35529-sears-canada-the-inside-story/>
- Pizarro Milian, R. et M. Hicks (2014). *Analyse exploratoire des collèges privés de l'enseignement professionnel*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
<http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/PCC%20FR.pdf>
- PRISM Economics and Analysis (2016). *Tendances et perspectives du marché du travail relatives aux professions réglementées en Ontario*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
<http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Tendances%20et%20perspectives%20du%20marché%20du%20travail.pdf>
- Rider, D. (2019, 19 février). « Netflix is Setting up a Toronto Production Hub in the Port Lands », dans *The Toronto Star*. <https://www.thestar.com/news/gta/2019/02/19/netflix-announces-creation-of-production-hub-in-toronto.html>
- Rodriguez, J. (2018, 26 novembre). « General Motors' Oshawa Assembly Plant: A Brief History », dans *CTV News*. <https://www.ctvnews.ca/autos/general-motors-oshawa-assembly-plant-a-brief-history-1.4192810>.
- Sali, D. (2019, 14 janvier). « 'Nortel Did Not Need to Die': Ten Years Since the Collapse that Shook Ottawa's Tech Sector », dans *Ottawa Business Journal*. <https://obj.ca/article/nortel-did-not-need-die-ten-years-collapse-shook-ottawas-tech-sector>
- Schwerdt, G. et S. Wiederhold (2019). « Literacy and Growth: Policy Implications of New Evidence from PIAAC », dans *PIAAC Gateway*. <http://piaacgateway.com/new-blog/2019/4/30/murray>

- Secretary of State for Education (2019). Independent panel report to the review of post-19 education and funding.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/805127/Review_of_post_18_education_and_funding.pdf
- Smith-Vidal, S. (2018, 9 mars). « Vocational Training in France: Heading Toward a ‘Big Bang’ Reform? », dans *Morgan Lewis*. <https://www.morganlewis.com/pubs/vocational-training-in-france-heading-toward-a-big-bang-reform>
- Statistique Canada. (2019). Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d’emploi et l’industrie. Ottawa, Statistique Canada
https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610048901&request_locale=fr
- Strauss, M. (2017). « Who Killed Sears Canada? », dans *The Globe and Mail*.
<https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/why-sears-canada-failed/article36677039/>
- Tan, C. (2017). « Lifelong Learning through the SkillsFuture Movement in Singapore: Challenges and Prospects », dans *International Journal of Lifelong Education*, vol. 36 n° 3, p. 278-291.
- Presse canadienne (2019, 8 mai). « GM Announces \$170M Investment in Oshawa Plant that Will Save 300 Jobs. », dans *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/gm-unifor-oshawa-operations-1.5127356>
- Presse canadienne (2018, 1^{er} octobre). « Toronto’s “Moment” in Tech Sector Brings \$500M Investment by Shopify », dans *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/shopify-toronto-expansion-investment-1.4845247>
- Toronto Film, Television and Digital Media Board (2017). *Spotlight on Toronto: A Strategic Plan for the Film, Television and Digital Media Board*. Toronto, Ville de Toronto. <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/11/972e-spotlight-on-toronto-film-strategy-2017.pdf>.
- Usher, A. (2019, 14 mars). *Skills Accounts: Singapore* [article de blogue]. <http://higherstrategy.com/skills-accounts-singapore/>
- Weingarten, H. P. et M. Hicks (2018). *Pleins feux sur le test : résumé des résultats des études pilotes sur l’évaluation des compétences du COQES*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l’enseignement supérieur. http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Formatted_EASI_PAWS%20Summary-f.pdf
- Weingarten, H.P., Hicks, M., Kaufman, A., Chatoor, K., MacKay, E. et J. Pichette (2019). *Des paramètres pour l’enseignement postsecondaire au 21^e siècle*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de

l'enseignement supérieur.

http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Formatted%20Metrics%20for%20the%2021st%20Century_FINAL-f.pdf

Weingarten, H. P., Kaufman, A., Jonker, L. et M. Hicks (2018). *La viabilité du système public d'enseignement postsecondaire de l'Ontario : Assembler toutes les pièces du casse-tête*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Formatted%20Capstone%20paper_fr.pdf

Winstanley, J. (2018). *Careers in TV production Editorial and Production Roles*. Creative Skillset.

https://www.screenskills.com/media/1791/tv-careers-map_editorial-and-production-roles.pdf

