

Recommandations

Soutenir la parité d'estime entre tous les cheminements postsecondaires

- Veiller à ce que les programmes ne valorisent pas davantage un cheminement postsecondaire par rapport aux autres
- Accorder à la mention Sceau rouge (MSR) la même valeur comme titre de compétence qu'un grade ou un diplôme

Tenir compte de la nature unique de la formation en apprentissage lors de la prise d'engagements relatifs à l'apprentissage intégré au milieu de travail

- Intégrer les diverses plateformes de mise en relation des employeurs et des apprentis partout au Canada
- Investir 5 millions de dollars annuellement dans la recherche sur l'apprentissage
- Travailler en collaboration avec les syndicats du secteur public à promouvoir l'embauchage d'apprentis par l'ensemble de l'administration fédérale et mettre en œuvre des contrats protégeant l'emploi des apprentis jusqu'à leur certification

Mettre en œuvre des solutions de bon sens qui facilitent le retour à une formation en apprentissage technique

- Promouvoir les mesures de soutien fédérales disponibles qui aident les apprentis à retourner en formation technique
- Rendre l'assurance-emploi plus accessible aux apprentis

Soutenir la mise en œuvre à plus grande échelle de programmes innovants qui permettent aux Autochtones d'acquérir une formation dans les métiers spécialisés

- Fournir un financement durable pour soutenir la mise en œuvre à plus grande échelle de programmes d'apprentissage qui répondent aux besoins uniques des communautés autochtones

Veiller à ce que la proposition de valeur associée à la certification par les écoles de métiers soit claire pour les jeunes apprentis

- Rendre les données sur les résultats des programmes d'éducation accessibles au public et gratuites



Forum canadien sur l'apprentissage

Le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) est un organisme national à but non lucratif qui œuvre en collaboration avec des intervenants de toutes les régions du Canada. Il influe sur les stratégies d'apprentissage pancanadiennes grâce à la recherche, à la discussion et à la collaboration, en mettant en commun des connaissances à l'échelle des métiers, des secteurs et du pays, en vue de promouvoir l'apprentissage en tant que modèle efficace de formation et d'éducation.

Par son travail, le FCA-CAF a mis en lumière un certain nombre d'enjeux clés ayant une incidence sur l'apprentissage, notamment les obstacles relatifs à l'accès aux programmes d'apprentissage et à leur réussite, ainsi que l'analyse de rentabilisation de la formation en apprentissage.

Contexte

L'apprentissage est un cheminement postsecondaire qui s'appuie sur l'engagement des employeurs. Il ne s'agit pas d'une formation *intégrée* au travail, mais d'une formation *fondée* sur le travail. En termes simples, personne ne peut être apprenti si aucun employeur ne consent à l'engager et à le former. En cette période de vif intérêt pour l'apprentissage expérientiel, d'investissements dans les infrastructures et de prise de contrôle par le gouvernement fédéral d'un projet national d'oléoduc, l'apprentissage doit être au centre de la stratégie de développement des compétences.

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 en respectant les normes du secteur. La formation en apprentissage 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 collègue, un centre de formation syndical, un formateur privé ou en ligne. La plupart des programmes d'apprenti s'échelonnent sur quatre années et se soldent par une certification professionnelle. Lorsque l'apprenti a accumulé le nombre d'heures de travail requis et terminé la formation technique pertinente, il subit 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 par les territoires, le Canada compte donc 13 régimes d'apprentissage distincts répondant aux conditions et aux besoins particuliers des marchés régionaux correspondants. 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'une personne de métier certifiée.



Mais d'importants défis se posent également. La formation d'apprenti est beaucoup plus complexe et nuancée que d'autres formations postsecondaires. Elle est soumise aux aléas du marché de l'emploi, aux périodes d'attente associées au retour à une formation technique et à des différences régionales. 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, les apprentis sont généralement plus âgés au moment de leur inscription que leurs homologues qui s'inscrivent au collège et à l'université. Ils sont donc plus susceptibles d'avoir des obligations financières et familiales. Bien que les facteurs qui contribuent aux bons résultats soient intégrés et interdépendants, les obstacles à la réussite de l'apprentissage le sont également.

