



Mémoire prébudgétaire

L'apprentissage des connaissances : une priorité nationale

Résumé

L'innovation et les compétences de la nouvelle génération sont des sujets d'actualité, mais le Forum canadien sur l'apprentissage se préoccupe de l'indifférence apparente à l'égard du rôle essentiel que remplissent les gens de métier au Canada. Dans un nombre grandissant de secteurs, les postes liés à des métiers spécialisés sont parmi les plus difficiles à pourvoir. L'infrastructure traditionnelle et l'infrastructure verte ont besoin de main-d'œuvre en mesure de l'entretenir, de la réparer et de construire de nouvelles infrastructures. L'avenir appartient aux véhicules autonomes, à l'énergie durable et aux techniques de fabrication de pointe, et nous aurons besoin de travailleurs professionnels hautement qualifiés qui savent comment les choses fonctionnent et peuvent les améliorer. L'innovation, la productivité et la compétitivité dans l'ensemble des secteurs économiques reposent sur les gens de métier, et la plupart d'entre eux acquièrent leurs compétences grâce à l'apprentissage.

Souvent, on pense que l'apprentissage est une formation postsecondaire de « dernier recours » pour les élèves en difficulté. Ce genre de préjugé est épouvantablement dommageable pour les gens de métier du Canada ainsi que pour les entreprises qui les embauchent. Le parti pris se reflète même dans le financement accordé aux établissements postsecondaires : le gouvernement fédéral investit cinq fois plus d'argent pour un étudiant à l'université que pour un apprenti. Les gens de métier jouent un rôle fondamental au Canada. C'est vrai aujourd'hui, et ce sera vrai demain. C'est pourquoi le gouvernement fédéral doit confirmer son appui sans équivoque à l'égard de l'importance cruciale des compétences pratiques dans notre économie du savoir.

Par l'intermédiaire du présent mémoire prébudgétaire, nous recommandons au gouvernement fédéral de réitérer son engagement envers l'apprentissage au Canada en prenant les mesures suivantes. Le gouvernement doit :

- Se doter d'une vision nationale relativement à la formation et à l'enseignement professionnels en favorisant un environnement propice à l'échange et à l'affectation de programmes novateurs d'un bout à l'autre du Canada. Cela suppose de soutenir un plus grand nombre de projets de recherche, d'expérimentation et d'évaluation qui serviront à éclairer l'élaboration de programmes, de politiques, et de ressources de pointe.
- Assumer un rôle de chef de file. Le gouvernement peut, en tant qu'utilisateur de services découlant des métiers spécialisés, mettre en place des mécanismes pour l'établissement de liens entre les dépenses d'approvisionnement et d'infrastructure et la formation en apprentissage. Si l'apprentissage était ainsi un impératif commercial, les apprentis



vivraient moins d'insécurité d'emploi. Ce genre d'insécurité peut freiner l'achèvement de la formation professionnelle et même pousser les apprentis à abandonner.

- Chercher à abattre les obstacles à l'emploi. Même s'il y a des avantages pour l'entreprise, les employeurs doivent assumer la plus grande part du fardeau lié à la formation en apprentissage. Ils doivent se retrouver dans les dédales du processus d'embauche, se charger de la formation en cours d'emploi ainsi que composer avec les exigences réglementaires et celles des systèmes d'éducation. Pour aider les entreprises à fournir une formation en milieu de travail de haute qualité, il faudrait leur fournir du soutien et des ressources sur demande.

Contexte

Le Canadian Apprenticeship Forum – Forum canadien sur l'apprentissage (CAF-FCA) est un organisme sans but lucratif fondé sur la collaboration entre les employeurs, les syndicats, les éducateurs, les autorités provinciales et territoriales en matière d'apprentissage et les organismes militant en faveur de l'équité, par exemple les groupes qui représentent les femmes et les Autochtones.

