



Évaluation des acquis : établir un lien entre l'apprentissage et la réussite économique



Pamela Tate
Présidente et directrice générale, CAEL



CAEL

The Council for Adult & Experiential Learning



Discussion d'aujourd'hui

1. Expérience du CAEL en matière d'évaluation des acquis (ÉA)

2. L'ÉA et le programme d'innovation

3. Conséquences de la pénurie de main-d'œuvre imminente

4. Nouvelles stratégies des RH pour les travailleurs âgés et rôle de l'ÉA



Qu'est-ce que le CAEL?

- Le **CAEL** est le **Council for Adult and Experiential Learning** (Conseil pour l'apprentissage des adultes et par l'expérience).
- Organisme international sans but lucratif; 32 ans d'expérience
- Près de 700 membres collégiaux et universitaires; adhésion des RH d'entreprises à la hausse

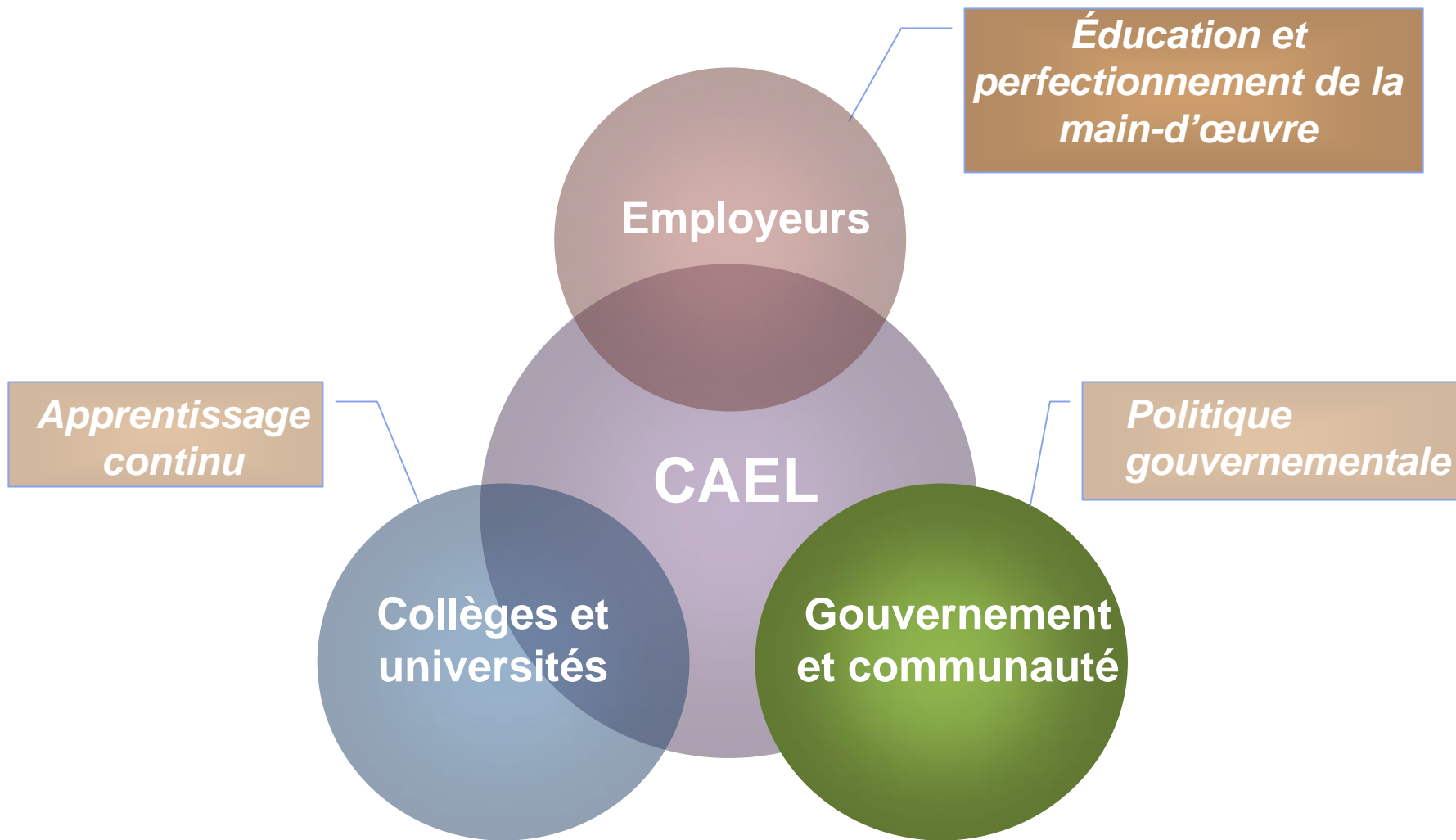


Mission du CAEL

- Le CAEL agit pour accroître les possibilités d'apprentissage continu pour les adultes.
- Le CAEL s'associe à des collèges communautaires et des universités, à des employeurs, à des syndicats et au gouvernement.



Rôle intermédiaire unique du CAEL





Travaux du CAEL au profit des adultes

- **1970 à 1980** : axés sur les **établissements d'enseignement** ainsi que sur l'évaluation des acquis
- **1980 à 1990** : *inclus* des services aux **employeurs**
- **1990 à aujourd'hui** : *inclus* des efforts en matière de **politique gouvernementale**