Le FCA-CAF estime qu'il y aurait plusieurs façons d'améliorer les chances des apprentis d'obtenir leur certification – un résultat associé à une stabilité d'emploi, à des transitions plus fluides au regard du marché du travail, à de meilleurs salaires et à une plus grande satisfaction professionnelle.

Façons d'améliorer la formation en apprentissage

Depuis que l'actuel gouvernement est en place, l'attention accordée à la formation en apprentissage a principalement porté sur les groupes sous-représentés et vulnérables. Bien que le milieu des métiers spécialisés se soit efforcé de promouvoir la diversité et l'inclusion, les apprentis sont en majorité de jeunes hommes blancs, dont beaucoup se butent également à des difficultés en matière d'accès au marché du travail, d'emploi, de progression et d'achèvement de leur formation. Les politiques et les programmes doivent favoriser la réussite des apprentis, peu importe leur genre ou leur race, pour que tous les Canadiens bénéficient d'un accès égal à la prospérité canadienne et qu'ils puissent en tirer leur juste part.

Pour faire en sorte que le Canada dispose de la main-d'œuvre spécialisée requise pour stimuler l'innovation et renforcer sa compétitivité, le FCA-CAF présente une liste de mesures efficaces que le gouvernement fédéral pourrait envisager. Ces recommandations appuient les efforts menés actuellement par chaque province et territoire pour promouvoir et encourager une participation accrue à la formation en apprentissage afin de répondre aux besoins des marchés du travail régionaux.

Soutenir la parité d'estime entre tous les cheminements postsecondaires.

Au Canada, la formation universitaire est privilégiée au détriment des exigences économiques auxquelles le pays est confronté. Le Canada a besoin de gens de métier qui peuvent bâtir, réparer et entretenir son infrastructure et ses systèmes. Les gens de métier résolvent des problèmes



pratiques et innovent continuellement pour rendre nos foyers et nos milieux de travail plus sécuritaires, plus solides et plus productifs.

Le gouvernement fédéral pourrait aider à promouvoir la parité d'estime entre tous les cheminements postsecondaires en veillant à ce que ses programmes et initiatives de formation ne valorisent pas par inadvertance un cheminement plus que les autres. Les programmes de subventions salariales doivent encourager les organisations publiques et privées de toutes tailles à participer à la formation en milieu de travail à l'échelle et dans le domaine qui correspondent à leurs intérêts. Les programmes relevant de la Stratégie emploi jeunesse doivent prévoir un financement substantiel destiné à promouvoir les métiers spécialisés comme filières professionnelles. Les employeurs, y compris le gouvernement fédéral, devraient être encouragés à accorder à la mention Sceau rouge (MSR) la même valeur, comme titre de compétence, qu'aux autres grades ou diplômes professionnels. Même le langage utilisé dans les formulaires de recensement à propos du « plus haut niveau de scolarité atteint » déprécie les titres obtenus dans le cadre d'une formation en apprentissage. Les efforts à consacrer dans ces domaines ne nécessitent pas de nouveaux investissements de la part du gouvernement fédéral, mais enverraient un message fort qui indiquerait que les métiers spécialisés constituent de bonnes avenues de carrière.

Tenir compte de la nature unique de la formation en apprentissage lors de la prise d'engagements relatifs à l'apprentissage intégré au milieu de travail.

Les politiques canadiennes traitent les apprentis comme des employés plutôt que comme des apprenants, les rendant plus vulnérables aux conditions économiques, même lorsqu'ils sont « en apprentissage ». La manière la plus fondamentale d'aider les étudiants en formation d'apprenti est de leur assurer le meilleur lien possible avec une première possibilité d'emploi et des possibilités subséquentes. L'harmonisation de la formation en apprentissage au Canada a amélioré les perspectives de mobilité des apprentis, bien que l'établissement de relations avec des employeurs potentiels pose toujours problème.

