



Canadian Apprenticeship Forum
Forum canadien sur l'apprentissage



Les employeurs et l'apprentissage au Canada



NOTE AU LECTEUR :

Les opinions exprimées dans le présent rapport ne représentent pas nécessairement le point de vue ou les politiques officielles du Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) ou d'autres organismes ou organisations qui ont pu fournir un soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Il est crucial que, de façon régulière, les intervenants s'efforcent d'entretenir un dialogue ouvert au sujet des pratiques en matière de ressources humaines dans les métiers spécialisés, et il est espéré que les présentes recherches peuvent contribuer à ces discussions.

REMERCIEMENTS :

Ce projet est financé [en partie] par le gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels. Le FCA-CAF souhaite remercier tous les membres du groupe de travail de ce projet pour le temps qu'ils y ont consacré, et R. A. Malatest and Associates d'avoir mené ces recherches. Le FCA-CAF remercie le Programme des conseils sectoriels du Canada du soutien financier qu'il a apporté à ce projet.

Table des matières

SOMMAIRE	4
SECTION 1 : INTRODUCTION	11
1.1 À propos du Forum canadien sur l'apprentissage	11
1.2 Sondage A – Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs	11
1.2.1 Contexte de l'étude	11
1.2.2 Objectifs et portée de l'étude	12
1.3 Sondage B – Base de données du FCA-CAF	12
1.3.1 Contexte de l'étude	12
1.3.2 Objectifs et portée de l'étude	12
1.4 Termes et concepts clés	13
1.5 Structure du rapport	13
SECTION 2 : APERÇU MÉTHODOLOGIQUE	14
2.1 Élaboration du sondage	14
2.1.1 Sondage A – Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs	14
2.1.2 Sondage B – Base de données du FCA-CAF	14
2.2 Élaboration de l'échantillon	14
2.2.1 Sondage A – Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs	14
2.2.2 Sondage B – Base de données du FCA-CAF	16
2.3 Programmation du sondage et essais sur le terrain	16
2.4 Administration du sondage	17
2.4.1 Contrôle de la qualité du sondage	18
2.5 Pondération du sondage	18
2.6 Nettoyage, codage et analyse des données	18
2.7 Différences techniques entre l'étude de 2006 et le sondage de 2011	19
2.8 Limites	19
SECTION 3 : RÉSULTATS ET PRINCIPALES CONCLUSIONS	20
3.1 Profil et participation des employeurs	20
3.1.1 Les employeurs et leurs entreprises	21
3.1.2 Incidence des compagnons	21
3.1.3 Incidence du programme d'apprentissage	23
3.1.3.1 Apprentis par employeur :	24
3.1.3.2 Apprentis par employé/compagnon :	25
3.1.4 Connaissance de l'apprentissage	28
3.2 Expériences et perceptions de la formation d'apprentissage	29
3.2.1 Raisons de recruter des apprentis	30
3.2.2 Obstacles perçus au recrutement d'apprentis	31
3.2.3 Augmentation du recrutement d'apprentis	32
3.3 Connaissance des autres aides	33
3.4 Commentaires généraux sur l'apprentissage	34
SECTION 4 : CONCLUSIONS	35

Sommaire

Objet

Le présent rapport synthétise les renseignements sur les pratiques d'embauche et les attitudes des employeurs envers l'apprentissage selon les réponses aux sondages organisés en février 2011 auprès des employeurs du milieu des métiers spécialisés de tout le Canada. Le présent rapport exploite les travaux précédents effectués par le FCA-CAF. En 2006, le FCA-CAF a obtenu des données de référence sur les attitudes et les points de vue des employeurs concernant l'apprentissage et la formation d'apprentissage. Il est désormais possible de connaître l'évolution de ces tendances grâce aux sondages de suivi de 2011. Le présent rapport compare les conclusions de 2006 et celles de 2011 lorsque cela est possible.

Les employeurs sont un ingrédient essentiel pour former les apprentis en milieu de travail efficace et leur donner l'occasion de suivre une formation d'apprentissage. Il est possible de remédier, en partie, aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée à venir et aux répercussions négatives qu'elles auront sur l'économie (manque de compétitivité et d'innovation, productivité, etc.) si les employeurs réussissent à participer à des formations d'apprentissage. Afin de faire participer davantage d'employeurs à ces programmes, le milieu de l'apprentissage doit comprendre exactement les taux actuels de participation des employeurs, leurs pratiques, leurs attitudes et leur évolution afin de savoir si leurs efforts communs ont des répercussions et où diriger leurs efforts par la suite.

Objectifs

Les principaux objectifs de l'étude étaient les suivants :

- » Suivre l'évolution des points de vue et attitudes des employeurs envers l'apprentissage et la formation d'apprentissage.
- » Vérifier le taux actuel de participation des employeurs aux programmes d'apprentissage et aux formations d'apprentissage.
- » Évaluer la connaissance qu'ont les employeurs des programmes d'apprentissage et de la formation d'apprentissage.
- » Cerner les lacunes ou les domaines où du travail ou de la communication supplémentaires seraient nécessaires pour encourager les employeurs à investir dans des programmes d'apprentissage et la formation d'apprentissage.

Résumé des principales conclusions

- » La participation des employeurs est restée relativement constante et se situe à 19 pour cent.
- » On constate une augmentation du nombre d'apprentis recrutés par employeur dans le secteur de la construction et dans celui de la fabrication et de l'exploitation minière.
- » Environ la moitié des employeurs qui ont des compagnons et qui connaissent bien le monde de l'apprentissage et la formation d'apprentissage ont des apprentis.
- » Les employeurs qui connaissent bien les programmes d'apprentissage en ont une très bonne opinion.
- » Les employeurs ont des attitudes plus positives qu'avant sur l'utilité de la formation d'apprentissage.
- » Certains employeurs communiquent les recherches sur le rendement des investissements en formation (RIF) du FCA-CAF à d'autres employeurs et pensent que cela est efficace pour les encourager à recruter des apprentis.
- » La plupart des employeurs ne connaissent pas bien les aides proposées par le FCA-CAF, le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires.
- » Priorités pour le FCA-CAF selon les employeurs :
 - Assurer la promotion des avantages et des occasions du programme d'apprentissage auprès des jeunes.
 - Encourager l'utilisation des compétences essentielles au niveau des études secondaires et postsecondaires afin de mieux préparer les candidats.
 - Réunir les employeurs pour qu'ils discutent des enjeux du programme d'apprentissage et de la formation d'apprentissage.

Principaux points pour le FCA-CAF

- » Les employeurs ont une attitude plus positive concernant l'utilité du programme d'apprentissage. Cette évolution pourrait découler du travail effectué par le milieu de l'apprentissage qui a communiqué les recherches sur le rendement des investissements en formation.
- » Le manque de connaissances, chez certains employeurs, des aides qui sont à leur disposition suggère qu'il serait utile de continuer les efforts de communication auprès d'eux.
- » Les employeurs reconnaissent l'utilité de l'organisation, par le FCA-CAF, de réunions pour discuter des enjeux de la formation. Cela repose sur le travail effectué précédemment et actuellement pour ce qui est des dialogues du Forum national, des conférences, des présentations et des forums.

Deux ensembles distincts de données dans le rapport

Le présent rapport résume les conclusions du sondage à partir de deux ensembles distincts de données. Le premier ensemble de données est issu d'un grand sondage effectué auprès d'un nombre représentatif d'employeurs dans les métiers spécialisés selon une liste d'Info Canada. Le deuxième ensemble de données est issu d'un groupe particulier d'employeurs de la base de données du FCA-CAF. Le premier sondage posait les mêmes questions du sondage de 2006 afin de permettre une comparaison des résultats et une analyse de changements et de tendances. Le but du deuxième sondage était de poser une plus grande variété de questions au sujet des pratiques de ressources humaines des employeurs et de poser des questions plus détaillées sur les conséquences du travail du FCA-CAF. Sans nécessité de comparaison avec un ensemble de données antérieures, le deuxième sondage profitait de plus de souplesse que son précédent. Les deux ensembles de données sont distingués dans tout le rapport par les termes « Sondage A – Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs » et « Sondage B – Base de données du FCA-CAF ».

DONNÉES	QUI?	LIEN AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE	MÉTIERS	NBRE DE RÉPONDANTS	NOTES	POURQUOI?
SONDAGE A Liste Info Canada	Employeurs de la liste d'Info Canada que Malatest a achetée	Liste aléatoire d'entreprises dans les quatre secteurs industriels.	Construction Fabrication/ exploitation minière Transports Vente au détail/ services	1 051 répondants	Quotas établis pour les secteurs et pour les régions du Canada Pondéré Représentatif de la population des employeurs dans les métiers spécialisés au Canada	Obtenir des données qui puissent être comparées aux résultats de l'étude de 2006.
SONDAGE B Base de données du FCA-CAF	Base de données du FCA-CAF 225 128 personnes des 225 étaient des employeurs qui avaient répondu au sondage sur le rendement des investissements en formation. 97 des 225 employeurs étaient des noms que le FCA-CAF avait réuni au cours de ses activités de diffusion.	128 apprentis recrutés à un moment ou à un autre. 97 employeurs pourraient n'avoir jamais recruté d'apprentis et pourraient ne pas connaître le programme d'apprentissage. Dans le cadre de son réseautage, le FCA-CAF a essayé de communiquer avec les employeurs qui n'avaient jamais recrutés d'apprentis, il a donc ajouté les employeurs qui n'avaient jamais participé à un programme d'apprentissage à sa base de données.	La plupart des employeurs de la base de données travaillaient dans les métiers de la construction. Les services et la vente au détail venaient ensuite, suivis de la fabrication, de l'exploitation minière et des transports.	225 répondants	Aucune pondération par industrie ou région, mais nous avons essayé d'obtenir une représentation de tout le Canada Représentatif seulement des employeurs de la base de données du FCA-CAF	Nous avons posé des questions supplémentaires qui n'avaient pas été posées en 2006, mais qui étaient intéressantes. Évaluer les conséquences et l'utilisation des documents du FCA-CAF. Comparer les résultats aux résultats d'autres sondages pour voir les différences et les ressemblances.