L'apprentissage est un parcours de formation postsecondaire qui s'effectue en bonne partie dans un milieu de travail. Au Canada, l'apprentissage est principalement axé sur les emplois spécialisés et permet aux gens d'acquérir les compétences nécessaires pour exécuter des tâches pratiques de manière compétente en respectant les normes du secteur. La formation s'appuie sur une alternance de périodes de travail (de 80 à 85 %) et de formation technique (de 15 à 20 %). La formation technique est offerte par un collège, un centre de formation syndical, un formateur privé ou en ligne. En général, les programmes d'apprentissage ont une durée de quatre ans et mènent à l'obtention d'un certificat de métier qualifié. Lorsque l'apprenti a accumulé le nombre d'heures de travail requis et terminé la formation technique pertinente, il peut subir l'examen permettant d'obtenir un certificat de compétence. Ceux qui réussissent l'examen en obtenant une note d'au moins 70 % deviennent des compagnons certifiés.

Comme l'apprentissage est régi par les provinces et les territoires, le Canada compte donc 13 régimes d'apprentissage répondant aux conditions et aux besoins particuliers de tous les marchés régionaux du travail au pays. Ce mode de formation comporte plusieurs avantages, dont la possibilité de toucher une rémunération au cours de la formation et l'acquisition de compétences pratiques. L'apprenti bénéficie des conseils d'un compagnon certifié qui lui sert de mentor.

L'apprentissage est beaucoup plus complexe et comprend beaucoup plus de nuances que les autres types de formation postsecondaire. En général, la formation en apprentissage est moins



linéaire, et est assujettie aux périodes d'inactivité, aux délais du retour de la formation technique et aux différences régionales dans tous les domaines, qu'il s'agisse de l'ordre dans lequel la formation est donnée ou du nombre d'heures de travail devant être accumulées. Comme l'apprenti est un employé, il est soumis aux forces qui s'exercent sur le marché et sur l'économie, contrairement à beaucoup d'étudiants à temps plein. De plus, au Canada, les apprentis sont plus âgés en général au moment de leur inscription que leurs homologues qui s'inscrivent au collège et à l'université et ils sont donc plus susceptibles d'avoir des obligations financières et familiales. Les facteurs qui contribuent à l'obtention de résultats positifs sont intégrés et interdépendants. Vu le nombre de gens de métier qui approchent de la retraite, il est plus essentiel que jamais que la formation en apprentissage suive le rythme de l'évolution rapide de la technologie et contribue à mobiliser les travailleurs, à accroître la capacité d'apprentissage et à surmonter les obstacles à l'obtention d'un certificat de compétence professionnelle.

L'approche adoptée par le Canada pour la collecte de données sur la formation en apprentissage est souvent imprécise et lacunaire. En conséquence, nous avons un portrait incomplet des obstacles à l'entrée, des taux d'achèvement, de la qualité de la formation en milieu de travail et de l'avancement professionnel dans ce domaine. Le peu d'efforts coordonnés d'un bout à l'autre du pays pour contrôler et évaluer les pratiques de formation en apprentissage vient ralentir la mise en œuvre à grande échelle des pratiques novatrices et empêche les intervenants d'accéder à l'information dont ils ont besoin à propos des besoins en apprentissage dans le marché du travail. Le Canada a beaucoup de retard à rattraper par rapport à ses homologues à l'étranger pour ce qui est de comprendre les programmes de formation en milieu de travail qui ont lieu sur son territoire.

Une vision nationale de l'enseignement et la formation professionnels

Le CAF-FCA propose un investissement de 25 millions de dollars sur cinq ans afin de créer un centre d'excellence voué à l'enseignement et à la formation professionnels. Les fonctions du centre devraient être axées sur la recherche, l'évaluation et l'expérimentation. Actuellement, il n'y a pas suffisamment de fonds accordés pour la poursuite d'études qui permettraient d'obtenir de l'information sur la formation en apprentissage. Les organismes de financement manifestent peu d'intérêt envers la recherche sur la qualité de la formation en milieu de travail ou qui ne sert qu'à offrir de l'information régie par la demande aux étudiants, aux parents et aux éducateurs. La formation donnée en milieu de travail est grandement axée sur la productivité et le profit, mais il existe très peu d'occasions d'illustrer dans quelle mesure cette culture permet d'atteindre les objectifs.