Le mémoire prébudgétaire de la Business-Higher Education Roundtable propose l'établissement d'une plateforme qui mettrait les jeunes en contact avec des employeurs. Des plateformes comme ApprenticeSearch.com et Work BC fournissent déjà un tel lien. Les moyens possibles d'intégrer les plateformes régionales et/ou de les étendre pour mettre en relation les apprentis et les employeurs dans un contexte plus large d'apprentissage intégré au travail devraient être envisagés.

La formation en apprentissage est en vaste majorité fournie par des petites et moyennes entreprises au Canada, selon les recherches effectuées par le FCA-CAF, et seulement 19 % des



employeurs d'ouvriers spécialisés offrent une formation en apprentissage. Un des moyens les plus efficaces d'inciter les PME à participer à ce type d'activité est d'en démontrer la rentabilité. D'après l'examen effectué par le FCA-CAF de 21 métiers, les employeurs obtiennent un rendement moyen de 1,47 \$ pour chaque dollar investi dans la formation en apprentissage. Cette statistique est largement utilisée par le milieu de l'apprentissage au Canada et sert de point de référence aux intervenants étrangers, tels que l'ancien président des États-Unis Barack Obama. Depuis 2010, le FCA-CAF n'a pas les ressources nécessaires pour mettre à jour ses recherches sur l'apprentissage axées sur les employeurs. Pour faire en sorte que les employeurs disposent de données probantes de qualité leur démontrant qu'ils tireraient profit de leurs investissements dans la formation, le gouvernement fédéral devrait investir 5 millions de dollars par année dans la recherche sur l'apprentissage.

Le gouvernement du Canada emploie lui-même des ouvriers spécialisés pour les services d'entretien des équipements de transport et des bâtiments, le transport et les services de réparation. Toutefois, la participation du secteur public à la formation en apprentissage est minime. Le FCA-CAF exhorte le gouvernement fédéral à travailler avec les syndicats du secteur public en vue de promouvoir l'embauchage et la formation des apprentis de métiers du Sceau rouge pour l'ensemble de ses activités. Pour démontrer encore plus son leadership, le gouvernement fédéral pourrait protéger les emplois des apprentis du premier jour de leur formation à l'obtention de leur certification. Si le gouvernement fédéral entend demander aux PME d'investir davantage dans l'apprentissage expérientiel, il doit montrer l'exemple.

Mettre en œuvre des solutions de bon sens qui facilitent le retour à une formation en apprentissage technique.

Selon les recherches du FCA-CAF, l'apprenti moyen renonce à 8 000 \$ en salaire et en rémunération d'heures supplémentaires pour suivre une formation technique. Le régime d'assurance emploi paie en moyenne 3 600 \$. Pour ceux qui suivent une formation liée à un métier désigné Sceau rouge, une grande partie de la différence peut être couverte par le Prêt canadien aux apprentis. Cependant, peu d'apprentis sont au courant du soutien offert parce que le programme n'est pas publicisé. Il serait judicieux de financer la promotion des mesures d'aide financière offertes aux apprentis.

Lorsque les apprentis retournent en formation technique, plusieurs demandent des prestations d'assurance-emploi. Cependant, un certain nombre de difficultés d'accès au système d'AE ont été soulevées par ces derniers. Dans certains cas, les apprentis n'ont reçu leur premier chèque d'AE qu'au moment où ils sont retournés au travail. Ils se sont donc retrouvés en situation financière difficile pendant leur période de formation. La cessation d'emploi représente aussi une barrière psychologique au suivi d'une formation et empêcherait plusieurs apprentis de retourner à



l'école, ce qui nuirait à leur progression et à leur réussite. Le FCA-CAF exhorte le gouvernement à envisager la possibilité de modifier le système d'AE pour le rendre plus accessible aux apprentis. Une avenue possible serait de permettre aux employeurs de continuer de rémunérer les apprentis pendant leur formation et de réclamer par la suite une déduction aux cotisations qu'ils doivent verser au régime d'assurance-emploi. Cette mesure ne coûterait sans doute rien au gouvernement et permettrait de maintenir le lien apprenti-employeur. Il pourrait être utile de donner aux apprentis la possibilité de travailler le soir et les fins de semaine et/ou d'encourager les employeurs à verser un supplément à la rémunération des employés en formation. Comme les apprentis continuent de faire état d'obstacles financiers qui limitent leur accès à une formation technique, il s'agirait d'une solution logique à la fois pour les employeurs et leurs apprentis.