Méthode

Des sondages par téléphone et en ligne ont permis de recueillir les données. Pour connaître les questions du sondage, consultez le rapport technique.

Pour que les données puissent être comparées aux données de 2006, des quotas ont été établis par industrie (construction, fabrication et exploitation minière, transports, et services à la vente au détail). Des quotas ont été également établis par région géographique au Canada (Colombie-Britannique/Nord, Alberta/Saskatchewan/Manitoba, Ontario, Québec, et Atlantique). Les résultats définitifs du sondage ont été pondérés par secteur industriel et région géographique pour veiller à ce que les résultats soient représentatifs des employeurs qui travaillent dans les métiers spécialisés, dans des industries avec programme d'apprentissage au Canada. Pour en savoir plus sur la pondération des données, consultez le rapport technique.

Pour le sondage effectué auprès des employeurs de la base de données du FCA-CAF, aucun quota n'a été utilisé et aucune pondération n'a été appliquée puisque ce sondage ne se voulait pas être représentatif des employeurs qui travaillent dans les métiers spécialisés dans des industries avec programme d'apprentissage, mais bien de ceux qui avaient déjà eu des liens avec le FCA-CAF.

Résultats particuliers et principales conclusions

Les résultats du sondage peuvent se diviser en trois thèmes : profil et participation des employeurs, expériences et opinions de la formation d'apprentissage, et sensibilisation aux aides à disposition. Dans chaque cas, les conclusions du sondage A et du sondage B sont décrites ci-dessous.

PROFIL ET PARTICIPATION DES EMPLOYEURS

SONDAGE A Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs

Les résultats sont comparés à ceux de 2006, le cas échéant.

La proportion d'employeurs qui ont recruté des apprentis est restée la même de 2006 à 2011. Le taux de participation est de 19 pour cent.

Les taux de participation sont bien plus élevés chez les employeurs qui recrutent des compagnons. Au total, 61 pour cent des employeurs ont dit travailler avec des compagnons. De ces employeurs, 62 pour cent ont des apprentis.

Les données indiquent que le nombre moyen d'apprentis recrutés par employeur a augmenté entre 2006 et 2011, passant d'une moyenne de 2,9 apprentis *par employeur* en 2006 à 5,0 apprentis *par employeur* en 2011. Pour ce qui est des secteurs, des augmentations importantes ont été observées dans le secteur de la construction (de 4,2 en 2006 à 9,0 en 2011) et dans le secteur de la fabrication et de l'exploitation minière (de 1,7 en 2006 à 7,0 en 2011)¹.

Le nombre d'apprentis *par centaine d'employés* a augmenté dans trois des quatre secteurs industriels : la construction, la fabrication et l'exploitation minière, et les transports.

Pendant cette même période, le nombre d'apprentis *par centaines de compagnons* a augmenté dans presque tous les secteurs, puisqu'il est passé de 45 pour cent en 2006 à 68 pour cent en 2011. Le secteur de la construction a fait exception : le nombre d'apprentis par centaine de compagnons a baissé légèrement, pour atteindre 74 apprentis par centaine de compagnons en 2011 comparativement à 76 apprentis par centaine de compagnons en 2006².

Les employeurs ont montré un certain optimisme et pensent recruter des apprentis dans les 12 prochains mois, puisque près de la moitié des employeurs ont indiqué qu'ils embaucheraient probablement ou vraisemblablement des apprentis. Au total, 49 pour cent ont dit être optimistes. Ce chiffre était en hausse, comparativement à 40 pour cent des employeurs en 2006.

Au total, 71 pour cent des employeurs ont convenu que leur industrie connaîtrait une pénurie de main-d'œuvre qualifiée à l'avenir. Environ un quart des employeurs ont cité l'embauche de davantage d'apprentis comme stratégie qu'ils préfèrent adopter pour remédier à ces futures pénuries.

¹ Il se pourrait que les chiffres exacts présentent certains écarts selon la façon dont les différents conseillers ont calculé ces chiffres en 2006 et 2011.

² Cette mesure est statistique uniquement et n'est pas liée au ratio de compagnon par apprenti dans les provinces et territoires, réglementé dans le cadre des programmes d'apprentissage.

Seule la moitié des employeurs qui travaillaient dans des métiers spécialisés d'industries où il existe des programmes d'apprentissage connaissent l'apprentissage et la formation d'apprentissage en 2011.

Les employeurs qui ne travaillaient pas avec des apprentis ont dû indiquer s'ils connaissent les programmes et la formation d'apprentissage.

Des employeurs qui n'avaient pas engagé d'apprentis en 2011, moins de la moitié ont indiqué connaître l'apprentissage et la formation d'apprentissage.

Il est donc possible de conclure qu'environ 50 pour cent des employeurs des métiers spécialisés dans des industries où il existe des programmes d'apprentissage³ en 2011 ne connaissent pas l'existence des programmes d'apprentissage et de la formation d'apprentissage.

Les employeurs qui avaient déjà travaillé avec des apprentis par le passé, mais qui n'avaient aucun apprenti au moment du sondage ont généralement arrêté de travailler avec des apprentis ces deux dernières années.

Des employeurs sondés en 2011, environ le tiers ont dit ne plus travailler avec des apprentis. Les principales raisons pour lesquelles les employeurs ont arrêté la formation d'apprentissage et le travail avec des apprentis étaient les suivantes :

- » Le travail était minime ou les activités ont ralenti.
- » Les apprentis sont partis pour aller travailler dans d'autres organismes à la fin de leur formation.
- » Les coûts de la formation d'apprentissage sont trop élevés ou la formation nécessite trop de temps.

La majorité (51 pour cent en 2011 et 52 pour cent en 2006) des employeurs qui ne travaillaient plus avec des apprentis ont indiqué que la dernière fois que leur entreprise a recruté des apprentis était moins de deux ans précédant leur réponse au sondage.

SONDAGE B Base de données du FCA-CAF

Si l'on étudie les réponses des employeurs de la base de données du FCA-CAF, près de la moitié (46 pour cent) des employeurs qui avaient des compagnons avaient également des apprentis.

Au total, 50 pour cent des employeurs étaient optimistes et pensaient recruter des apprentis dans les 12 prochains mois.

La plupart des employeurs pensaient qu'il y aura une pénurie de travailleurs spécialisés dans leur industrie à l'avenir (74 pour cent). Afin de remédier à ces pénuries, 35 pour cent des employeurs de la base de données du FCA-CAF ont cité l'embauche de davantage d'apprentis comme stratégie qu'ils préfèrent adopter. Ce pourcentage était plus élevé que celui de la population générale des employeurs.

La plupart des employeurs avaient des programmes d'apprentissage où ils recrutent des apprentis et les inscrivent auprès de la province ou du territoire.

Des employeurs qui travaillent avec des apprentis, deux tiers (67 pour cent) ont un programme d'apprentissage où ils inscrivent leurs apprentis auprès de la province ou du territoire concerné. Ils recrutent généralement des apprentis de première ou de deuxième année (respectivement 39 pour cent et 18 pour cent).

Certains employeurs recrutent des jeunes qui ne sont pas apprentis.

Un tiers des employeurs (33 pour cent) travaillent avec des jeunes qui font des tâches relevant de métiers spécialisés, mais qui ne sont pas des apprentis inscrits.

Les employeurs ont des apprentis qui sont admissibles au certificat de reconnaissance (CR), mais qui ne l'ont pas encore obtenu.

Au total, 42 pour cent des employeurs ont indiqué travailler avec des apprentis qui ont terminé leur programme d'apprentissage, mais qui n'ont pas encore réussi leur examen de reconnaissance et n'ont pas encore reçu leur CR. Selon les employeurs sondés, pour environ la moitié de ces apprentis (53 pour cent), cela fait moins d'un an qu'ils ont terminé leur programme d'apprentissage.

³ Dans le cadre de ce projet de recherche, la base de sondage des métiers spécialisés dans des industries où il existe des programmes d'apprentissage a été définie par la liste des codes à deux chiffres de la CTI (classification type des industries) susceptibles de contenir des employeurs qui embauchent des travailleurs des métiers spécialisés où des programmes d'apprentissage existent, bien qu'il soit possible que certaines entreprises n'aient pas besoin de travailleurs spécialisés dans chaque CTI. Cette base de sondage a été utilisée pour que les chiffres puissent être comparables à l'étude de 2006.

La plupart des employeurs (86 pour cent) ont indiqué encourager leurs apprentis qui ont terminé leur programme d'apprentissage mais n'ont pas encore obtenu leur CR à passer l'examen de certificat de reconnaissance. Environ deux sur cinq (39 pour cent) proposent de la formation technique supplémentaire à leurs apprentis pour les aider.

Les femmes, les Autochtones et les autres groupes minoritaires composent une petite partie des apprentis selon le point de vue qu'ont les employeurs de leur main-d'œuvre.

Selon les employeurs, le nombre de femmes, d'Autochtones et de personnes d'autres groupes minoritaires comme apprentis est bas dans toutes les industries, et ces personnes ne représentent pas plus de 3 pour cent des apprentis. La proportion la plus élevée constatée était de 3 pour cent de femmes dans le secteur des transports. Ces résultats reposent sur le point de vue des employeurs concernant leurs apprentis, et non la façon dont les apprentis se déclarent.