Wong, G. (2007). *From Unemployment to Sustainable Livelihoods in Ottawa's Technology Sector* (document de travail n° 44). Kingston, École des politiques publiques de l'Université Queen's.

https://qspace.library.queensu.ca/bitstream/handle/1974/14852/Wong_2007_Unemployment_to_Sustainable_Livelihoods.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Forum économique mondial (2019). *Towards a Reskilling Revolution: Industry-Led Action for the Future of Work*. Le Forum économique mondial. <https://www.weforum.org/whitepapers/towards-a-reskilling-revolution-industry-led-action-for-the-future-of-work>

Wright, L. (2018, 12 janvier). « Laid-off Sears Canada Employees Share Memories — and What They'd Like to Say to Top Executives », dans *The Toronto Star*.

<https://www.thestar.com/business/2018/01/12/laid-off-sears-canada-employees-on-memories-whats-next-and-what-theyd-say-to-top-executives.html>

Zizys, T. (2018). *Workforce Development, Demand-led Strategies and the Goal of Good Jobs*. Centre ontarien Innovation-Emploi. <https://ocwi-coie.ca/wp-content/uploads/2018/08/01-018-01-Zizys-Tom-Final-Report.pdf>

Annexe

Études de cas

Nous avons examiné trois cas de pertes d'emplois en Ontario au cours de la dernière décennie : General Motors, Nortel Networks et Sears Canada.

General Motors

Il fut un temps où l'usine de montage de General Motors' à Oshawa était la plus importante en Ontario : à peu près 23 000 employés y assemblaient 730 000 voitures et camions par année [Rodriguez (2018); auteur inconnu (2018, 26 novembre)]. Au cours des années menant à la récession de 2008-2009 et faisant suite à celle-ci, l'usine de GM à Oshawa n'est devenue que l'ombre d'elle-même. L'entreprise a licencié des employés par milliers puis elle s'est placée sous la protection des lois sur la faillite en 2009 [Rodriguez (2018); Elliott (2018)]. En novembre 2018, GM a annoncé la fermeture de l'usine de montage à Oshawa dans le cadre d'une restructuration mondiale : 2 973 emplois ont été touchés par cette fermeture et, de ce nombre, 2 522 se trouvaient à l'usine d'Oshawa [auteur inconnu (2018, 26 novembre); General Motors Canada (s.d.)]. La majorité des employés touchés étaient des travailleurs à la chaîne [Gollom (2018)] de même que certains ingénieurs et membres du personnel de sécurité [Pazzano (2018)]. Près de la moitié étaient admissibles à la retraite [Paddon (2018)]. Environ 15 000 emplois indirects dans la région allaient également être touchés [Pazzano (2018)].

Depuis ce temps, GM a pris l'engagement d'investir 170 M\$ pour « permettre la transition de l'usine, allant de la fabrication de véhicules à l'emboutissage, au sous-assemblage et aux essais de véhicules autonomes » [d'après la Presse canadienne (2019)], ce qui devrait permettre de sauvegarder environ 300 emplois.

Le gouvernement provincial, de concert avec GM et Unifor, a inauguré à Oshawa un centre de Services de formation pour un réemploi rapide afin d'offrir du counseling aux travailleurs licenciés et de faciliter leur jumelage dans le contexte des services de soutien, y compris Emploi Ontario. Le Collège Durham appuiera ce centre au moyen d'un portail consacré aux emplois et de plusieurs salons de l'emploi qu'il organisera. GM a monté une base de données pour jumeler les compétences des employés avec les besoins des employeurs et offrira un appui à la formation des employés qualifiés à la recherche d'un nouvel emploi. Le Collège Durham, le Collège Centennial et l'Université Trent (campus Durham) offriront une formation adaptée aux besoins des employeurs régionaux [Cabinet du premier ministre (2018); Mojtehdzadeh (2018); General Motors (2019)].

