

Le 7 mai 2007

## **Le suivi sur le Sommet de l'éducation**

Comme nous l'avons mentionné dans le numéro du 22 janvier 2007 de notre cybermag *Ça presse*, sept experts de six pays, représentant des établissements d'enseignement et des instituts techniques de renommée se sont réunis à New York en août 2006 pour discuter de la *Valeur de l'éducation* lors d'une table ronde organisée par Heidelberg et présidée par M. Brian Ellis, directeur du marketing de Heidelberg Canada. Dans ce deuxième volet, le débat se poursuit sur les défis et les possibilités en matière d'éducation et de formation dans l'industrie de l'imprimerie.

Les panélistes sont : Frank Cost, Rochester Institute of Technology – College of Imaging Arts and Sciences (É.-U.); André Dion, Institut des communications graphiques du Québec (Canada); Dr Abhay Sharma, Université Ryerson– School of Graphic Communications Management (Canada); Les Claridge, School of Printing and Publishing, London College of Communication (Grande-Bretagne.); Manoel Manteiga de Oliveira, Escola Senai Theobaldo de Nigris (Brésil); Ir. Halim Azhar Mohd Yatim, Industrial Technical Institute N.T.S. Arumugam Pillai (Malaisie); Erich Steiner, Hochschule der Medien (Allemagne).

Brian Ellis a amorcé le débat en posant la question suivante : « Quelle est la valeur réelle de l'éducation ». Les panélistes ont répondu à cette question en se penchant sur quatre thèmes :

l'adaptation de la formation

la valeur de l'éducation et de la formation

la promotion d'une culture d'apprentissage et de formation

le recrutement et le maintien en poste des jeunes.

Voici donc quelques-unes des observations formulées par les panélistes sur ces quatre thèmes. Cliquez [ici](#) pour lire l'article au complet. Pour participer à cette discussion, veuillez écrire M. Brian Ellis à [brian.ellis@heidelberg.com](mailto:brian.ellis@heidelberg.com)

### **L'adaptation de la formation**

Frank Cost : « [...] nous n'avons pas encore pris conscience des possibilités de l'Internet dans la dispense des connaissances. Notre formation est toujours et encore nettement axée sur le fait que ce sont les élèves qui viennent en classe. »

André Dion : « Il nous faut apprendre à intégrer plus rapidement les mutations de cette industrie dans nos programmes et supports pédagogiques. »

D<sup>r</sup> Abhay Sharma : « Il conviendrait [...] de réfléchir davantage à ce que nous enseignons et comment. »

Erich Steiner : « [...] il nous faudrait encore intensifier et élargir notre coopération avec l'industrie, afin de combiner les connaissances académiques et les besoins de l'industrie, au bénéfice des deux parties. »

### **La valeur de l'éducation et de la formation**

Manoel Manteigas de Oliveira : « Les entreprises apprécient les salariés bien formés. Ils sont précieux pour elles, car [...] c'est des collaborateurs qualifiés que dépend la satisfaction du client. Ce sont eux qui sont à la base du succès de toute entreprise, dans n'importe quelle industrie. »

Ir. Halim Azhar Mohd Yatim : « [...] il est important que les élèves se voient dispenser les connaissances de base, afin de comprendre ce que peut faire une machine. Appuyer simplement sur des boutons, ça ne fonctionne que de manière limitée [...] Il est de mon point de vue tout aussi important non seulement de maîtriser la machine, mais aussi de posséder tout le savoir lié à la machine. »

### **La promotion d'une culture d'apprentissage et de formation**

Frank Cost : « [...] il nous faudra abandonner bien des « habitudes » d'apprentissage. [...] Je suis [...] assez frustré par le comportement conservateur en matière de formation dans cette industrie. »

André Dion : « [...] d'une part, il faut que les salariés apprennent à se perfectionner en permanence. Mais, d'autre part, il faut que les entreprises envoient aussi leur personnel en formation et qu'elles exigent sa participation à des sessions de formation permanente. [...] Connaissances et formation sont les clés d'un succès durable de l'entreprise. »