EXPÉRIENCES ET PERCEPTIONS DE LA FORMATION D'APPRENTISSAGE

SONDAGE A Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs

Les employeurs avaient des opinions globalement favorables concernant le programme et la formation d'apprentissage.

Lorsqu'on leur a demandé leur opinion générale de la formation d'apprentissage, la plupart des employeurs qui ont dit connaître ce mode de formation en avaient une opinion favorable. Environ 90 pour cent des employeurs en 2011 avaient une opinion favorable du programme d'apprentissage; chiffre en hausse comparativement à 88 pour cent en 2006.

Les employeurs ont cité plusieurs avantages de la formation et du recrutement d'apprentis, dont voici les plus fréquents :

- » Le programme d'apprentissage assure la pérennité des métiers spécialisés et l'approvisionnement de main-d'œuvre.
- » Le programme d'apprentissage contribue à répondre aux prochains besoins en milieu de travail.
- » Les apprentis peuvent être formés aux spécificités et besoins de l'entreprise.

Davantage d'employeurs pensent que le recrutement d'apprentis est logique pour leur entreprise.

Les points de vue généraux sur le programme et la formation d'apprentissage se sont améliorés entre 2006 et 2011 pour chacun des énoncés suivants :

- » Le recrutement d'apprentis contribue aux résultats de l'entreprise.
- » Le programme d'apprentissage contribue à monter une équipe hautement qualifiée.

En 2011, les employeurs avaient tendance à ne pas être d'accord avec l'énoncé selon lequel le coût de la formation des apprentis est trop élevé par rapport aux avantages qu'ils en tirent.

Ces quatre dernières années, les conclusions des recherches du FCA-CAF sur la justification du programme d'apprentissage ont été largement communiquées aux employeurs en coopération avec les provinces et territoires. Ce projet de recherche a été promu à l'échelle internationale et dans chaque région au Canada. Les résultats indiquent que ce travail *pourrait avoir été* un facteur contribuant à l'amélioration du point de vue des employeurs concernant l'utilité du programme d'apprentissage.

SONDAGE B Base de données du FCA-CAF

Les résultats de la base de données du FCA-CAF indiquent que les employeurs ont une opinion favorable du programme d'apprentissage (90 pour cent) et pensent que les faits sont là pour le prouver.

CONNAISSANCE DES AIDES

SONDAGE A Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs

Si les employeurs connaissaient mieux les aides financières à leur disposition, ils recruteraient peut-être davantage d'apprentis.

La connaissance et l'utilisation des aides financières disponibles étaient minimales. La moitié (50 pour cent) des employeurs connaissaient les aides financières à leur disposition. Un quart (25 pour cent) des employeurs connaissaient les autres ressources liées à l'apprentissage.



SONDAGE B Base de données du FCA-CAF

Les employeurs connaissaient généralement le programme d'apprentissage pour les jeunes de leur province ou territoire, mais leur connaissance des autres aides n'était pas aussi généralisée.

Près des trois quarts (73 pour cent) des employeurs connaissaient le programme d'apprentissage pour les jeunes de leur province ou territoire.

Au total, 52 pour cent des employeurs connaissaient les aides financières qui leur étaient disponibles. Seuls 36 pour cent des employeurs qui connaissaient les ressources financières à leur disposition avaient fait une demande d'aide financière.

Plus d'un tiers (36 pour cent) des employeurs ont consulté le site Web du FCA-CAF. Au total, onze pour cent ont consulté le site Web *L'apprentissage, c'est payant. Demandez-nous pourquoi.*, lancé en septembre 2010.

Environ le cinquième (22 pour cent) des employeurs connaissaient le projet de recherche sur le rendement des investissements en formation (RIF) du FCA-CAF. La plupart (88 pour cent) de ces employeurs pensaient qu'il serait utile de partager les résultats de ce projet avec d'autres employeurs, et 64 pour cent de ceux qui l'avaient fait ont indiqué que les autres employeurs étaient plus ouverts à l'idée de recruter des apprentis.

Bien que les aides et les projets de recherche disponibles par le FCA-CAF soient utiles, il existe d'autres occasions que le FCA-CAF peut exploiter.

Les employeurs de la base de données du FCA-CAF ont trouvé des occasions d'aider les employeurs à recruter et à former des apprentis en :

- » parlant des occasions et des avantages du programme d'apprentissage aux jeunes;
- » parlant des compétences essentielles au niveau de l'école secondaire et postsecondaire pour que les candidats soient mieux préparés;
- » réunissant les employeurs pour qu'ils discutent des enjeux du programme d'apprentissage et de la formation.

Conclusion

Le sondage a permis de dégager les tendances suivantes :

- » La participation des employeurs reste stable à 19 pour cent.
- » La participation est plus élevée chez les employeurs qui ont des compagnons. Environ la moitié des employeurs qui ont des compagnons et qui sont conscients de l'existence de l'apprentissage et de la formation d'apprentissage ont des apprentis.
- » La proportion d'employeurs qui ont dit vouloir recruter un apprenti dans les 12 prochains mois a augmenté.
- » Le nombre moyen d'apprentis par employeur, pour les employeurs qui ont des apprentis, a augmenté (2,9 apprentis par employeur en 2006, 5,0 apprentis par employeur en 2011).
- » De nombreux employeurs ne connaissent toujours pas la formation d'apprentissage, même s'ils travaillent dans des secteurs où il existe des métiers spécialisés qui ont des programmes d'apprentissage.
- » La proportion d'employeurs qui avaient une opinion favorable du programme d'apprentissage s'est améliorée.
- » Le nombre d'employeurs qui pensent que le recrutement d'apprentis est justifié a augmenté.

Les employeurs qui connaissent bien le programme d'apprentissage et y participent ont des opinions et des points de vue très positifs à ce sujet. Malgré cela, le FCA-CAF et ses partenaires et intervenants peuvent faire davantage pour accroître la participation des employeurs à la formation d'apprentissage. Il faut continuer à promouvoir les avantages financiers du recrutement et de la formation d'apprentis, et des aides liées au programme d'apprentissage proposées par le FCA-CAF, le gouvernement fédéral et les provinces et territoires.



Section 1:

Introduction

1.1 À propos du Forum canadien sur l'apprentissage

Établi en l'an 2000, le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) a joué un rôle de premier plan dans le programme d'apprentissage et la recherche consacrée au marché du travail au Canada. La mission du FCA-CAF est de :

- » influencer les stratégies d'apprentissage pancanadiennes par la recherche, la discussion et la collaboration avec divers intervenants dans le milieu de l'apprentissage;
- » promouvoir l'apprentissage comme un modèle efficace de formation et d'éducation;
- » contribuer au perfectionnement d'une main-d'œuvre compétente, productive, ouverte à la diversité et mobile.

Le FCA-CAF est un organisme multipartite à charte fédérale et à but non lucratif. Pour remplir sa mission, le FCA-CAF est guidé par un conseil d'administration constitué de plus de 40 dirigeants et intervenants de l'industrie de tout le Canada, représentant chaque aspect du milieu de l'apprentissage. Le Conseil d'administration comprend des représentants du secteur privé, du marché du travail, de l'Alliance interprovinciale des présidents des commissions d'apprentissage (AIP), de l'enseignement, de groupes visés par l'équité, d'administrations provinciales et territoriales responsables des formations par l'apprentissage, et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

Par définition, les activités du FCA-CAF sont pancanadiennes et touchent un large éventail de métiers et de métiers spécialisés.

1.2 Sondage A Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs

1.2.1 Contexte de l'étude

Le sondage A était un sondage national réalisé auprès des employeurs en 2011. Le projet de recherche précédent mené en 2006 avait fourni une référence sur les attitudes et les opinions des employeurs concernant la formation d'apprentissage.

Les données de l'étude de 2006 ont été recueillies au moyen d'un sondage téléphonique aléatoire auprès de 1 038 entreprises de quatre grands secteurs industriels :

1. la construction;
2. la fabrication et l'exploitation minière;
3. les transports;
4. les services et la vente au détail.

L'étude de 2006 a utilisé une stratégie d'échantillonnage stratifiée pour veiller à ce que les données soient représentatives de chaque région et industrie au Canada.



1.2.2 Objectifs et portée de l'étude

Pour surveiller l'évolution des points de vue et attitudes des employeurs concernant le programme et la formation d'apprentissage depuis 2006, le FCA-CAF a retenu les services de la société R.A. Malatest & Associates Ltd. pour mener un sondage de suivi.

Le *sondage A* était conçu pour :

- » suivre l'évolution des points de vue et attitudes des employeurs concernant l'apprentissage et la formation d'apprentissage;
- » évaluer le niveau actuel de participation des employeurs au programme et à la formation d'apprentissage;
- » évaluer les connaissances des employeurs concernant le programme et la formation d'apprentissage;
- » trouver les lacunes ou les domaines où des efforts supplémentaires de communication pourraient être faits pour encourager les employeurs à investir dans un programme ou une formation d'apprentissage.

Cette étude prend également en compte l'*Étude sur les attitudes et perceptions des employeurs à l'égard de l'apprentissage de 2006* et y ajoute des questions concernant les pénuries de compétences à venir et les répercussions de la récente crise économique. Ce projet de recherche représente le suivi longitudinal de l'évolution des perceptions et de la participation des employeurs à l'égard des systèmes d'apprentissage du Canada.

