



L'emploi chez les jeunes au Canada

À propos de nous

Le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FAC-CAF) est un organisme national et inclusif qui rassemble tous les intervenants de l'apprentissage. Nous sommes un organisme à but non lucratif qui travaille avec les intervenants de toutes les régions du Canada. Les participants collaborent pour soutenir des systèmes et des politiques d'apprentissage dynamiques et novateurs en vue de créer une main-d'œuvre spécialisée hautement qualifiée, inclusive et mobile. Des employeurs, des syndicats, des organismes militant en faveur de l'équité, des établissements d'enseignement et les provinces/territoires appuient nos opérations par l'intermédiaire de nos membres.

Comme porte-parole national du milieu de l'apprentissage, nous influençons les stratégies nationales d'apprentissage grâce à des recherches, à des discussions et à la collaboration. Notre programme de recherche repose sur la prémisse selon laquelle l'industrie doit avoir des points de vue exacts et objectifs sur les problèmes d'apprentissage pour pouvoir les régler. Nous sommes une tribune nationale chargée du dialogue sur l'apprentissage et nous relient les intervenants pour leur donner l'occasion de mettre en commun leurs pratiques prometteuses, de cerner les obstacles et de collaborer afin d'y trouver des solutions. Notre organisation favorise également la promotion auprès des jeunes, des parents et des employeurs de l'apprentissage comme cheminement important dans les études postsecondaires et menant à carrières valorisantes dans des professions très recherchées.

Depuis 2000, nous modifions fondamentalement le dialogue sur l'apprentissage au Canada. Nous donnons un aperçu de la recherche, organisons des rencontres, élaborons des initiatives prometteuses et faisons la promotion de l'apprentissage. En favorisant des occasions de communiquer les réussites et de s'attaquer aux problèmes communs, nous contribuons à la recherche de solutions locales, régionales et nationales efficaces.

Les stages d'apprentissage : un enseignement postsecondaire fondé sur le travail

À mesure que les enfants du baby-boom prennent leur retraite, il faut de plus en plus de gens de métier très qualifiés. Les intervenants de l'ensemble du secteur estiment que le Canada aura besoin de plus de 500 000 ouvriers qualifiés d'ici 2020.



Les stages d'apprentissage permettent d'acquérir des compétences techniques de pointe grâce à une expérience de travail pratique et à un enseignement technique intensif. Environ 80-85 % de la formation se donne en milieu de travail. La part restante de 15-20 % est enseignée dans un établissement postsecondaire et mène à l'accréditation. Les avantages de ce genre de formation sont notamment la possibilité de gagner un revenu tout en apprenant, le côté pratique de l'apprentissage, des possibilités d'emploi dans toutes les régions du Canada et une carrière gratifiante. La durée moyenne du stage d'apprentissage est de quatre ans. Les apprentis gagnent une proportion croissante du salaire d'un compagnon à mesure qu'ils progressent vers l'obtention de leur accréditation.

Malgré ces avantages et le fait que le taux de chômage chez les jeunes continue d'osciller autour de 15 %, il reste au milieu de l'apprentissage divers défis à relever en matière de recrutement et de rétention des apprentis. Les inscriptions des nouveaux apprentis continuent à augmenter, ce qui indique que les employeurs ouvrent des postes d'apprentis dans leur milieu de travail. Cependant, le taux de réussite ne suit pas le rythme du recrutement, ce qui fait qu'il y a pénurie perpétuelle de gens de métier certifiés.

La perception des jeunes

Au printemps 2013, nous avons réalisé un sondage auprès des 13 à 17 ans afin de mesurer leur perception des métiers spécialisés, puis nous en avons comparé les résultats avec ceux d'un sondage parallèle réalisé en 2004.

Davantage d'adolescents comprennent maintenant les processus d'apprentissage et disent qu'on peut facilement trouver des renseignements sur les métiers spécialisés. La plupart ont une perception favorable des gens de métier et des métiers spécialisés. Néanmoins, le milieu de l'apprentissage a encore des devoirs à faire quand il s'agit de joindre les personnes qui influencent les jeunes et de promouvoir des débouchés pour les femmes la perception des stages d'apprentissage comme une option postsecondaire de premier choix. Les réponses indiquaient que, de nos jours, les jeunes sont moins enclins à croire que les gens de métier seront toujours recherchés.