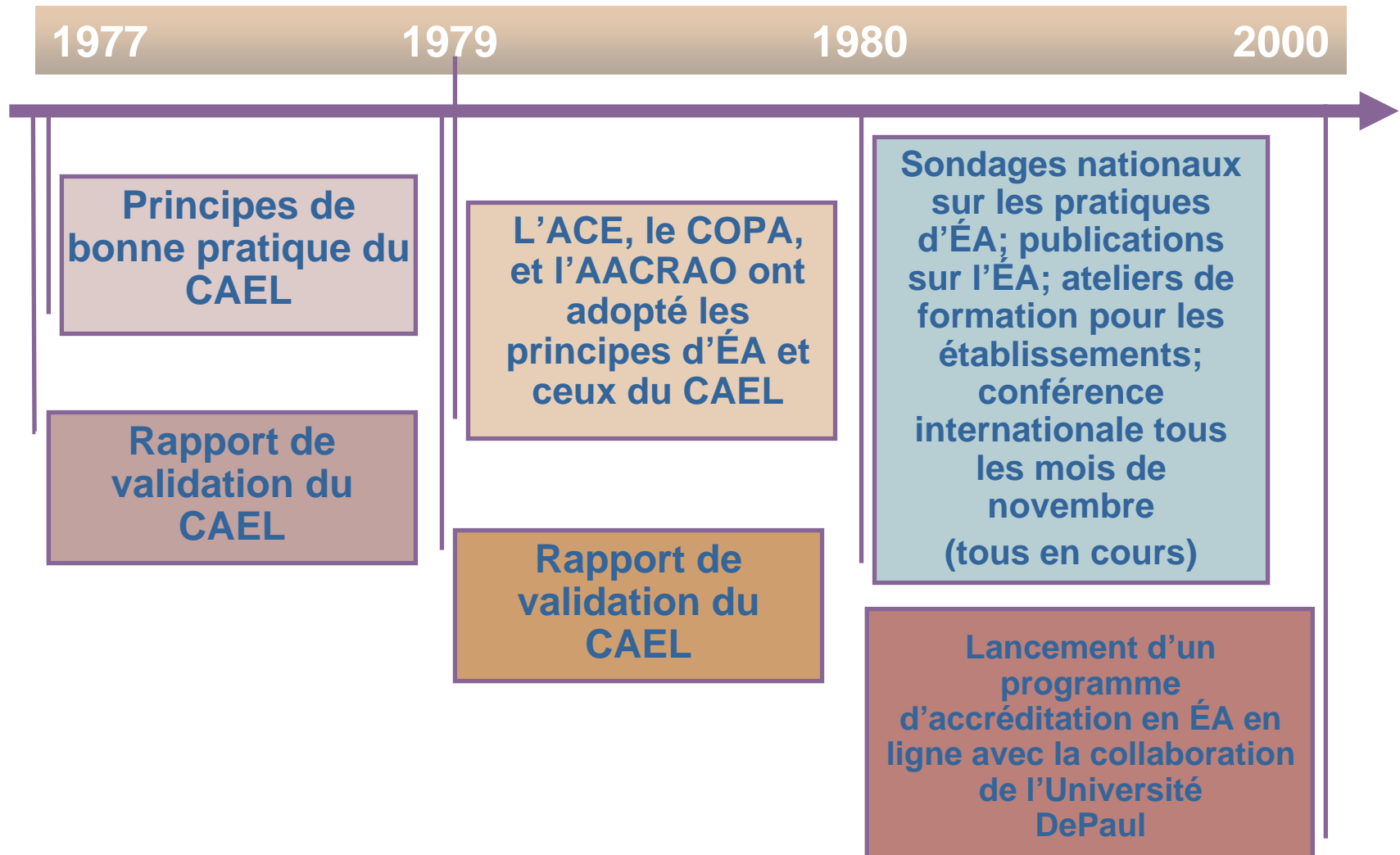


Rôle du CAEL en matière d'ÉA

- Pionnier dans le domaine de l'évaluation des acquis (ÉA)
- Les travaux en matière d'ÉA ont commencé il y a 32 ans.
- Des milliers d'évaluateurs en ÉA ont été formés.



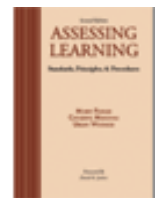
Rôle du CAEL en matière d'ÉA





Récentes publications du CAEL sur l'ÉA

- *Earn College Credit for What You Know*, 4^e édition (nouveau pour 2006)
- *Assessing Learning: Standards, Principles & Procedures*, 2^e édition (nouveau pour 2006)



Accréditation en ÉA en ligne du CAEL

- Seul programme de la sorte
- Quatre ateliers en ligne
- **Nouvelles séries en janvier 2007**





Conférence internationale du CAEL de 2006

- Du 9 au 11 novembre 2006, à Boston
- Réseautage; conférenciers; séances; suivi de l'atelier (incluant l'ÉA)
- **Atelier de formation en ÉA : les 7 et 8 novembre 2006**





L'innovation est la clé du succès.

- L'innovation détermine le succès au 21^e siècle.
- Nouvelles initiatives américaines pour stimuler l'innovation régionale – c.-à-d. l'initiative WIRED du US Department of Labor

Source : The Council on Competitiveness, *Innovate America: Thriving in a World of Challenge and Change*, 2005-2006.



L'innovation est la clé du succès.

Canada : 5 ans en avance sur les É.-U.

- A reconnu le lien entre l'innovation et le niveau d'éducation et de compétences.
- Janvier 2001 : *Discours du Trône*
- Février 2002 : Stratégie d'innovation fédérale



L'innovation est la clé du succès.