1.3 Sondage B Base de données du FCA-CAF

1.3.1 Contexte de l'étude

Pendant la planification du projet pour le *sondage A*, le groupe de travail du projet a cerné le besoin de poser des questions supplémentaires aux employeurs sur les pratiques d'embauche et leur connaissance des programmes d'apprentissage pour les jeunes, et de leur poser des questions plus approfondies sur l'utilisation des ressources du FCA-CAF. Le conseiller a donc été engagé pour mener le *sondage B* auprès des entreprises qui avaient déjà eu affaire, à divers degrés, avec le FCA-CAF. Tous les employeurs sondés étaient dans la base de données du FCA-CAF.

1.3.2 Objectifs et portée de l'étude

L'objectif du *sondage B* était de mesurer les répercussions des activités de la stratégie de mobilisation des employeurs du FCA-CAF, par exemple, de parler de l'utilité de l'apprentissage ou de mettre au point des outils pratiques pour les employeurs. Ce sondage était également conçu pour cerner les domaines continus ou nouveaux où des efforts concernant la participation des employeurs sont nécessaires. La mesure dans laquelle ces employeurs étaient liés au FCA-CAF varie considérablement, de ceux qui ont reçu un courriel ou une lettre, à ceux qui avaient participé activement aux activités de recherche du FCA-CAF. La plupart des répondants étaient des employeurs qui avaient répondu au sondage sur le rendement des investissements en formation (RIF), mais certains étaient également des employeurs qui ne connaissaient pas bien le programme d'apprentissage. Ces employeurs étaient dans la base de données parce que le FCA-CAF voulait communiquer avec eux dans le cadre de sa stratégie de mobilisation des employeurs.



1.4 Termes et concepts clés

Un certain nombre de termes et de concepts clés sont utilisés pendant tout ce rapport; voici des descriptions brèves de chacun de ces éléments⁴ :

- » Apprenti : Personne qui travaille dans un métier spécialisé, un emploi ou un emploi d'artisan en vertu d'une entente ou d'un contrat et qui est inscrite auprès de l'administration responsable des formations par l'apprentissage. L'apprenti apprend les connaissances, compétences et outils du métier, au moyen d'une formation en cours d'emploi et d'un enseignement technique sous la supervision d'un compagnon diplômé.
- » Certificat d'apprentissage : Document décerné à une personne qui a réussi un programme officiel de formation d'apprentissage.
- » Compagnon : Travailleur officiellement certifié et pleinement qualifié dont l'expérience professionnelle combinée à la formation satisfait à toutes les exigences imposées aux personnes qui pratiquent un métier spécialisé désigné.
- » Programme d'apprentissage : Système structuré de formation supervisée menant à l'obtention d'un certificat de reconnaissance dans un métier spécialisé, un métier ou un métier d'artisanat désigné. L'apprentissage comprend des programmes systématiques de formation en cours d'emploi complétés par un enseignement technique au cours duquel l'apprenti gagne de l'expérience et approfondit ses compétences.
- » Réussite d'un programme d'apprentissage : Respect, par les apprentis inscrits, des exigences de formation, techniques et en cours d'emploi. Les diplômés d'un programme d'apprentissage applicable au métier et à la province ou territoire se verront décerner un certificat d'apprentissage. Dans la plupart des cas, ils recevront également un certificat de reconnaissance.

1.5 Structure du rapport

Le reste de ce rapport est organisé de la façon suivante :

Section 2 Aperçu méthodologique

La section 2 explique la méthode de recherche employée pour les sondages. Elle comprend également les avertissements que les lecteurs doivent garder à l'esprit au moment d'interpréter les conclusions.

Section 3 Résultats et principales conclusions

Cette section présente les conclusions. Les renseignements s'articulent autour de trois thèmes :

- » Profil et participation des employeurs;
- » Expériences et points de vue de la formation d'apprentissage;
- » Connaissance des autres aides à la disposition des employeurs.

Les analyses sont présentées sous forme de graphiques et/ou tableaux des données pour indiquer les pourcentages et la fréquence à laquelle certaines réponses ont été données, accompagnés d'une description et interprétation des résultats. Les tableaux et graphiques comparent, le cas échéant, les données obtenues du sondage de 2006 à celles des deux ensembles de données sur les employeurs de 2011.

Section 4 Conclusion

La conclusion présente le résumé des objectifs du projet relativement aux résultats et aux principales conclusions des deux sondages auprès des employeurs.

⁴ Concernant la terminologie pertinente définissant, par exemple, le programme du Sceau rouge, l'approbation du Sceau rouge, les conseils sectoriels, les compétences essentielles, la formation préalable à l'apprentissage, l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA), les certificats de reconnaissance, les métiers désignés, les normes nationales des professions, le rapport intitulé « Enquête nationale auprès des apprentis – Vue d'ensemble du Canada 2007 » comporte un glossaire utile. Ce document se situe à l'adresse : <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-598-x/81-598-x2008001-fra.pdf>. Le glossaire est présenté à la page 65.

Section 2:

Aperçu Méthodologique

2.1 Élaboration du sondage

2.1.1 **SONDAGE A** Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs

Le conseiller a étudié l'*Étude sur les attitudes et perceptions des employeurs à l'égard de l'apprentissage de 2006* comme point de départ à l'élaboration du *sondage A*. Dans la plupart des cas, les questions et les catégories de réponse ont été conservées pour que les deux sondages puissent être comparés⁵. Les questions de l'étude de 2006 qui n'étaient pas essentielles à la comparaison ont été éliminées afin que la longueur du sondage reste raisonnable. Des questions ont été ajoutées au sondage de 2011 pour obtenir des renseignements nouveaux et importants sur les pénuries à venir de compétences et les répercussions de la dernière crise économique.

Le groupe de travail sur le projet a donné ses commentaires et ses impressions sur l'instrument de sondage provisoire avant sa finalisation. L'administration complète du sondage a commencé une fois le groupe de travail satisfait de l'instrument final.

2.1.2 **SONDAGE B** Base de données du FCA-CAF

Le *sondage A* a servi de point de départ à l'élaboration de l'autre sondage auprès des employeurs de la base de données du FCA-CAF. Dans la plupart des cas, les questions et les catégories de réponse ont été conservées pour que les deux sondages puissent être comparés. Des questions ont été ajoutées au sondage pour obtenir des données pertinentes sur les pratiques d'embauche et la connaissance et l'utilisation des ressources du FCA-CAF.

Le groupe de travail sur le projet a donné ses commentaires et ses impressions sur l'instrument de sondage provisoire avant sa finalisation. L'administration complète du sondage a commencé une fois le groupe de travail satisfait de l'instrument final.

2.2 Élaboration de l'échantillon

2.2.1 **SONDAGE A** Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs

L'échantillon pour le *sondage A* a été obtenu d'Info Canada; fournisseur de bases de données commerciales et de consommateurs au Canada. Pour veiller à ce que les données soient comparables à l'étude de 2006, le cadre d'échantillonnage du sondage de 2011 utilisait les mêmes secteurs industriels que l'étude de 2006 :

1. Construction;
2. Fabrication (y compris l'exploitation minière)⁶;
3. Transports;
4. Services (y compris la vente en gros et au détail)⁶.

L'échantillon obtenu de la base de données commerciales nationale d'Info Canada comprenait les codes de la classification type des industries (CTI). Ces codes avaient été choisis dans l'étude de 2006 puisqu'il fallait sonder les employeurs pour qui la formation d'apprentissage serait probablement la plus pertinente. Ces mêmes codes ont été utilisés pour le *sondage A* afin de pouvoir comparer les données.

⁵ Dans certains cas, le conseiller a dû effectuer des modifications très mineures à la formulation des questions ou aux catégories de réponse pour veiller à ce que le sondage de 2011 soit administré en ligne aussi bien qu'au téléphone. Étant donné que ces modifications étaient très mineures, elles ne devraient pas avoir de répercussion sur la comparabilité des données.

⁶ La catégorie fabrication a été combiné à la catégorie exploitation minière, et la catégorie services a été combiné à la catégorie vente au détail et en gros pour veiller à ce que toutes les catégories puissent être comparables à l'étude de 2006.

Le conseiller a choisi un échantillon représentatif de 9 568 entreprises par code de CTI et région géographique. L'échantillon obtenu était représentatif de l'univers industriel des métiers spécialisés (597 031 employeurs). Le conseiller a utilisé des processus de gestion de l'échantillon pour veiller à ce que l'échantillon définitif soit représentatif de chaque secteur industriel et région géographique au Canada. Cet échantillon comprenait à la fois des employeurs qui avaient recruté des apprentis et d'autres qui ne l'avaient pas fait.

Pour veiller à la validité du sondage et à pouvoir la comparer à l'étude de 2006, la cible de 1 000 entrevues par téléphone ou en ligne auprès des propriétaires d'entreprises, gestionnaires et gestionnaires des RH du groupe d'échantillon ciblé a été fixée.

Au total, 1 051 sondages ont été obtenus, ce qui donne une marge d'erreur globale de $\pm 3,0$ pour cent à intervalle de confiance de 95 pour cent, pour un taux de réponse de 15 pour cent. Le taux de réponse valide (pourcentage des personnes qui ont répondu au sondage par rapport aux personnes qui ont répondu et refusé de participer) était de 63 pour cent. La marge d'erreur résultante par secteur industriel et région géographique est présentée dans les tableaux 1 et 2.

Tableau 1. Marge d'erreur par secteur industriel

Secteur industriel	Sondages remplis	Marge d'erreur*
Construction	310	$\pm 5,6$ p. cent
Fabrication et exploitation minière	324	$\pm 5,4$ p. cent
Transports	256	$\pm 6,1$ p. cent
Services et vente au détail	161	$\pm 7,7$ p. cent
Total	1 051	$\pm 3,0$ p. cent

* À intervalle de confiance de 95 pour cent.