Nos principales constatations

- Quelque 42 % sont prêts à envisager de faire carrière dans les métiers spécialisés;
- Près de 40 % ont envisagé de faire carrière dans les métiers au cours de la dernière année;
- Environ 48 % ont déclaré être au courant du salaire qu'ils pourraient gagner;
- Exactement 46 % ont dit qu'ils seraient fiers d'exercer un métier spécialisé;
- Dans les sondages précédents, un plus grand nombre de répondants croyaient qu'une carrière dans les métiers est plus appropriée pour les hommes que pour les femmes;



- Les jeunes continuent de considérer l'université comme un cheminement postsecondaire de premier choix;
- Leurs parents, leurs enseignants et leurs amis ne les encouragent pas à faire carrière dans les métiers spécialisés.

Les grands défis

Malgré la forte demande de travailleurs spécialisés, de nombreux facteurs contribuent à l'incapacité du Canada d'intéresser les jeunes à l'obtention d'une accréditation. Aux fins du présent mémoire, nous en abordons deux qui ont de profondes répercussions sur l'emploi des jeunes dans les métiers spécialisés.

La préparation au succès

Le premier est l'incapacité de notre pays de préparer les apprentis à la nature du travail accompli dans les métiers spécialisés d'aujourd'hui. Il nous faut absolument accroître la main-d'œuvre spécialisée si nous voulons construire, entretenir et faire fonctionner nos infrastructures, exploiter nos ressources et soutenir les perspectives économiques. Toutefois, les métiers spécialisés continuent à être considérés comme des carrières de dernier recours. En réalité, ces métiers exigent souvent des compétences poussées en mathématiques, en sciences et en technologie. Les milieux de travail actuels dans ces domaines incarnent la mise en pratique des compétences en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques.

Souvent, pour les personnes qui apprennent sur le tas, les études théoriques n'ont aucune pertinence, et ces élèves ne comprennent donc pas non plus la pertinence des matières de base, comme les mathématiques. Ils trouveront peut-être en définitive un emploi dans les métiers spécialisés, mais leurs niveaux de connaissances en mathématiques, en sciences et en technologie seront inadéquats. On doit donner aux enseignants, aux parents et aux jeunes des outils pratiques et une idée réaliste des conditions préalables à une carrière dans les métiers afin d'élever le statut de l'avenue de l'apprentissage postsecondaire et de permettre aux jeunes de prendre des décisions plus éclairées.

De nombreux employeurs signalent également que l'absence d'aptitudes essentielles constitue un obstacle à la formation des apprentis, ce qui peut influencer sur leur capacité de mener à bien leur formation technique. Si les jeunes ont une meilleure compréhension des métiers recherchés à l'échelle locale et des compétences et des conditions essentielles à leur réussite ainsi que la possibilité d'être exposés à la façon d'appliquer ces compétences en milieu de travail, ils accorderont davantage de respect à ce cheminement postsecondaire.



Les fonds annoncés dans le budget fédéral de 2013 (19 millions de dollars sur deux ans pour inciter les gens à étudier dans les domaines où les employeurs ont besoin de beaucoup de travailleurs) pourraient aider à faire avancer ce programme. Cependant, on n'y a pas encore donné suite.

L'accès à un emploi interrompu

Le deuxième facteur est lié aux possibilités d'emploi interrompu : l'apprenti doit être employé pendant toute la durée de son programme d'apprentissage pour obtenir le nombre nécessaire d'heures sur les lieux de travail. Lorsque les contrats prennent fin ou qu'il n'y a plus de travail, les apprentis sont souvent les premiers mis à pied. Plutôt que des « apprenants », ils sont considérés comme des employés non certifiés. Ce statut les laisse à la merci de la conjoncture économique. Comme il existe 13 systèmes d'apprentissage différents au Canada, les apprentis doivent aussi surmonter des obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre, même lorsque la demande d'apprentis à un stade avancé est forte ailleurs. Les jeunes sont donc plus susceptibles que leurs collègues plus âgés d'abandonner une carrière dans les métiers.