Soutenir la mise en œuvre à plus grande échelle des programmes innovants qui permettent aux Autochtones d'acquérir une formation dans les métiers spécialisés.

La formation en apprentissage mobilise approximativement 6 % de la population autochtone. Toutefois, de nombreux apprentis autochtones peinent à trouver un nombre suffisant d'heures de travail et doivent s'exiler de leurs communautés pour suivre une formation technique, ce qui nuit à leurs chances d'obtenir une certification.

Des programmes innovants ont été lancés. Dans la Première Nation Nuxalk située à Bella Coola, en Colombie-Britannique, un programme de charpenterie a été mis sur pied en collaboration avec l'Autorité de formation de l'industrie et du collège Camosun. Nuxalk Construction emploie des résidents locaux pour construire des maisons et des bâtiments communautaires écoénergétiques, des logements sociaux et des installations touristiques. Au Manitoba, YouthBuild (une initiative américaine qui s'adresse aux jeunes marginalisés) est en voie d'être adaptée aux jeunes Autochtones. Avec l'aide de partenaires locaux et l'appui financier d'Affaires autochtones et du Nord Canada, des jeunes acquièrent des compétences en construction en bâtissant des logements abordables et d'autres installations communautaires. Ces programmes ont pour but de remédier à la crise du logement et à la pénurie d'emplois auxquelles sont confrontées les communautés autochtones.

Deux initiatives de formation technique innovantes ont été élaborées par le Collège Yukon et le Collège de Red Deer dans le cadre du programme Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis. En collaboration avec des communautés autochtones, ces collèges ont offert la possibilité de suivre une formation technique à distance, permettant aux apprentis autochtones de demeurer près de chez eux tout en progressant dans l'apprentissage de leurs métiers.



Ces programmes représentent des exemples pratiques de solutions qui répondent à des défis complexes. Ils soutiennent l'acquisition de compétences, offrent des emplois durables et conduisent à l'obtention d'un certificat décerné par une école de métiers. Ils habilitent des Autochtones à contribuer au mieux-être de leurs collectivités. Il faut des années pour concevoir et mettre en œuvre des programmes de ce type. Toutefois, moyennant un financement adéquat, ils ont le potentiel de contribuer à une autosuffisance des communautés autochtones soutenue par des ouvriers hautement qualifiés.

Veiller à ce que la proposition de valeur associée à la certification par les écoles de métiers soit claire pour les jeunes apprentis.

Le taux de réussite constitue un bon indicateur de la capacité des systèmes d'apprentissage à soutenir les apprentis durant toutes les étapes de leur formation. Les facteurs de succès sont une préparation à la réussite acquise dans le cadre des programmes de préapprentissage, un niveau adéquat de compétences essentielles et techniques, une stabilité d'emploi, la capacité et la motivation de retourner suivre une formation technique et une formation de qualité en milieu de travail. Lorsqu'un de ces facteurs fait défaut, les apprentis sont à risque de ne pas obtenir leur certification.

Pour encourager les apprentis et leurs employeurs à reconnaître la proposition de valeur promise à l'apprenant comme à l'industrie par la progression, l'achèvement d'une formation et la certification, il faudrait démontrer les avantages qui peuvent en être tirés. L'accès aux résultats des recherches liées à la Plateforme de liens longitudinaux entre l'éducation et le marché du travail de Statistique Canada doit être libre et gratuit. Les organismes de recherche tels que le FCA-CAF doivent disposer de données et de ressources appropriées pour analyser les données recueillies sur les résultats et en faire état afin de mettre en contexte les résultats pour les personnes intéressées. Si les données ne sont pas accessibles au public et, en particulier, aux personnes concernées par l'apprentissage, les investissements dans la mise en relation des renseignements seront inefficaces.