Tableau 2. Marge d'erreur par région géographique

Région géographique	Sondages remplis	Marge d'erreur*
C.-B./Nord	160	$\pm 7,7$ p. cent
Alberta, Saskatchewan, Manitoba	221	$\pm 6,6$ p. cent
Ontario	389	$\pm 5,0$ p. cent
Québec	213	$\pm 6,7$ p. cent
Atlantique	68	$\pm 11,9$ p. cent
Total	1 051	$\pm 3,0$ p. cent

* À intervalle de confiance de 95 pour cent.

Outre les marges d'erreurs par secteur industriel et par région géographique, des marges d'erreur ont été calculées pour les différents sous-groupes d'employeurs qui ont participé. Le nombre de sondages remplis et la marge d'erreur résultante pour chaque sous-groupe d'employeurs sont présentés dans le tableau 3. Remarquons que les sous-groupes d'employeurs ne sont pas mutuellement exclusifs, et que les employeurs qui connaissent bien la formation d'apprentissage peuvent ou non recruter des apprentis et/ou des compagnons.

Tableau 3. Marge d'erreur par sous-groupe d'employeurs

Sous-groupe d'employeurs	Sondages remplis	Marge d'erreur*
Employeurs qui connaissent le programme d'apprentissage	529	± 4,3 p. cent
Employeurs qui travaillent avec des apprentis	200	± 6,9 p. cent
Employeurs qui ne travaillent pas avec des apprentis	329	± 5,4 p. cent
Employeurs qui travaillent avec des compagnons	325	± 5,4 p. cent

* À intervalle de confiance de 95 pour cent.

2.2.2 **SONDAGE B – Base de données du FCA-CAF**

L'échantillon du *sondage B* a été fourni directement au conseiller par le FCA-CAF. Les listes d'échantillon comprenaient 424 employeurs qui avaient accepté de recevoir des communications pour d'autres projets de recherche dans le cadre de l'étude sur le RIF de 2009 du FCA-CAF, ainsi que 296 autres employeurs qui étaient dans la base de données du FCA-CAF. Selon ces deux sources, 720 dossiers d'employeur étaient disponibles.

Au total, 225 employeurs ont répondu aux sondages (128 employeurs qui ont répondu à l'étude sur le RIF, et 97 autres employeurs), ce qui donne une marge d'erreur de ± 5,4 pour cent à intervalle de confiance de 95 pour cent⁷ pour un taux de réponse valide de 80 pour cent⁸.

2.3 **Programmation du sondage et essais sur le terrain**

Une fois les instruments de sondage et le cadre d'échantillonnage des sondages terminés et approuvés, le conseiller a programmé et mis à l'essai les sondages avant leur pleine administration.

Les instruments étaient programmés dans CallWeb, le système d'interview téléphonique assistée par ordinateur/interview en ligne assistée en ligne par ordinateur (ITAO/ILAO) du conseiller par les programmeurs internes. La programmation de CallWeb et les instruments de sondage conçus pour ces sondages ont été soumis à des essais internes de grande ampleur ainsi qu'à des essais sur le terrain auprès d'un échantillon de répondants avant leur pleine administration.

Les essais sur le terrain ont servi à évaluer la mesure dans laquelle l'instrument de sondage était efficace, par exemple, la longueur du sondage, l'articulation des questions et la clarté du contenu des questions et de leur formulation. Le *sondage A* a été mis à l'essai auprès de 25 répondants et le *sondage B*, auprès de 19 répondants. Les essais sur le terrain ont également servi à confirmer la longueur moyenne des sondages, qui était d'environ 12 minutes pour le *sondage A* et 16 minutes pour le *sondage B*.

Le conseiller a préparé des rapports sur les essais sur le terrain pour informer le FCA-CAF des résultats de ces essais. Il a déterminé que quelques légères modifications au *sondage A* étaient nécessaires pour continuer la pleine administration du sondage. Toutes les révisions nécessaires à la suite des essais sur le terrain ont été effectuées avant l'administration à grande échelle du sondage. Aucune grande modification n'était nécessaire et les données des essais ont été ajoutées aux ensembles de données définitifs.

⁷ Les résultats du *sondage B* doivent être considérés seulement comme étant représentatifs des listes d'échantillon fournies par le FCA-CAF, et non du groupe plus large d'employeurs.

⁸ Taux de réponse valide = sondages remplis/(sondages remplis + refus).

2.4 Administration du sondage

Pour faciliter la participation des répondants au sondage, le conseiller leur a donné l'option d'y répondre par téléphone ou en ligne. Dès leur premier contact par téléphone, les répondants devaient indiquer s'ils pouvaient répondre au sondage immédiatement, par téléphone. S'ils ne le pouvaient pas, les agents du sondage proposaient de prendre rendez-vous à un autre moment pour le remplir, ou proposaient l'option en ligne si cela n'était pas possible. Les répondants qui choisissaient l'option en ligne confirmaient leur adresse de courriel et recevaient un courriel comprenant les renseignements sur le sondage ainsi que l'URL du sondage et un code d'accès unique lié au sondage de chaque répondant.

Le *sondage B* offrait seulement la possibilité d'y répondre par téléphone, étant donné que moins de sondages étaient nécessaires.



Les deux sondages étaient proposés aux répondants en anglais et en français, ce qui permettait aux répondants d'y répondre dans la langue officielle de leur choix.

Deux maisons de sondage ont participé à l'administration à grande échelle du sondage, les professionnels des entrevues appelant et prenant des rendez-vous avec les répondants de tout le pays à Victoria (Colombie-Britannique) et à Ottawa (Ontario). Le personnel chevronné d'entrevue communiquait avec les employeurs par téléphone pour déterminer leur admissibilité, trouver la meilleure personne-ressource, expliquer les objectifs et les avantages de leur participation à l'étude, et le caractère volontaire de leur participation. Tout le personnel a suivi une séance de formation de deux heures sur la façon d'administrer les sondages. Par souci de flexibilité, le personnel de la maison de sondage était disponible pendant la journée et le soir du 6 janvier au 15 février 2011. Les agents de sondage étaient disponibles pour recevoir des appels ou pour l'administration du sondage de 9 h à 21 h, du lundi au vendredi, de 10 h à 18 h le samedi, et de 12 h à 20 h le dimanche. Pour ce sondage, la majorité des appels sortants aux répondants ont eu lieu pendant les heures d'ouverture normales de chaque fuseau horaire des employeurs. Les répondants pouvaient également appeler un numéro sans frais pour répondre au sondage par téléphone à l'heure qui leur convenait.

Bien que l'administration des deux sondages ait été semblable, elle présentait trois grandes différences :

1. Le *sondage A* était conçu pour obtenir des résultats statistiques par région géographique et secteur industriel au Canada. Le sondage B était quant à lui conçu pour obtenir des résultats statistiques pour les employeurs qui sont dans la base de données du FCA-CAF.
2. Le *sondage A* était conçu comme sondage multimode qui comprenait des sondages par téléphone et des sondages en ligne. Le sondage B était proposé seulement par téléphone.
3. Le *sondage A* utilisait des techniques de pondération stratégique (voir la section 2.5 Pondération du sondage) pour présenter des résultats représentatifs des employeurs qui travaillent dans les industries où il existe des métiers spécialisés avec programmes d'apprentissage au Canada par région géographique et secteur industriel. Le *sondage B* n'utilisait pas de techniques de pondération puisque les résultats n'étaient pas censés être représentatifs de la région géographique ou du secteur industriel, mais des employeurs qui étaient dans la base de données du FCA-CAF.

2.4.1 Contrôle de la qualité du sondage

Pour les deux sondages, le personnel professionnel était soumis à une surveillance continue et aléatoire par voix et donnée, en temps réel et simultanée. Le conseiller a surveillé 10 pour cent de tous les sondages menés⁹. Cette surveillance comprenait des enregistrements de voix et des captures d'écran.

Pendant la collecte des données, des rapports marginaux réguliers étaient également préparés pour veiller à la qualité et à l'intégrité des données.

2.5 Pondération du sondage

De nombreux efforts ont été dédiés à la conception et à la mise en œuvre de pondérations pour le *sondage A*. Le conseiller a déterminé que les mesures appropriées de pondération seraient basées sur la répartition des entreprises par région géographique et par secteur industriel pour veiller à ce que les résultats du sondage soient généralement comparables à ceux de l'étude de 2006, et soient représentatifs des entreprises canadiennes des industries où il existe des métiers spécialisés avec programmes d'apprentissage. Remarquons qu'il existait des différences dans les méthodes de pondération utilisées en 2006 : les employeurs avec et sans apprentis étaient en plus divisés selon l'incidence estimée de l'apprentissage. Voir la section 2.7 pour connaître les différences techniques entre le sondage de 2006 et ceux de 2011.

Le *sondage B* n'utilisait pas de pondération, puisque les listes d'échantillon fournies par le FCA-CAF n'avaient pas pour but d'être représentatives des employeurs au Canada.

Dans l'analyse présentée dans ce rapport pour le *sondage A*, les tailles d'échantillon (n, soit le nombre de répondants) et les pourcentages cités sont des chiffres pondérés, alors que pour les employeurs du *sondage B*, toutes les tailles d'échantillon et pourcentages sont sans pondération.

2.6 Nettoyage, codage et analyse des données

À la fin des deux sondages, les données ont été nettoyées et les réponses ouvertes ont été codées thématiquement par le personnel de recherche professionnel du conseiller. Les pondérations ont été appliquées aux réponses du sondage.

Le conseiller a ensuite tabulé et analysé les données afin de produire des résultats définitifs à l'aide du logiciel d'analyse statistique Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). La tabulation croisée des résultats pour chaque question a été effectuée par secteur industriel¹⁰. Le FCA-CAF a également reçu des tableaux de données pour chacun des deux sondages comme rapports de données de première ligne en février 2011. Les résultats et principales conclusions présentés dans ce rapport sont basés sur les données présentées dans les rapports de données de première ligne fournis.