Des efforts d'harmonisation des programmes d'apprentissage pourraient aider à résoudre les problèmes relatifs à la mobilité de la main-d'œuvre, bien que cela soit une entreprise de longue haleine. Il est probable que l'harmonisation régionale (comme cela se passe dans le Canada atlantique et entre les provinces de l'Ouest) se fera plus rapidement et avec des résultats qui sont plus faciles à contrôler. Entre-temps, les employeurs et les apprentis doivent apprendre à mieux naviguer au milieu des problèmes de mobilité.

Pour trouver un emploi aux apprentis tout au long de leur processus d'apprentissage, les petits employeurs devront collaborer et être véritablement engagés à former des travailleurs spécialisés certifiés en général. Dans ce domaine, ils ont des leçons à tirer des méthodes internationales de formation d'apprentis et de la réussite relative des comités mixtes d'apprentissage au Canada. Les modèles de consortiums entre petits employeurs sont prometteurs. Des projets pilotes pourraient s'avérer intéressants, particulièrement dans certaines régions qui connaissent une forte demande. Des solutions aux problèmes d'accès aux bourses, des crédits d'impôt et d'autres mécanismes de soutien devraient faire partie de la structure des consortiums. Les associations industrielles et les syndicats pourraient se révéler de bons partenaires pour la fourniture d'un soutien administratif.

Recommandations

Nous avons cerné trois grands domaines dans lesquels le gouvernement fédéral pourrait avoir une incidence considérable sur les possibilités d'emploi des jeunes dans les métiers spécialisés.



1. Réévaluer les options d'études postsecondaires : Les élèves d'aujourd'hui ont un nombre illimité de choix et n'ont presque aucune orientation quand il est question de leurs études postsecondaires. On les encourage souvent, plutôt que d'utiliser des ressources et du temps pour faire évaluer leurs compétences et leurs intérêts, à étudier à l'université. Cela gaspille du temps et de l'argent et produit des jeunes très instruits et sous-employés. Le gouvernement du Canada a un rôle à jouer lorsqu'il s'agit de faire des rapprochements entre l'éducation et son application en milieu de travail et de générer une plus grande estime pour tous les cheminements postsecondaires.

2. Se préparer avec succès : Étant donné qu'il existe plus de 300 métiers et que la demande est très différente d'un bout à l'autre du Canada, il faudrait déployer plus d'efforts pour déterminer la demande aux niveaux local et régional. Relier des professions très recherchées et la compréhension des conditions de réussite permettrait de mieux informer les jeunes, les parents, les éducateurs et les conseillers en orientation. Un processus visant à dépister les pénuries de compétences et les possibilités d'emploi afin de répondre positionnera les jeunes pour la réussite. Il faudrait aussi relier les élèves aux employeurs pour aider les jeunes à trouver de l'emploi.

3. Favoriser l'emploi interrompu : Les gens de métier sont en grande partie formés dans de petites et moyennes entreprises (77 %), dont beaucoup bénéficient d'un soutien limité de leurs ressources humaines. La spécialisation peut constituer un obstacle à la formation à toutes les facettes du métier. Lorsque les contrats tirent à leur fin ou que le travail diminue, les apprentis non certifiés sont les plus susceptibles d'être mis à pied. Des projets pilotes auxquels collaborent de petits employeurs pour « se partager » les rôles de formation et offrir un soutien administratif rendraient les formations d'apprentissage plus attrayantes pour les entreprises canadiennes. Les administrateurs pourraient jouer un double rôle en encourageant les apprentis à revenir à la formation technique et à faire des progrès vers l'obtention de leur attestation, et en aidant également à lever les objections ainsi qu'en faisant connaître aux apprentis le soutien mis à leur disposition. L'accès à des bourses, des crédits d'impôt et d'autres mécanismes de soutien sont essentiels si l'on veut que cette approche soit viable.