Corporation Nortel Networks Limitée

À son apogée, Nortel employait 94 500 travailleurs dans le monde, dont 16 000 dans la région d'Ottawa-Gatineau [Nortel (2001); Sali (2019)]. Le géant des télécommunications s'est effondré en 2009 à la suite de pressions externes exercées sur le marché et d'une mauvaise gestion d'entreprise, après quoi de nombreux résidents de la région d'Ottawa ont dû se lancer dans une recherche d'emploi incertaine durant plusieurs années [Hunter (2018); auteur inconnu (2013, 14 janvier); Calof et coll. (2014); Bray (2009)]. De 2001 à 2009, les licenciements massifs chez Nortel ont occasionné la perte de 10 000 à 15 000 emplois dans la région d'Ottawa-Gatineau. Un grand nombre des personnes touchées occupaient des postes de gestionnaires, d'ingénieurs, d'analystes, de programmeurs, de techniciens, de spécialistes des ventes et de monteurs, ainsi que des rôles administratifs [Wong (2007)].

Il ressort d'une étude de Statistique Canada à propos de ceux qui ont perdu leur emploi à Ottawa durant le repli du secteur de la haute technologie au début des années 2000 que les travailleurs de la haute technologie licenciés qui ont trouvé un nouvel emploi ont subi un recul abrupt de leur rémunération, bien pire que ceux enregistrés chez les autres groupes de travailleurs licenciés; qu'environ quatre travailleurs sur cinq ayant déniché un nouveau poste n'ont pas trouvé d'emploi dans la haute technologie; et qu'environ deux travailleurs de la haute technologie licenciés sur cinq à Ottawa-Gatineau ont quitté la ville [Frenette (2007)]¹¹.

Les travailleurs de la haute technologie licenciés à Ottawa « ont formulé leur propre stratégie locale de compétences en vue d'acquérir les compétences nécessaires pour passer du chômage à un emploi viable » [d'après Wong (2007)]. Mais l'initiative a été sous-financée, de sorte que le suivi systématique des activités ou des résultats s'est révélée impossible [Wong (2007)].

Sears Canada

Jadis, Sears était le magasin à rayons le plus important et prospère au Canada [Strauss (2017)]. Sa chute s'est amorcée en 2005, année de sa prise de contrôle par un fonds spéculatif américain [Strauss (2017); Mason (2018); McQuaig (2017); Dangerfield (2017)]. Entre-temps, des détaillants comme Amazon, Target et Walmart sont apparus et ont accaparé des parts croissantes du marché [Strauss (2017)]. De 2011 à 2018, Sears Canada a fermé 225 magasins, ce qui a occasionné la perte de plus de 12 000 emplois au Canada, dont à peu près 5 500 en Ontario [Alini (2017); McNish et Scurria (2017)].

¹¹ Nous n'avons pu trouver de renseignements fiables sur ce qui est arrivé en particulier aux travailleurs de Nortel, hormis certains comptes personnalisés dans les médias. Idem pour Sears.

Sears Canada a offert un appui aux travailleurs licenciés, dont un assortiment d'ateliers par voie numérique et en personne, des webinaires, de l'encadrement professionnel individuel, des liens vers des sites de recherche d'emploi, des séances de photographies professionnelles, ainsi que des entrevues ou des salons de l'emploi avec d'autres entreprises hébergées dans des magasins, des centres de distribution et d'appels, ainsi que des emplacements de sièges sociaux [Pierce (2018); Global News (2017); Wright (2018)].

Nous avons également prêté attention à trois cas d'industries naissantes et de gains d'emploi, à savoir Netflix, Tweed Inc. et Shopify.

Netflix

Géant de la diffusion vidéo en continu, Netflix est source de nouveaux emplois en réalisation cinématographique à Toronto. Netflix consiste en un service de diffusion continue cinématographique et télévisuel offert sur abonnement; à l'échelle mondiale, il compte 139 millions d'abonnés [Jarvey (2019)]. En 2017, quelque 30 000 personnes ont trouvé des postes spécialisés dans l'industrie du cinéma et de la télévision à Toronto, à l'un des 1 432 projets tournés dans la ville [Toronto Film, Television and Digital Media Board (2017)]. L'entrée en scène de Netflix devrait permettre la création de 1 850 emplois supplémentaires par année [Rider (2019)].

Selon le Toronto Film, Television and Digital Media Board (2017), les rôles recherchés dans l'industrie du cinéma et de la télévision recoupent tout, allant des créateurs aux chauffeurs avec permis, en passant par les équipes de réalisateurs. Les rôles indirects — au-delà de ceux relatifs au tournage et à la production — se rapportent aux électriciens, aux équipes chargées de la sécurité, aux comptables, aux enseignants et même aux conseillers médicaux.