Il n'y a pour ainsi dire aucun effort déployé en vue d'évaluer les programmes et les mesures de soutien en place. Par exemple, les intervenants au Canada ne savent pas à quel point les crédits



d'impôt à l'emploi encouragent les nouveaux employeurs à embaucher des apprentis, et ce, malgré toute l'attention accordée à ce type d'investissement gouvernemental. Malgré la collecte de données à chaque décennie environ dans le cadre de l'Enquête nationale auprès des apprentis afin d'avoir une idée plus juste du lien entre le taux de réussite et les caractéristiques des apprentis, aucune initiative ne vise à recenser les particularités des entreprises qui guident les apprentis jusqu'à ce qu'ils obtiennent leur accréditation. Cela fait en sorte qu'il est pratiquement impossible de prendre des décisions éclairées au sujet des politiques à adopter.

Un centre d'excellence serait bien placé pour soutenir les projets de démonstration innovateurs et les programmes pilotes, en diffuser les résultats afin d'informer d'autres intervenants connexes, par exemple les provinces et les territoires, et adapter les pratiques prometteuses aux réalités régionales.

Un rôle de chef de file à assumer

Cela fait plusieurs années qu'on songe à lier la formation d'apprentissage aux dépenses d'infrastructure et d'approvisionnement, mais la mise en œuvre demeure dans l'impasse. Essentiellement, le pouvoir fédéral de dépenser est l'un des leviers les plus importants que l'on puisse utiliser pour aider la formation en apprentissage. Selon certaines études, les employeurs sont plus susceptibles de participer à la formation en apprentissage s'ils y voient un intérêt commercial. La formation et l'accréditation des apprentis dépendent des employeurs, et en tant que membre de cette communauté, le gouvernement fédéral est bien placé pour encourager l'embauche d'apprentis dans les milieux de travail sous sa responsabilité, ce qui permettrait, par le fait même, de soutenir l'accréditation des gens de métier.

Il peut toutefois s'avérer compliqué de lier l'apprentissage aux dépenses d'infrastructure et d'approvisionnement du gouvernement fédéral, car cela peut soulever certaines préoccupations par rapport à l'augmentation des coûts et aux exigences de reddition de comptes. Malgré tout, le gouvernement fédéral devrait envisager d'adopter des politiques qui favoriseront l'accès des apprentis à l'emploi. Un certain nombre de gouvernements provinciaux ont déjà mis en œuvre certaines approches novatrices qui pourraient être adaptées aux besoins du gouvernement fédéral. Par exemple, le Manitoba a adopté depuis 2014 la *Loi sur les occasions d'apprentissage en milieu de travail* qui prévoit que les marchés de travaux publics doivent fournir, lorsque c'est possible, des occasions de formation pour des apprentis. Depuis 2015, en Colombie-Britannique, les entrepreneurs et les sous-traitants doivent démontrer qu'ils offrent des occasions d'apprentissage et embauchent des apprentis sur leurs chantiers de travail dans le cadre de projets d'infrastructure, lorsque ceux-ci sont évalués à plus de 15 millions de dollars.



L'approche en vigueur d'attestation sur une base volontaire en ce qui concerne l'embauche d'apprentis est lacunaire et ne permet pas de récolter les données nécessaires à la prise de décisions stratégiques éclairées. Là où c'est approprié, il faudrait imposer des critères relativement à l'embauche adéquate d'apprentis dans le cadre d'appels d'offres fédéraux, y compris en ce qui concerne les métiers désignés Sceau rouge. Les exigences relatives aux déclarations pourraient s'inscrire dans les méthodes existantes de collecte de données relatives aux ressources humaines, puisque, dans bon nombre de cas, les entreprises qui embauchent des apprentis sont admissibles à un crédit d'impôt fédéral et provincial ou territorial. Afin d'optimiser les résultats, l'attribution d'un marché doit être assortie de modalités pour la formation en apprentissage, mais il faut éviter que ces modalités soient trop restrictives en premier lieu.

Relativement aux fonds d'infrastructure qui sont dévolus aux autres échelons de gouvernement, nous avons la possibilité de tirer parti des règlements régionaux afin d'attirer les jeunes, les groupes sous-représentés et les gens de métier locaux, en leur offrant un objectif inspirant à atteindre relativement à la formation en apprentissage, dans les métiers qualifiés en demande dans la province ou le territoire. En résumé, il est clair que nous avons la possibilité de devenir un chef de file en ce qui concerne la prochaine génération de main-d'œuvre qualifiée, et nous pourrions également renforcer nos efforts à ce sujet au fil du temps.