« Dans la nouvelle économie mondiale du savoir du 21^e siècle, la prospérité est tributaire de l'innovation, qui à son tour dépend des investissements que nous consacrons à la créativité et aux talents de nos citoyens. Il nous faut investir non seulement dans la technologie et dans l'innovation, mais aussi, à la manière canadienne, dans la création d'une société inclusive où tous les Canadiens et les Canadiennes peuvent mettre à profit leurs talents, leurs compétences et leurs idées et où l'imagination, les savoir-faire et la faculté d'innover se conjuguent au mieux. »

Jean Chrétien, 2002
Premier ministre du Canada



Stratégie d'innovation du Canada

- « L'objectif est de créer une culture de l'apprentissage continu. »
- Donner aux Canadiens les outils dont ils ont besoin sur le marché du travail.

Rapport publié par Développement des ressources humaines Canada (DRHC), *Le savoir, clé de notre avenir - Le perfectionnement des compétences au Canada, 2002.*



Thomas Friedman « The World is Flat »

- La main-d'œuvre a besoin de « muscles » – d'avantages transférables et de possibilités d'apprentissage continu.
- Lorsque les travailleurs se sentent mobiles, ils se dirigent vers de nouveaux créneaux industriels et professionnels.

Friedman, Thomas, *The World is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century*, Farrar, Straus and Giroux, 2005.



L'ÉA et le programme d'innovation

- L'ÉA aide les travailleurs à se sentir mobiles et flexibles – conformément à Friedman.
- L'ÉA tire parti des connaissances et des capacités actuelles des employés.



L'ÉA et le programme d'innovation

- ÉRA + Innovation – lien reconnu par le Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage, qui a eu lieu au Canada
- Utiliser l'ÉRA dans des collaborations sur le plan professionnel.
- Le processus d'ÉA ouvre l'esprit à de nouveaux choix de vie et de nouvelles idées.