### **Le recrutement et le maintien en poste des jeunes**

D<sup>r</sup> Abhay Sharma : « L'industrie a de gros besoins de jeunes bien formés, mais il n'y a malheureusement pas assez d'étudiants intéressés. [...] Les possibilités de carrière dans l'industrie des médias imprimés sont souvent bien meilleures que dans d'autres secteurs, mais malheureusement, les jeunes n'y pensent pas quand ils choisissent leur métier. »

Erich Steiner : « Dans l'industrie des arts graphiques en Allemagne, on observe un manque de personnel jeune aux postes de direction [...] 40 % des gérants dans ce domaine ont plus de 55 ans, 12 % ayant même plus de 60 ans. Nous aurons donc des problèmes dans un proche avenir pour les remplacer. [...] face aux changements enregistrés dans les technologies, les affaires et la société, nos universités doivent emboîter le pas à l'évolution de notre société vers une société de l'information. »

Manoel Manteigas de Oliveira : « En dépit de la croissance des médias électroniques, [...] je suis convaincu que l'industrie de l'imprimerie joue un rôle fondamental dans le développement de la formation des jeunes et des adultes – et continuera de le jouer à l'avenir. »

### **Stagnation des dépenses en formation et apprentissage au Canada**

Le 1<sup>er</sup> mai 2007, le Conference Board du Canada a publié un rapport intitulé *Learning and Development Outlook 2007: Are We Learning Enough?* Ce document fait état des résultats de sa neuvième enquête biennale menée auprès d'organisations canadiennes et portant sur leurs approches en matière de formation, d'apprentissage et de perfectionnement.

Bien que les organisations canadiennes dépensent en moyenne 852 \$ par employé pour la formation, l'apprentissage et le perfectionnement, le niveau d'investissement à ce chapitre n'a pas changé considérablement au cours des dix dernières années. De plus, lorsque ce montant est rajusté en fonction de l'inflation, les dépenses sont en fait 17 pour cent moins élevées qu'il y a une décennie.

Selon les réponses obtenues auprès des 258 répondants, les résultats de l'enquête révèlent également ce qui suit :

Les répondants consacrent 1,8 pour cent de leur masse salariale à la formation, l'apprentissage et le perfectionnement.

Les employeurs fournissent 25 heures de formation, d'apprentissage et de perfectionnement par année par employé, soit une baisse de 10 pour cent par rapport à 2005.

Quatorze pour cent des répondants ne conservent aucune donnée de suivi sur les activités de formation, d'apprentissage et de perfectionnement qu'ils fournissent.

Les organisations axées sur le savoir œuvrant dans le secteur sans but lucratif, les services professionnels et les services financiers ont consacré des niveaux supérieurs de dépenses en formation, apprentissage et perfectionnement, tandis que les secteurs, comme ceux de détail/gros, l'éducation, la santé et la construction, ont affecté le moins de dépenses.

La plus grande part du budget de formation, d'apprentissage et de perfectionnement, soit 44 pour cent, est affectée au personnel de gestion.

Comme l'apprentissage en milieu de travail n'est pas bien suivi ou évalué, il se peut que ce genre d'activité ait lieu plus souvent qu'il ne l'est signalé. Les répondants ont déclaré que 42 pour cent de toutes les activités d'apprentissage sont à caractère informel.

Comme le précise le rapport, dans une économie de plus en plus mondialisée, concurrentielle et axée sur le savoir, ce sont les travailleurs qualifiés qui sont à la base du succès. À défaut d'investir dans la formation, l'apprentissage et le perfectionnement, d'évaluer ces activités et d'en maximiser les possibilités, la capacité des organisations d'assurer le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des personnes talentueuses dont elles ont besoin pour survivre et prospérer sera grandement limitée.

On peut se procurer ce rapport de 76 pages auprès du Conference Board du Canada, au coût de 975 \$. Pour plus de détails, visitez le site [www.conferenceboard.ca](http://www.conferenceboard.ca)