⁹ L'ARM demande un minimum de 5 pour cent de surveillance des activités des agents de sondage comme norme.

¹⁰ Le sondage A prévoyait également des tableaux de tabulation croisée par région géographique au Canada.

2.7 Différences techniques entre l'étude de 2006 et le sondage de 2011

Des modifications ont été apportées au sondage de 2011 pour améliorer son exactitude. Voici les différences entre les deux sondages :

Modification : Contrairement à l'étude de 2006, le nombre total de sondés ($n = 1\ 051$) présenté dans le *sondage A* comprend des employeurs qui ne connaissaient pas bien la formation d'apprentissage.

Résultat : Le résultat est un portrait plus précis du monde des employeurs qui travaillent dans les industries où il existe des métiers spécialisés avec programmes d'apprentissage au Canada qu'en 2006.

Modification : Pour ce qui est de la pondération appliquée à l'étude de 2006, le facteur d'incidence du programme d'apprentissage a été appliqué à tous les sondages remplis, indépendamment de l'industrie, l'incidence par industrie était donc égale. En 2011, les sondages ont été pondérés seulement par secteur industriel et région géographique.

Résultat : Les résultats de 2011 donnent une représentation plus précise de la proportion d'employeurs qui recrutent et forment des apprentis par secteur industriel puisque la proportion d'employeurs qui recrutent des apprentis diffère par région géographique et secteur industriel. Cependant, en utilisant une procédure de pondération plus précise, on rend la comparaison de la proportion d'employeurs qui recrutent des apprentis par secteur industriel entre 2006 et 2011 impossible.

Modification : Pour les besoins de ce projet de recherche, la base de sondage des métiers spécialisés dans des industries avec programmes d'apprentissage a été définie par la liste des codes à deux chiffres de classification type des industries qui sont susceptibles de comprendre des employeurs qui engagent des travailleurs dans les métiers spécialisés avec programmes d'apprentissage, bien que dans chaque CTI, il puisse y avoir des activités qui n'ont pas besoin de métiers spécialisés. Cette base de sondage a été utilisée par souci de cohérence avec l'étude de 2006. Pour améliorer le taux de réponse et le taux de fluidité du sondage, le conseiller a procédé au nettoyage d'échantillon dans la catégorie des services et de la vente au détail pour retirer de la liste des employeurs qui n'engageaient évidemment pas d'apprentis (p. ex., les chaînes de restauration rapide, les stands de téléphones cellulaires). On ne sait pas si un nettoyage semblable a été mené en 2006. Ce nettoyage n'a eu lieu que dans la catégorie des services et de la vente au détail.

Résultat : Les résultats sont plus précis puisque les employeurs qui n'ont rien à voir avec l'apprentissage ont été exclus du sondage.

2.8 Limites

Les limites suivantes doivent être gardées à l'esprit au moment de consulter les données présentées dans le présent rapport :

1. Afin que le sondage de 2011 corresponde à l'étude de 2006, l'incidence de l'emploi de compagnons et celle de l'emploi d'apprentis dans les entreprises admissibles ne pouvaient pas être estimées précisément étant donné que l'incidence des compagnons chez les employeurs qui ne travaillaient pas avec des apprentis ou qui ne connaissaient pas l'apprentissage et la formation d'apprentissage n'avait pas été obtenue.
2. Le nombre d'employeurs peut varier par question pour les deux sondages auprès des employeurs de 2011. Étant donné que certaines questions étaient posées seulement aux employeurs qui répondaient à certains critères (p. ex., seuls les employeurs qui étaient au courant du programme d'apprentissage pour les jeunes de leur province ou territoire ont dû répondre à la question de savoir s'ils avaient déjà participé à ce programme), la réduction de la taille de l'échantillon augmentera forcément la marge d'erreur de façon proportionnelle.

Section 3:

Résultats et principales conclusions

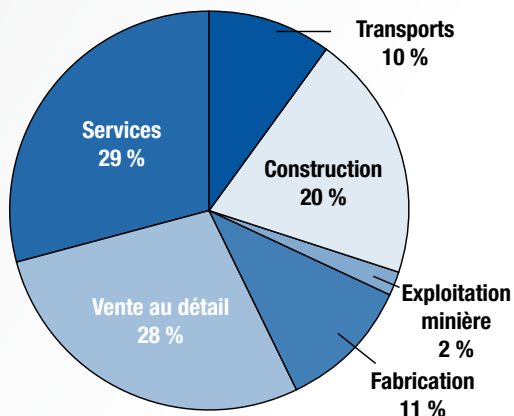
Cette section présente les résultats et les principales conclusions des deux sondages auprès des employeurs.

3.1 Profil et participation des employeurs

SONDAGE A Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs

La figure 1 présente la répartition des employeurs dans les secteurs industriels au Canada qui pourraient engager des travailleurs spécialisés là où des programmes d'apprentissage sont disponibles¹¹. Elle présente la proportion de chaque secteur industriel définie à partir des codes à deux chiffres des classifications types des industries (CTI) les plus susceptibles de comprendre des employeurs qui travailleraient avec des métiers spécialisés avec programmes d'apprentissage. Comme vous pouvez observer, les services (29 pour cent) constituent la plus grande proportion, suivis de la vente au détail¹² (28 pour cent), de la construction (20 pour cent), de la fabrication (11 pour cent), des transports (10 pour cent), et de l'exploitation minière (2 pour cent).

La figure 1 : Répartition des employeurs par industrie



Source : Info Canada – Secteur industriel selon le nombre d'employeurs.

11 Il faut insister sur le fait que ces données ne représentent pas le nombre d'employeurs admissibles à l'apprentissage, puisque les données ne désignent pas explicitement si les établissements travaillent avec un ou plusieurs compagnons qualifiés. Un compagnon est nécessaire pour le mentorat des apprentis.

12 Les services et la vente au détail comprennent les motels, les hôtels et les restaurants.

SONDAGE B Base de données du FCA-CAF

La plupart des répondants au *sondage B* faisaient partie du secteur des services et de la vente au détail, suivis des transports, de la construction, et de la fabrication et exploitation minière.

Industrie	Personnes qui ont répondu à l'étude sur le RIF	Autres employeurs de la base de données du FCA	Total
Construction	17	30	47
Fabrication et exploitation minière	17	18	35
Transports	43	18	61
Services et vente au détail	48	29	77
Autre ¹³	3	2	5
Total	128	97	225

3.1.1 Les employeurs et leurs entreprises

En moyenne, les employeurs de la base de données du FCA-CAF exploitent leur entreprise et ont des apprentis depuis plus longtemps que les autres employeurs.

Les employeurs ont dû estimer le nombre d'années d'exploitation de leur entreprise. Pour les personnes qui ont dit travailler avec des apprentis, les répondants ont dû indiquer le nombre d'année que leur entreprise l'a fait.

Sondage	Sondage A – Liste d'Info Canada	2006	Sondage B – Base de données du FCA-CAF
Années d'exploitation	24 ans	22 ans	34 ans
Nombre d'années de travail avec des apprentis	17 ans	17 ans	28 ans

3.1.2 Incidence des compagnons

Le taux de participation aux programmes d'apprentissage est beaucoup plus élevé chez les employeurs qui ont des compagnons.

Si l'on regarde les employeurs qui travaillent avec des compagnons, nous voyons que la participation à la formation d'apprentissage est bien plus élevée. Environ la moitié de ces employeurs ont des apprentis.

Les entreprises de métiers spécialisés avec programmes d'apprentissage ne sont pas admissibles à recruter et former des apprentis si elles n'ont pas de compagnons. Un compagnon est reconnu en tant que travailleur qualifié dans un métier, et peut donner de la formation à un apprenti inscrit et jouer le rôle de mentor. Généralement, les employeurs qui n'ont pas de compagnons ne peuvent pas recruter d'apprentis¹⁴.

¹³ La catégorie Autre comprend les répondants qui ont dit faire partie de la catégorie carrosserie, pièces automobiles, fabrication de pièces, chantiers industriels et entretien.

¹⁴ Les règles concernant l'obligation d'avoir un compagnon varient par province et territoire. Pour connaître les exigences précises de chaque province ou territoire, il faut vérifier auprès de l'administration responsable des formations par l'apprentissage concernée.

Les employeurs qui ont déjà des compagnons peuvent recruter un apprenti plus facilement, il est donc logique d'étudier le nombre d'employeurs avec compagnons pour présenter de façon plus précise l'emploi des apprentis dans les groupes d'employeurs.

Si l'on regarde précisément le groupe d'employeurs du *sondage A* qui ont indiqué bien connaître l'apprentissage et la formation d'apprentissage, nous voyons que plus de la moitié d'entre eux ont engagé des compagnons.

Davantage d'employeurs du *sondage B* travaillent avec des compagnons que la population plus vaste des employeurs. Environ quatre employeurs sur cinq (82 pour cent, n = 185 sur 225) ont travaillé avec des compagnons qualifiés en 2011. Les compagnons travaillaient dans les métiers spécialisés suivants :

- » Mécaniciens de véhicules automobiles : 27 pour cent, n = 49 sur 185
- » Électriciens de construction : 18 pour cent, n = 33 sur 185
- » Mécaniciens de chantier de construction et mécanique industrielle : 16 pour cent, n = 30 sur 185.