Pénurie de main-d'œuvre imminente

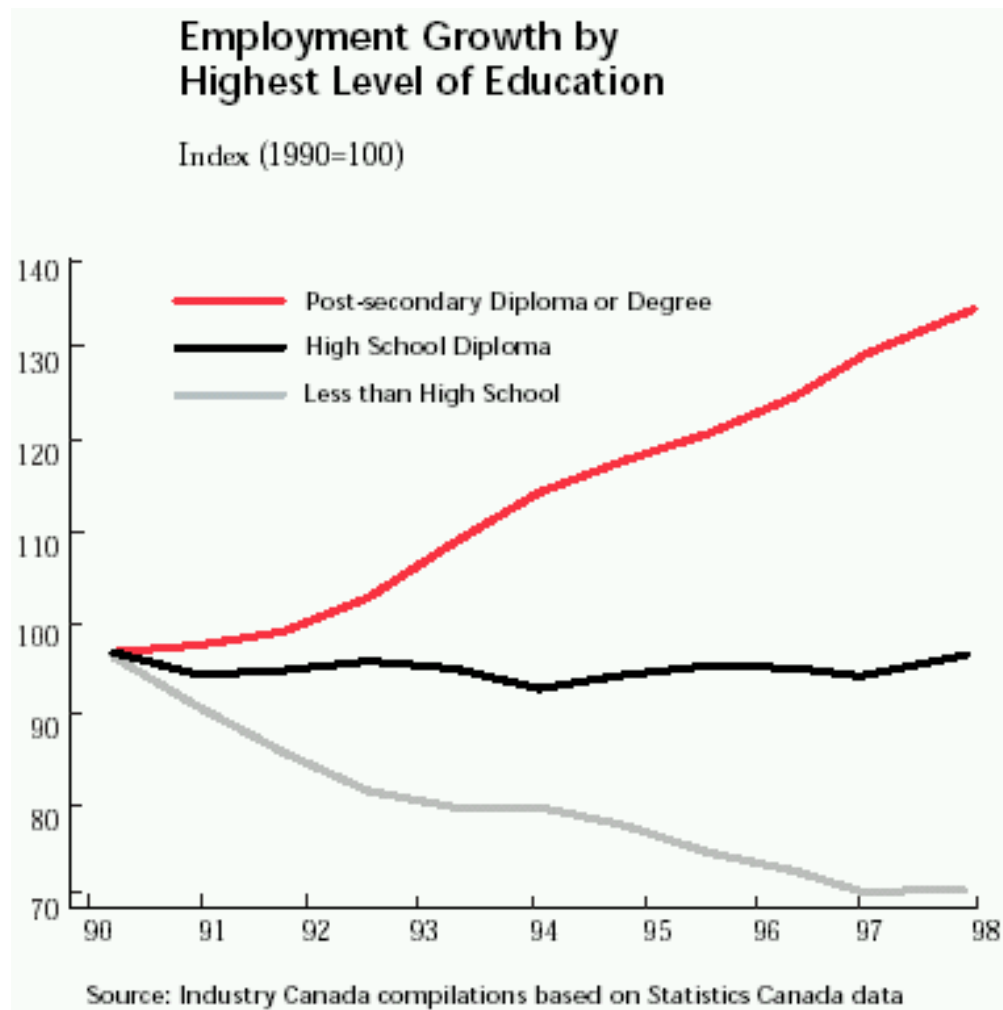
- Les entreprises canadiennes et américaines feront face à une pénurie de main-d'œuvre au cours de la prochaine décennie.
- Retraite des membres de la génération du baby-boom et moins de travailleurs d'âge moyen
- Les employeurs doivent veiller au perfectionnement de la main-d'œuvre.

Source : Le Conference Board du Canada, *Too Few People, Too Little Time: The Employer Challenge of an Aging Workforce*, juillet 2006.



Pénurie de main-d'œuvre imminente

Emplois avec le taux de croissance estimé le plus élevé qui exigeront une formation postsecondaire





Pénurie de main-d'œuvre imminente

Les statistiques américaines reflètent l'expérience canadienne.

- 81 % des entreprises font actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre modérée à grave. (*National Association of Manufacturers*)
- 60 % des emplois exigent des compétences acquises par seulement 20 % des travailleurs américains. (*Hudson Institute*)
- Le US Department of Labor estime qu'en 2012 la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se chiffrera à plus de 10 millions de travailleurs.



