

# Rapport de discussion

## Journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi

Mardi 26 mars 2019

### Discussion A2 – deuxième ronde

### **La productivité et le développement des compétences**

#### Organisations participantes

1. Commission scolaire Marguerite-Bourgeois (CSMB), Services aux entreprises et formation continue
2. Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec (CSMOCGQ)
3. Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
4. Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ)
5. Formation de base en milieu de travail (FBDM)
6. Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
7. La puce informatique
8. Observatoire compétences-emploi (UQAM)

#### Éléments clés de la conversation

Les personnes et les organisations participantes à cette conversation s'intéressaient aux effets du développement des compétences des personnes sur la productivité des entreprises. Elles ont souligné l'importance des éléments clés suivants :

- reconnaître la valeur de l'employé dans l'entreprise ainsi que la responsabilité de cette dernière à l'égard de la transférabilité des tâches et des fonctions;
- favoriser et valoriser la personne dans sa formation : répondre à des besoins (pointus) en allant au-delà de l'organisation;
- favoriser la mobilité d'une personne dans une entreprise ou dans un secteur industriel, dans une région, etc.;
- s'assurer que la personne tire une valorisation de la reconnaissance de son diplôme par son entreprise; sachant que la valorisation s'avère être un facteur de rétention;
- confirmer une meilleure accessibilité en ce qui concerne les lieux, les connaissances et le financement afin que les participants complètent leur formation manquante;
- informer au sujet des programmes contingentés pour mieux orienter les participants : on cherche plutôt à créer des parcours rentables au lieu de tenir compte des besoins des travailleurs et des emplois disponibles ou ceux à combler;
- aller au-delà du modèle de l'expérience jetable;
- valoriser le temps dédié à la formation : du temps pour la formation et pour l'accompagnement, le suivi après-formation, le transfert en poste de travail et la mise en pratique des apprentissages;

- s'assurer que l'entreprise maîtrise la logistique d'une formation, qu'elle dispose des outils et des ressources afin de développer une culture de la formation;
- illustrer la valeur de la formation à l'aune des gains en productivité, comparativement au coût des freins à la productivité attribuables à l'absence de formation : dans cette perspective, la valeur ajoutée de la formation devient une valeur ajoutée pour la personne et l'entreprise;
- faire de l'entreprise un membre de la société, un agent social qui contribue à l'organisation de la société : un des effets de la production d'une entreprise est un enjeu social;
- s'accorder le droit à l'erreur.

### **Ce qu'il faut retenir**

Tout en posant le constat d'une déresponsabilisation générale à l'égard de la formation, les personnes et les organisations participantes à cette conversation estimaient qu'il était essentiel de :

- briser la perception négative voulant que la formation vise à combler un retard;
- valoriser la formation tout au long de la vie et en faire une responsabilité générale de tous, personnes et entreprises;
- mener une campagne sur l'importance du développement des compétences, la valeur de la formation et de son impact sur le développement de la capacité de produire; et
- déterminer la valeur ajoutée de la formation pour l'employeur et la personne;
- mettre l'adulte au cœur des besoins dans l'organisation en lien avec son épanouissement professionnel et ses performances au travail – la main-d'œuvre est la ressource essentielle du bon fonctionnement de l'organisation;
- créer une campagne : Adéquation – personne- emploi- communication- formation;
- revoir et repenser la formation pour sa valeur intrinsèque, que ce soit pour les entreprises ou les individus;
- se servir des politiques d'adéquation mise en œuvre pour créer une culture formation;
- parler d'abondance de possibilités et d'expériences diversifiées au lieu de rareté de main-d'œuvre;
- organiser des laboratoires entreprise-formation-expérience, créer des opportunités d'accompagnement des individus dans des processus de triades;
- faire connaître davantage les ressources, les programmes et les disponibilités de financement pour confirmer l'accompagnement offert aux personnes ou aux entreprises, en milieux de travail.

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, ces personnes et ces organisations soulignent l'importance de favoriser la rétention au sein des milieux de travail. Il apparaît essentiel de miser sur la formation et d'en faire une opportunité de développement; de développer les compétences des travailleuses et des travailleurs afin de les garder au sein de l'entreprise et d'optimiser la capacité d'action de son capital humain.

### **Pour aller de l'avant**

Pour aller de l'avant, les personnes et les organisations participantes à cette conversation ont proposé de créer des espaces de partage des ressources, de s'accorder sur un ensemble de préoccupations communes afin de trouver des solutions adaptées et de se questionner sur la meilleure manière de favoriser le développement des compétences.

Elles estiment par ailleurs important de revoir les influences politiques externes qui peuvent être nuisibles, de recenser les ressources disponibles et de faire la promotion par secteurs (campagne d'information et de promotion).

**Ce rapport est le résultat d'une discussion tenue le 26 mars 2019 dans le cadre de la journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi organisée par l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) en collaboration avec la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) et l'Observatoire compétences-emploi (OCE-UQAM).**

**Un document synthèse présentant les résultats de cette journée ainsi que les autres rapports de discussion sont disponibles à l'adresse suivante :**

**<https://icea.qc.ca/site/fr/actualites/l'adéquation-entre-la-formation-et-l'emploi-journée-d'étude-de-licéa>.**