Près de la moitié des personnes qui ont engagé des compagnons ont également travaillé avec des apprentis. Pour ces apprentis recrutés, voici les trois principaux métiers spécialisés qui les avaient :

- » Électricien de construction : 26 pour cent, n = 22 sur 85
- » Mécanicien de véhicules automobiles : 24 pour cent, n = 20 sur 85
- » Mécanicien de chantier de construction et mécanique industrielle : 20 pour cent, n = 17 sur 85

Tous les employeurs qui ont engagé des compagnons et qui connaissaient le système d'apprentissage et la formation d'apprentissage ont du indiquer l'endroit où leurs compagnons ont suivi leur formation d'apprentissage. Selon ces employeurs, la plupart des compagnons ont réalisé leur formation d'apprentissage en tout ou en partie avec eux.

Employeurs qui ont dit bien connaître l'apprentissage et la formation d'apprentissage	Sondage A – Liste d'Info Canada de 2011	2006	Sondage B – Base de données du FCA-CAF 2011
Nombre d'employeurs qui ont engagé des compagnons	61 p. cent (n = 325 sur 529)	S.O.	82 p. cent (n = 185 sur 225)
Nombre d'employeurs qui travaillent actuellement avec des compagnons et avec des apprentis	62 p. cent (n = 200 sur 325)	S.O. ¹⁵	46 p. cent (n = 85 sur 185) (Le groupe d'employeurs qui a engagé des compagnons et des apprentis était plus petit que dans le sondage A, mais nous verrons plus tard que ce groupe recrute un plus grand nombre d'apprentis.)
Certains compagnons ont suivi leur formation d'apprentissage en partie dans l'entreprise	58 p. cent (n = 188 sur 325 ¹⁶)	S.O.	S.O.
Tous les compagnons ont suivi leur formation d'apprentissage en partie dans l'entreprise	20 p. cent (n = 65 sur 325 ¹⁷)	S.O.	S.O.

15 L'Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2006 n'exigeait pas des employeurs avec apprentis qu'ils recrutent également des compagnons, exigence qui a été incorporée au Sondage A – Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2011. La proportion d'employeurs admissibles (employeurs qui embauchent au moins un compagnon) qui recrutaient des apprentis ne peut donc pas être comparée entre 2006 et 2011.

16 Les 325 répondants ont du indiquer où leurs compagnons avaient suivi leur formation, et non seulement les 200 employeurs qui travaillaient actuellement avec des apprentis. Il est possible que certains employeurs aient embauché des apprentis par le passé, mais qu'ils ne travaillent plus avec des apprentis. S'ils ont déjà travaillé avec des apprentis par le passé, il est possible que leurs compagnons aient suivi leur formation d'apprentissage avec eux, c'est pourquoi la question a été posée aux 325 employeurs.

17 Ibid.

3.1.3 Incidence du programme d'apprentissage

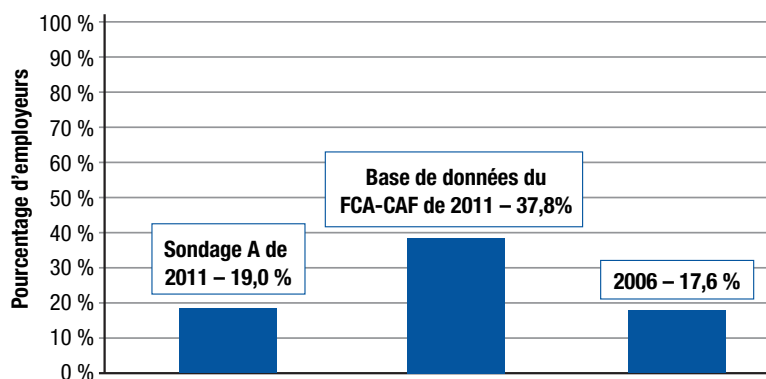
La participation des employeurs s'est maintenue à 19 pour cent.

La participation des employeurs est restée constante. En 2006, la participation des employeurs a été enregistrée à 17,6 pour cent (n = 183 sur 1 038). Les données de 2011 montrent que la participation des employeurs était de 19 pour cent (n = 200 sur 1 051) (figure 2). En revanche, il est impossible de conclure qu'il s'agit d'une augmentation en raison de la marge d'erreur. La façon la plus précise de décrire la participation est de dire qu'elle est restée constante.

Si l'on isole le groupe d'employeurs de la base de données du FCA-CAF, la participation est plus élevée : 37,8 pour cent (n = 85 sur 225). Ce chiffre est logique étant donné que les employeurs qui ont répondu au sondage étaient principalement des participants à l'étude sur le RIF.

La plupart des employeurs qui travaillent avec des apprentis sont dans le secteur de la construction ou des transports (voir tableau 4).

Figure 2 : Proportion d'employeurs qui travaillent avec des apprentis



Source : Sondage A – Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2011, QA2, Sondage B – Étude sur les employeurs de la base de données du FCA-CAF – 2011, QA5, et Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2006.

Tableau 4 : Proportion d'employeurs qui travaillent avec des appre

	Construction	Fabrication et exploitation minière	Transports	Services et vente au détail	Total
Sondage A de 2011 Perceptions des employeurs	34 p. cent (n = 69) (N = 207)	23 p. cent (n = 30) (N = 132)	26 p. cent (n = 28) (N = 106)	12 p. cent (n = 73) (N = 607)	19 p. cent (n = 200) (N = 1051)
Sondage B de 2011 Employeurs de la base de données du FCA-CAF	55 p. cent (n = 26) (N = 47)	51 p. cent (n = 18) (N = 35)	31 p. cent (n = 19) (N = 61)	25 p. cent (n = 19) (N = 77)	37,8 p. cent (n = 85) (N = 225)
2006 Perceptions des employeurs	S.O.*	S.O.*	S.O.*	S.O.*	17,6 p. cent (n = 183) (N = 1038)

Source : Sondage A – Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2011, QA2, Sondage B – Étude sur les employeurs de la base de données du FCA-CAF – 2011, QA5, et Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2006.

* L'incidence de l'apprentissage dans chaque secteur industriel n'était pas disponible en 2006. Dans l'étude de 2006, le même facteur d'incidence de l'apprentissage a été appliqué pour pondérer tous les sondages reçus, indépendamment de l'industrie, ce qui a donné une incidence égale par industrie. Ainsi, tous les secteurs sont pondérés de la même façon (c.-à-d., après la pondération appliquée en 2006, toutes les industries ont 17,6 pour cent d'employeurs travaillant avec des apprentis). Puisque cette procédure de pondération n'est pas idéale pour cette étude, elle a été modifiée pour les données de 2011, les données de 2006 ne sont donc pas disponibles.



Dans le cadre du sondage, d'autres décompositions ont été effectuées sur le nombre d'apprentis recrutés par employeur, employé et compagnon. Il faut être prudent au moment de réfléchir aux données de cette section du rapport. Bien que la tendance à la hausse du nombre d'apprentis engagés soit valide, il convient de souligner que les tailles d'échantillon sont petites et que la méthode que chaque conseiller a pris pour calculer les chiffres de 2006 et de 2011 pourraient varier légèrement.

3.1.3.1 Apprentis par employeur :

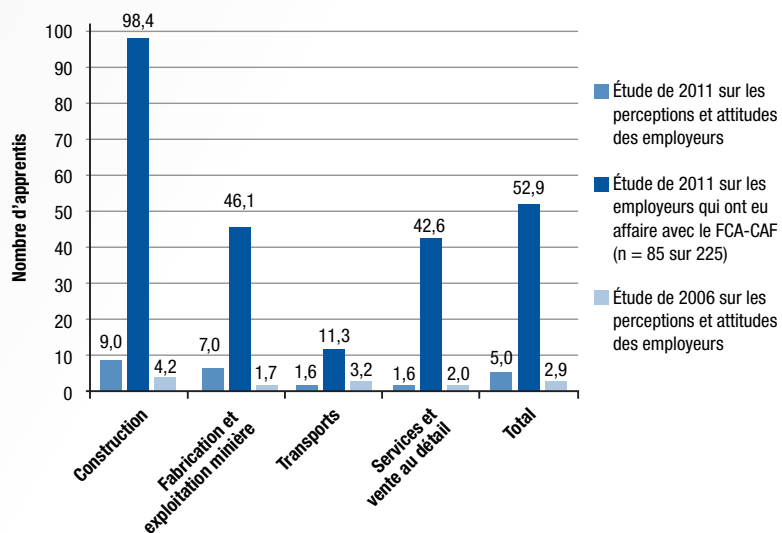
Le nombre d'apprentis a augmenté, surtout dans la construction et les transports. Depuis 2006, le nombre moyen d'apprentis recrutés par employeur a augmenté : il est passé d'environ 2,9 apprentis à 5,0 apprentis. Les augmentations les plus notables étaient dans le secteur de la fabrication et l'exploitation minière, où le nombre

d'apprentis recrutés par employeur est passé de 1,7 à 7,0. Le secteur de la construction a vu ses chiffres passer de 4,2 à 9,0 apprentis recrutés par employeur. Le secteur des transports a quant à lui observé une diminution du nombre d'apprentis engagés par employeur, chiffre qui est passé de 3,2 à 1,6.

Les employeurs de la base de données du FCA-CAF engagent bien plus d'apprentis par employeur que la population générale des employeurs. Les répondants ont indiqué 52,9 apprentis par employeur. Le plus grand nombre d'apprentis recrutés se trouvait dans le secteur de la construction, où l'on comptait 98,4 apprentis par employeur. Bien que la tendance aux chiffres élevés du nombre d'apprentis recrutés soit pertinente, il convient de conserver à l'esprit le fait que les chiffres indiqués étaient basés sur les réponses d'un petit groupe d'employeurs (85).

Voir la figure 3 pour une illustration du nombre d'apprentis recrutés parmi les répondants à l'étude de 2006 et aux deux sondages de 2011.