Le nouveau visage de la main-d'œuvre canadienne

- **1997 à 2005** : Le nombre de travailleurs canadiens approchant la retraite est passé à 3,6 millions – augmentation de 5,5 %
- **2005** : 29,9 % des Canadiens de 55 ans et plus avaient un emploi.
- **2025** : 7 millions de Canadiens – presque $\frac{1}{4}$ de la population – auront atteint l'âge de la retraite.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active; Conference Board du Canada, *Performance and Potential, 2003-2004*.



Le nouveau visage de la main-d'œuvre canadienne

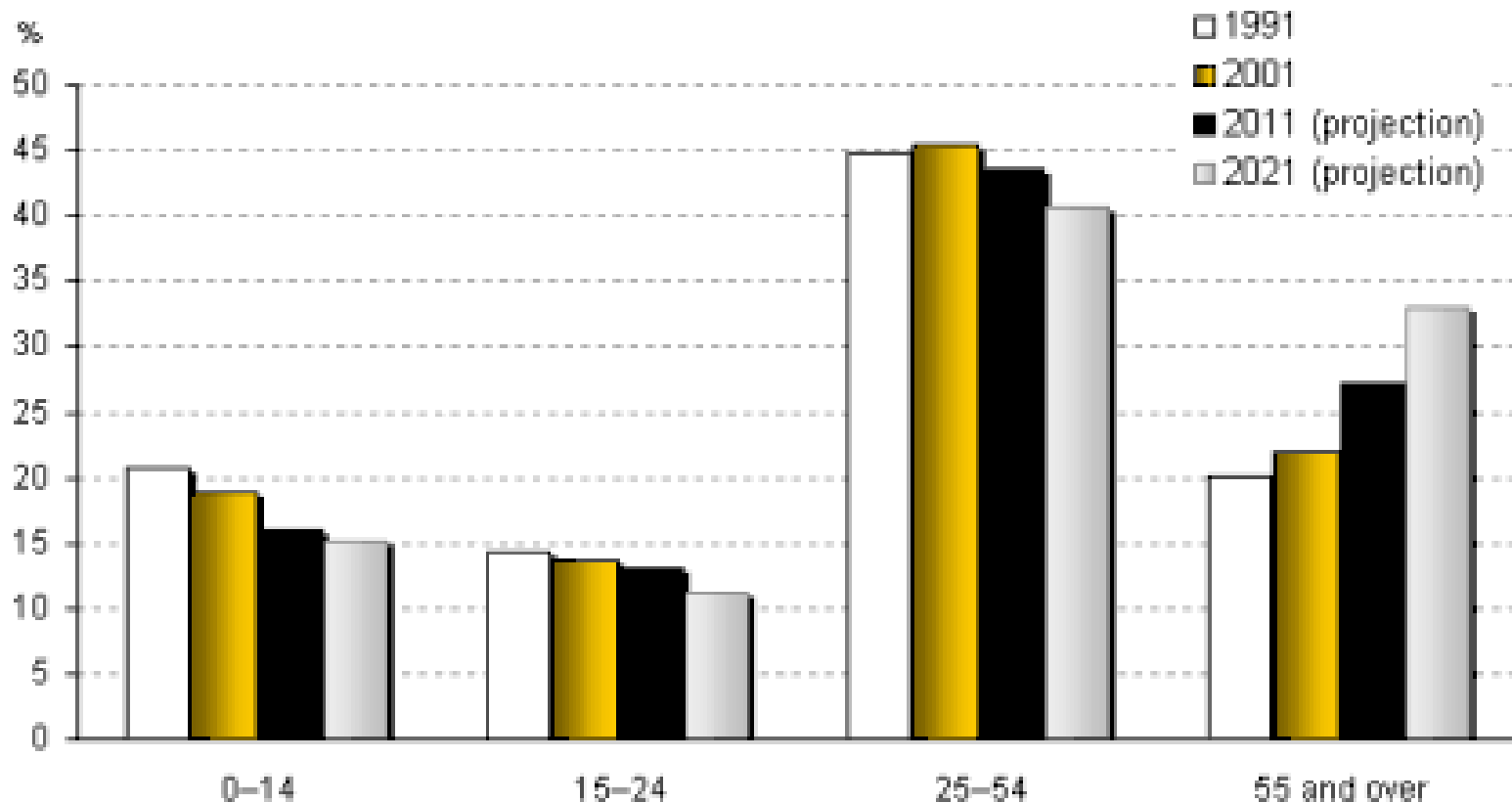
- **En 2021** : 33 % des Canadiens auront 55 ans et plus (à 20 % en 2001)
- **Pour les 25 prochaines années** : la proportion des personnes âgées augmente, tandis que celle des jeunes adultes et des adultes d'âge moyen diminue.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active