Des obstacles à abattre pour aider les employeurs

L'environnement des petites entreprises du Canada limite leur capacité d'assurer la formation, d'initier les apprentis à toutes les facettes du métier qualifié et d'offrir des postes d'apprenti de façon continue. Pourtant, plus des trois quarts des apprentis sont aujourd'hui formés au sein de petites entreprises. Bon nombre de grandes entreprises ont la capacité de former plus de gens de métier qu'elles n'en ont besoin, et c'est pourquoi on pourrait les encourager, grâce aux incitatifs appropriés, à former une main-d'œuvre qualifiée pour soutenir leur chaîne d'approvisionnement. Les entreprises, autant les grandes que les petites, ont besoin d'information et de ressources concrètes fournies en temps opportun pour mettre en place des approches novatrices.

Le Centre d'excellence devrait avoir comme mission de fournir des outils aux employeurs ainsi que des conseils, des stratégies et des ressources adaptés aux besoins. On a la possibilité d'offrir des services pour soutenir le mentorat en milieu de travail, l'information et les mécanismes de suivi. Le fait de lier les possibilités d'apprentissage aux ressources pour encourager la participation de l'employeur ne peut faire autrement que d'améliorer la qualité de la formation en milieu de travail.



Le Centre d'excellence pourrait aussi avoir la responsabilité de collaborer avec les autorités provinciales, territoriales et fédérales responsables de l'apprentissage et avec les intervenants locaux de façon à veiller à ce que les ressources soient appropriées et à éviter le dédoublement des ressources existantes. Ces efforts doivent refléter les initiatives provinciales et territoriales d'apprentissage intégrées au travail. D'expérience, le CAF-FCA sait qu'il est possible pour les organismes de réglementation, les employeurs, les syndicats et les éducateurs de collaborer entre eux, ce que voit d'un œil favorable la communauté des apprentis.

Conclusion

Pour être un chef de file relativement à la formation en apprentissage, le gouvernement fédéral doit d'abord exprimer clairement et ouvertement l'importance du rôle des métiers qualifiés dans l'économie canadienne. Les gens de métier ne font pas que soutenir la productivité, la compétitivité et l'innovation; leurs compétences sont nécessaires à la mise en œuvre, à l'aménagement, à l'entretien et à la réparation des innovations. Notre besoin pour des compétences pratiques ne tarit pas, mais il est en train de se transformer, tout comme les besoins relatifs à bon nombre d'emplois dans l'économie canadienne.

L'établissement d'un centre d'excellence pour la formation professionnelle et la formation en apprentissage constitue un premier pas important dans notre démarche pour comprendre les programmes qui existent aux quatre coins du Canada afin de les mettre en œuvre dans des régions et les adapter à leurs besoins particuliers. Afin d'éclairer l'élaboration de programmes, de politiques et de ressources efficaces, nous aurons besoin de données rigoureuses tirées de la recherche, des expérimentations et des évaluations. L'information ainsi obtenue pourrait être utilisée pour fournir du soutien et des ressources aux employeurs, lesquels jouent un rôle clé en tant que formateurs et mentors dans le processus d'apprentissage. Ce sont eux qui fournissent les outils nécessaires à une formation de grande qualité.

Parallèlement, le gouvernement fédéral doit jouer un rôle de chef de file relativement à son propre recours à des services en matière de métiers qualifiés. La mise en œuvre de mécanismes pour lier les dépenses d'infrastructure et d'approvisionnement à la formation en apprentissage est depuis trop longtemps dans l'impasse. En conséquence, nous devons déployer des efforts accrus et continus pour mettre en place des politiques qui permettront de régler la question. Nous encourageons le Comité permanent des finances de la Chambre des communes à recommander, dans le prochain budget fédéral, au gouvernement de jouer un rôle de chef de file en prenant des mesures concrètes et en ouvrant la voie aux autres autorités.