Les rôles actuellement liés à la réalisation comprennent les postes de premier échelon (p. ex., les adjoints, les coursiers, les consignateurs de données); les rôles de direction de la réalisation (les superviseurs, les coordonnateurs, les administrateurs); la gestion des talents; de même que les rôles de développement et de rédaction (les chercheurs, les directeurs et les producteurs). Les voies d'accès à ces rôles peuvent passer par une formation en apprentissage, un stage, une éducation postsecondaire ou un rôle de premier échelon [Winstanely (2018)].

Tweed

En 2003, année où l'entreprise Tweed Inc. et sa proche parente Canopy Growth Corp. se sont établies à Smiths Falls, cette municipalité a repris vie : la fermeture de la chocolaterie Hershey survenue cinq ans plus tôt l'avait durement éprouvée. Tweed Inc. a d'abord été une entreprise de démarrage en marijuana thérapeutique, permettant de combler jusqu'à un million de commandes médicales au pays en quatre ans.

« À la suite de la légalisation complète en octobre 2018, elle a expédié en quatre semaines un autre million de commandes » [d'après Hrapsky (2019)].

En 2008, année où Hershey a fermé sa chocolaterie, le tiers de l'effectif de la ville a été licencié. Pendant que des membres de la collectivité ont quitté à la recherche de travail, les logements inoccupés de même que les problèmes sociaux comme le crime se sont mis à proliférer [Blatchford (2018)]. Peu de temps après l'arrivée en ville de Tweed, les entreprises locales ont commencé à profiter d'un achalandage accru, le marché immobilier a été revigoré et l'école locale a été remplie à capacité. L'essor de l'entreprise et de la collectivité devrait se poursuivre par suite de la légalisation du cannabis au Canada [Blatchford (2018); Bagnall (2018b); Harford et Devoy (2019)].

L'ancienne chocolaterie de Hershey a été convertie en centre de production de cannabis, où travaillent 750 employés. Ce nombre devrait augmenter pour passer à 1 200 employés d'ici la fin de 2019. De plus, Tweed a permis la création de quelque 400 emplois indirects au sein de la collectivité [Ottawa Citizen (2018, 21 septembre)]. L'éventail des emplois au centre de l'entreprise Tweed va des postes faiblement qualifiés comme les tailleurs de plans et les emballagistes d'huile jusqu'aux postes fortement qualifiés dans lesquels des qualifications en pharmaceutique, en technologie de l'information et en gestion sont requises, en passant par les postes moyennement qualifiés en soutien administratif.

Shopify

Shopify consiste en une plateforme en ligne de commerce de détail qui favorise le lancement, l'exploitation et la croissance d'entreprises [Presse canadienne (2018)]. La clientèle de Shopify est composée de propriétaires d'entreprise qui cherchent à vendre leurs produits en personne, en ligne ou les deux. Shopify propose des outils et un appui tous azimuts, permettant « la vente sur les chaînes de médias sociaux jusqu'à l'offre de programmes d'expédition des produits » [d'après O'Kane (2018)]. En mai 2018, Shopify comptait plus de 3 000 employés, dont la moitié avaient été embauchés au cours de l'année précédente. Un grand nombre de ces employés sont des membres du personnel de soutien qui travaillent à partir de leur domicile. Parmi ceux qui travaillent dans les bureaux de Shopify, la majorité se trouvent en Ontario. Toujours en mai 2018, il y avait 850 membres du personnel qui travaillaient au siège de l'entreprise à Ottawa, 400 à Toronto, et 250 à Kitchener-Waterloo [Bagnall (2018a)]. Au sein du personnel de Shopify, il y a également des développeurs de logiciels ainsi que des gens qui gèrent les réseaux de vente et les partenaires technologiques de l'entreprise [Ibid.].

Dans les avis de postes à pourvoir chez Shopify, l'attention est davantage prêtée aux compétences qu'aux titres d'études ou à l'expérience. Ce que l'entreprise recherche, ce sont plutôt des particuliers ayant des compétences fondamentales et la volonté d'acquérir de nouvelles aptitudes techniques [Counter (2018)], de même que la capacité de penser eux-mêmes [Bagnall (2018a)].

