



Alpha pour la vie Canada

Qu'est-ce que la littératie au travail?

La **littératie au travail** renvoie aux compétences fondamentales que les employés doivent maîtriser pour être en mesure de remplir leurs fonctions professionnelles et pour gérer les demandes de leur emploi de façon saine et productive. Ces caractéristiques comprennent les compétences essentielles et les compétences pour l'emploi, ou compétences générales.

Promouvoir le développement des compétences des employés en milieu de travail contribue à bâtir une fondation pour un apprentissage continu à mesure que les employés s'épanouissent et que les activités fleurissent. Améliorer les compétences des travailleurs donne lieu à une main-d'œuvre plus productive et à une économie plus concurrentielle.



La littératie au travail au Canada

- Les employeurs canadiens ont dépensé en moyenne 889 \$ par employé pour l'apprentissage et le perfectionnement en 2016-2017, une augmentation de 89 \$ par employé depuis 2014-2015. Le nombre moyen d'heures passées en apprentissage par employé par an est également à la hausse : 25 heures en 2010 contre 32 heures en 2016-2017 (*Les cultures d'apprentissage montrent la voie : Perspectives sur l'apprentissage et le perfectionnement*, Conference Board du Canada, 14e édition, 2018).
- Même des investissements modestes en formation en littératie au travail et en compétences essentielles peuvent avoir une incidence notable, notamment des gains sur le plan des compétences des travailleurs et du rendement au travail ainsi que des hausses dans les domaines suivants :
 - ▶ Emploi
 - ▶ Revenus
 - ▶ Rétention des employés
 - ▶ Productivité
- Investir dans la littératie au travail permet par ailleurs des économies de coûts découlant d'une diminution des erreurs et du gaspillage (*UPSKILL Health – Rapport technique sur les travailleurs et les résultats commerciaux : Société de recherche sociale appliquée*, 2016).
- Parmi les travailleurs qui ont participé à la formation sur les compétences essentielles, près de 25 % étaient plus susceptibles de signaler une réduction quant au stress relatif au travail comparativement à ceux n'ayant pas reçu ce type de formation (*UPSKILL Health – rapport technique sur les travailleurs et les résultats commerciaux : Société de recherche sociale appliquée*, 2016).
- En tout, 40 % des travailleurs canadiens affirment que leur employeur ne fournit jamais (ou rarement) un soutien pour le développement de carrière et 39 % disent qu'ils se tourneraient vers un autre employeur qui les paie moins cher s'il offrait des occasions de développement professionnel (*Étude d'ADP Canada sur le sentiment des travailleurs*, 2017).
- Selon le Forum canadien sur l'apprentissage, pour chaque dollar dépensé en apprentissage, un employeur reçoit en moyenne un avantage de 1,38 \$ (*L'apprentissage - Une main-d'œuvre qualifiée crée une entreprise prospère*, R. A. Malatest & Associates Ltd., Forum canadien sur l'apprentissage [2006]).