Le nouveau visage de la main-d'œuvre canadienne

Chart 73: Distribution of the Canadian population, by age, 1991, 2001, 2011 and 2021



Source: Statistics Canada, Demography Division, CANSIM tables 051-0001 and 052-0004.



Importance accrue accordée :

- Aux compétences nécessaires pour un prochain emploi/poste.
- À l'apprentissage et au perfectionnement pour tous les niveaux de la main-d'œuvre.
- Au diplôme d'études postsecondaires



- Le nombre de jeunes diplômés de collège ne suffira pas à combler la demande d'une main-d'œuvre qualifiée.
- De nombreux travailleurs actuels de niveaux de recrutement et intermédiaire possèdent les compétences nécessaires, mais ne détiennent pas un diplôme.



L'ÉA fournit un moyen d'obtenir un diplôme plus rapidement.

- Employeurs : encourager le recours à l'ÉA et établir des collaborations université-industrie
- Employeurs : payer pour l'ÉA afin de supprimer l'obstacle lié aux coûts.



Les travailleurs âgés...

- Souhaitent des emplois flexibles et de nouvelles carrières.
- Travaillent après l'âge traditionnel de la retraite.
- Moins de roulement du personnel; plus d'engagement; moins d'absentéisme.

Source : Étude menée par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail



Secteurs vulnérables par le départ à la retraite des membres de la génération du baby-boom :

- Éducation
- Soins de santé
- Foresterie
- Exploitation minière
- Pétrole et gaz
- Communications
- Autres services publics

Source : Statistique Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*



« La main-d'œuvre vieillissante est souvent perçue comme un problème à résoudre plutôt qu'une excellente occasion dont il faut tirer parti. Les compétences et les connaissances que possèdent les travailleurs âgés peuvent être d'une grande utilité pour une entreprise qui connaît bien ses besoins et qui peut déterminer ses faiblesses pouvant être surmontées par les travailleurs âgés appropriés. »



« Les entreprises qui ne comprennent pas les complexités ou ne reconnaissent pas les occasions associées à la main-d'œuvre vieillissante peuvent mettre en jeu leur capacité à rester compétitives. Puisqu'un grand nombre d'entreprises font face aux difficultés liées à la perte de connaissance en raison des départs à la retraite dans des secteurs ou des fonctions clés, les entreprises qui ne planifient pas à l'avance et ne tirent pas parti de la main-d'œuvre vieillissante seront perturbées. »



Nouvelles stratégies des RH pour les travailleurs âgés

- 79 % des membres de la génération du baby-boom n'arrêteront pas de travailler à 65 ans.
- 30 % souhaitent obtenir un diplôme ou une accréditation pour avancer dans leur carrière.
- 55 % souhaitent apprendre pour améliorer leurs compétences professionnelles.

Source : *American Association of Retired Persons (AARP) Survey, 2000*



- Les membres de la génération du baby-boom prendront la « retraite » de leur emploi actuel, puis entameront une seconde carrière. (Merrill Lynch, « *The New Retirement Survey* », 2005)
- Le CAEL travaille avec le Conference Board et la Blue Cross Blue Shield de l'Illinois.



Rôle de l'ÉA dans les *secondes carrières*

- L'ÉA accélère le recyclage professionnel des travailleurs âgés.
- Canada possède de l'expérience en matière d'ÉRA concernant les exigences du marché du travail.



Rôle de l'ÉA dans les *secondes carrières*

- Accélère la réalisation; favorise la motivation.
- Lien pour obtenir une orientation et une assistance professionnelles.
- L'une des nombreuses façons pour les collèges de faire preuve de flexibilité.



**Pour en savoir davantage, consultez :
www.cael.org**



Pamela Tate
Présidente et directrice générale, CAEL
ptate@cael.org



CAEL

The Council for Adult & Experiential Learning