Exemples de programmes de requalification des adultes à l'étranger

À Singapour, le programme SkillsFuture procure aux citoyens des possibilités de perfectionnement des compétences tout au long de leur vie professionnelle. Ce programme s'appuie sur les profils de compétence, la consultation intégrée auprès de l'industrie et des formateurs, ainsi que les cheminements de carrière et les descriptions de professions qui permettent aux représentants gouvernementaux d'attribuer une aide financière d'après une évaluation de la pertinence des cours aux besoins du particulier [Tan (2017); Usher (2019)]. Dans le cadre de SkillsFuture, les Singapouriens ont également accès à un portail en ligne dans lequel ils peuvent relater et évaluer leur éducation, leur formation et leurs progrès professionnels, de même que les possibilités d'approfondir leur formation [Tan (2017)]. De plus, ce programme procure à tous les Singapouriens de 25 ans et plus un crédit de 500 \$ dans un compte de compétences individuelles à investir dans des cours approuvés offerts par plus de 500 fournisseurs. Ce crédit ne peut être utilisé dans les établissements d'enseignement à l'étranger, mais il peut être valide auprès de certains fournisseurs en ligne à l'étranger comme Coursera et Udemy [Tan (2017); Usher (2019)]. Ce crédit unique de 500 \$ est apparu depuis 2016 et sera majoré périodiquement [Gouvernement de Singapour (2019)].

Au Danemark, les apprenants adultes ont accès à des modules d'apprentissage souples qui, une fois combinés, peuvent être convertis en un titre d'études en bonne et due forme [OCDE (2019a)]. Parmi les types de possibilités d'apprentissage, il y a les programmes d'intervention sur le marché du travail (semblables aux programmes offerts par le truchement du réseau Emploi Services en Ontario), les programmes d'éducation de base, l'éducation supérieure, les programmes non officiels d'éducation en culture générale et la formation professionnelle. Les cours de la formation professionnelle constituent la forme la plus fréquente de formation des adultes : ces cours sont habituellement d'une durée de 2 à 3 semaines, ils se déroulent souvent en milieu de travail et la matière traitée se rapporte habituellement à une entreprise, à une industrie ou à une profession en particulier [OCDE (2016)].

Au Danemark, des conseils d'emploi régionaux qui prévoient, six mois d'avance, les compétences requises pour satisfaire aux besoins locaux sur le marché du travail. À partir de ces renseignements, les centres d'emploi peuvent s'approvisionner à un fonds de formation pour donner aux travailleurs mis à pied des cours de formation sans frais qui concordent avec les besoins de l'industrie [Ibid.]. Le pays est également fier d'avoir un système officialisé d'évaluation préalable à l'apprentissage, lequel permet l'évaluation des employés et des chercheurs d'emploi et la prestation à ces derniers d'une attestation correspondante ou de conseils à propos des cours manquants en vue d'une qualification donnée [Ibid.].

En France, les adultes qui travaillent peuvent avoir accès chaque année à une formation professionnelle financée par l'employeur d'une durée maximale de 24 heures¹². Si ces heures demeurent inutilisées, elles peuvent s'accumuler jusqu'à concurrence de 150 heures. En ce qui touche les employés sans qualification, ils ont droit à 48 heures/année, la limite étant établie à 400 heures [Smith-Vidal (2018)]. Le système, dirigé essentiellement par les employeurs et les syndicats, a fait l'objet de critiques en raison de sa complexité, du manque d'assurance de la qualité et d'une tendance qui profite à ceux qui sont déjà fortement qualifiés et au travail; seulement 14 % du financement va aux chômeurs [Chassany (2018); auteur inconnu (2018, 8 mars)]. En France, les fonctionnaires travaillent à une réforme du système. La direction du système sera centralisée dans l'État, lequel procurera aux particuliers une allocation annuelle de formation allant de 500 € à 800 € accessible par une application mobile permettant aux utilisateurs de « s'inscrire à des cours de formation et de classer ceux-ci au moyen de leurs crédits personnels » [auteur inconnu (2018, 8 mars)]. On espère ainsi que les commentaires des utilisateurs et les comparaisons directes des coûts favoriseront l'amélioration de la qualité et la maîtrise des coûts.

En Grande-Bretagne, un rapport commandé par l'État est paru en mai 2019 propose d'investir dans un réseau d'établissements d'enseignement axés sur la formation technique et professionnelle, dans l'optique de créer davantage de possibilités de formation professionnelle, ainsi qu'une « provision pour prêts à vie » qui pourrait servir relativement à des programmes techniques ou théoriques [Secretary of State for Education (2019)].

12 La France a recours à une charge imposée sur la masse salariale



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement
supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario