

Employee Training Falls Short In Canada How to Catch Up?

September 14, 2006 – The message is loud and clear: labour shortages are rapidly developing in Canada. At the same time, the demands of the knowledge economy coupled with the transformational nature of information technology mean skill requirements are constantly increasing and changing. The need to invest more in the skills of our current workforce has never been greater.

Still, one third of Canadian workers say they're not getting the training they need. Less than 30 per cent of adult workers in Canada participate in job-related education and training, compared to 45 per cent in the United States. As a matter of fact, American firms spend almost fifty per cent more on training than Canadian firms. We're also far behind European countries such as Sweden and the United Kingdom.

Employers hesitate for what are – on the surface – good reasons. Training is expensive and it means employees miss time on the job. Many employers aren't convinced of the return on that investment. And they worry that after they've spent a lot of money on training, employees might be "poached" by another firm. This, even though evidence shows that training boosts productivity and innovation.

The Canadian Council on Learning has commissioned a discussion paper, ***Employer Investment in Workplace Learning in Canada***, prepared by Canadian Policy Research Networks. The paper, by Mark Goldenberg, assesses the impact of current employer investment in training, examines incentives used in other countries and offers suggestions for improvement.

The paper raises questions that will spark discussion at a CCL/CPRN forum to be held November 9, 2006, in Ottawa.

You can access or download a copy of the report by [clicking here](#).

► FRANÇAIS

s u b s c r i b e

e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net

u n s u b s c r i b e

Insuffisance de la formation des employés au Canada Comment reprendre le terrain perdu ?

Le 14 septembre 2006 – Le message est sans équivoque : des pénuries de main-d'œuvre se dessinent rapidement au Canada. Par ailleurs, les exigences de l'économie du savoir, conjuguées au caractère transformationnel des technologies de l'information, font en sorte que les compétences professionnelles exigées ne cessent de s'accroître et d'évoluer. La nécessité d'investir davantage dans les compétences de la main-d'œuvre actuelle n'a jamais été aussi importante.

Pourtant, un tiers des travailleurs canadiens affirment qu'ils ne reçoivent pas la formation dont ils ont besoin. Moins de 30 pour cent des travailleurs adultes au Canada participent à des activités d'éducation et de formation liées à l'emploi, comparativement à 45 pour cent aux États-Unis. Dans les faits, les dépenses des entreprises américaines en formation professionnelle sont de près de 50 pour cent supérieures à celles des entreprises canadiennes. Nous traînons aussi considérablement de l'arrière par rapport à des pays européens comme la Suède et le Royaume-Uni.

Les employeurs hésitent pour ce qui semble – à première vue – de bonnes raisons. La formation coûte cher et les employés doivent s'absenter du travail. Plusieurs employeurs ne sont pas convaincus du rendement que génère cet investissement. Et ils s'inquiètent qu'après avoir consacré beaucoup d'argent à la formation, une autre entreprise réussisse à « attirer » les employés nouvellement formés. Il en est ainsi même s'il existe des preuves à l'effet que la formation contribue à stimuler la productivité et l'innovation.

Le Conseil canadien sur l'apprentissage a demandé aux Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques de préparer un document de recherche, ***Investissements des employeurs dans l'apprentissage en milieu de travail au Canada***. Rédigé par Mark Goldenberg, le document évalue l'incidence des investissements actuels des employeurs dans la formation, il passe en revue les incitations utilisées dans d'autres pays et il présente des propositions en vue d'améliorer la situation.

Le document soulève des questions qui alimenteront les délibérations d'un forum organisé par le CCA et les RCRPP, qui se déroulera le 9 novembre 2006, à Ottawa.

Vous pouvez accéder ou télécharger un exemplaire du rapport en [cliquant ici](#).

► **ENGLISH**

a b o n n e m e n t

e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network

d é s a b o n n e r