Figure 3 : Nombre moyen d'apprentis recrutés par employeur par industrie



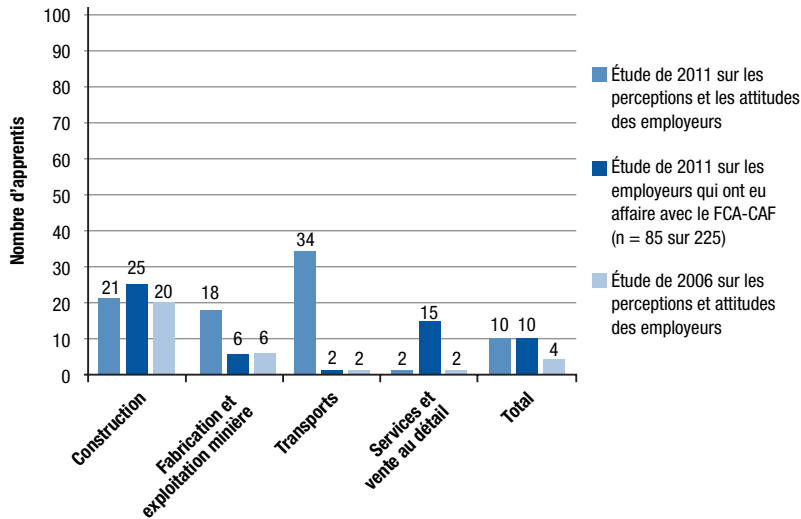
Source : Sondage A – Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2011, QB1, Sondage B – Étude sur les employeurs de la base de données du FCA-CAF – 2011, QB1, et Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2006.

3.1.3.2 Apprentis par employé/copagnon :

On remarque une augmentation du nombre d'apprentis par employé et copagnon (voir les figures 4 et 5).

Le nombre moyen d'apprentis par centaine d'employés est passé de 4 pour cent en 2006 à plus de 10 pour cent en 2011. L'augmentation la plus remarquable s'observe dans le secteur des transports, où le chiffre est passé de 2 pour cent en 2006 à 34 pour cent en 2011.

Figure 4 : Apprentis par centaine d'employés* par industrie



Source : Sondage A – Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2011, QB1 : QAB, Sondage B – Étude sur les employeurs de la base de données du FCA-CAF – 2011, QB1 : QA3, et Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2006.

*Basé sur le nombre moyen d'apprentis par employeur et le nombre moyen d'employés par employeur.

Le pourcentage d'apprentis par centaine de copagnons a augmenté pour passer de 45 pour cent en 2006 à 68 pour cent en 2011. L'augmentation la plus remarquable s'est observée dans le secteur de la fabrication et de l'exploitation minière, où le chiffre est passé d'environ 29 apprentis par centaine de copagnons en 2006 à 77 apprentis par centaine de copagnons en 2011. Ce calcul est une mesure statistique et n'est pas lié aux rapports entre le nombre de copagnons et le nombre d'apprentis ni les reflète¹⁸.

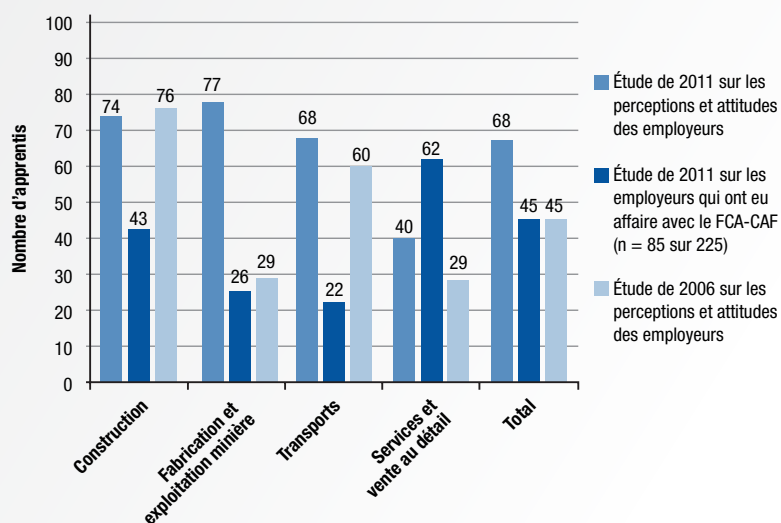
18 La figure 3 de la page 18 représente le nombre moyen d'apprentis employés par employeur. Ce chiffre a été calculé à partir du nombre d'apprentis (de la question B1 des deux sondages) et du nombre d'employeurs qui travaillent avec des apprentis.

$$\text{Calcul} = \frac{\text{Somme du nombre d'apprentis recrutés (réponses à B1 pour tous les employeurs)}}{\text{Nombre total d'employeurs qui travaillent avec des apprentis}}$$

Ce calcul a été répété pour chaque industrie, et pour toutes les industries ensemble.

Les figures 4 et 5 illustrent plus précisément le nombre d'apprentis par centaine d'employés et centaine de copagnons. Le nombre d'apprentis n'excède jamais le nombre total d'employés (cela n'est pas surprenant) ou le nombre total de copagnons (cela n'est pas surprenant non plus). Les chiffres indiquent qu'il y a 77 apprentis recrutés par centaine de copagnons (c.-à-d., chaque apprenti a un copagnon, et il reste 23 copagnons).

Figure 5 : Nombre d'apprentis par centaine de compagnons* par industrie



Source : Sondage A – Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2011, QB1 :QA5, Sondage B – Étude sur les employeurs de la base de données du FCA-CAF – 2011, QB1 :QA7, et Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2006. * Basé sur le nombre moyen d'apprentis par employeur et sur le nombre moyen de compagnons par employeur.

Répercussions de la crise économique

On a demandé aux employeurs en 2011 si la récession avait eu des répercussions négatives sur leur capacité à recruter des apprentis. Environ 40 pour cent des employeurs ont indiqué que la crise a eu des répercussions négatives sur leur capacité à recruter des apprentis. Voici les conséquences les plus fréquemment citées par la plupart d'entre eux :

Répercussion de la crise économique	Sondage A – Liste d'Info Canada	Sondage B – Base de données du FCA-CAF
La crise a eu des répercussions sur les ressources financières disponibles	55 p. cent (n = 111 sur 201)	62 p. cent (n = 54 sur 87)
La crise a réduit la demande générale d'apprentis	36 p. cent (n = 71 sur 201)	55 p. cent (n = 48 sur 87)

Les employeurs étaient assez optimistes concernant le recrutement d'apprentis dans les 12 prochains mois. Environ le quart des employeurs ont dit qu'ils engageraient des apprentis dans les 12 prochains mois. Au total, 17 pour cent des employeurs du *sondage A* et 33 pour cent des employeurs du *sondage B* ont dit qu'ils recruteraient davantage d'apprentis. Voir le tableau 5.

Tableau 5 : Prochaines embauches d'apprentis

	Sondage A – Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2011	Sondage B – Sondage auprès des employeurs de la base de données du FCA-CAF de 2011	Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2006
Probabilité du recrutement d'apprentis			
Certaine	23 p. cent (n = 124) (N = 529)	29 p. cent (n = 65) (N = 225)	15 p. cent (n = 159) (N = 1 038)
Probable	25 p. cent (n = 133) (N = 529)	21 p. cent (n = 47) (N = 225)	25 p. cent (n = 254) (N = 1 038)
Nombre d'apprentis qui devraient être recrutés			
Davantage	17 p. cent (n = 34) (N = 200)	33 p. cent (n = 28) (N = 85)	19 p. cent (n = 34) (N = 183)
À peu près le même	64 p. cent (n = 128) (N = 200)	52 p. cent (n = 44) (N = 85)	68 p. cent (n = 123) (N = 183)
Moins	16 p. cent (n = 32) (N = 200)	12 p. cent (n = 10) (N = 85)	11 p. cent (n = 20) (N = 183)
Ne sait pas/n'a pas répondu	3 p. cent (n = 6) (N = 200)	4 p. cent (n = 3) (N = 85)	3 p. cent (n = 6) (N = 183)

Source : Sondage A – Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2011, QC4, Sondage B – Sondage auprès des employeurs de la base de données du FCA-CAF de 2011, QC4, et Étude de 2006 sur les perceptions et attitudes des employeurs.

Pénuries à venir de main-d'œuvre qualifiée

Les deux sondages de 2011 ont demandé aux employeurs ce qu'ils pensaient des prochaines pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Plus de 70 pour cent d'entre eux pensent que leur industrie fera face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée à l'avenir.

Près du quart des employeurs du *sondage A*, et 19 pour cent des employeurs du *sondage B* ont dit ne pas avoir de stratégie précise pour remédier à ces pénuries.

Ceux d'entre eux qui avaient une stratégie ont cité le recrutement d'apprentis à la grande majorité. Plus de 25 pour cent des employeurs du *sondage A*, et plus de 35 pour cent des employeurs du *sondage B* ont cité l'embauche d'apprentis comme stratégie qu'ils préféreraient pour parer aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée à l'avenir.

Les autres options fournies dans le sondage étaient les suivantes :

- » recrutement de d'autres sociétés dans votre secteur (11 pour cent pour le *sondage A* et 10 pour cent pour le *sondage B*);
- » recrutement de d'autres sociétés d'autres secteurs industriels (9 pour cent pour le *sondage A* et 6 pour cent pour le *sondage B*);
- » embauche de davantage d'immigrants (8 pour cent pour les deux sondages);
- » utilisation de travailleurs moins qualifiés pour occuper les emplois des travailleurs spécialisés (4 pour cent pour le *sondage A* et 6 pour cent pour le *sondage B*);
- » embauche de davantage de personnes de groupes visés par l'équité (4 pour cent pour les deux sondages).

3.1.4 Connaissance de l'apprentissage

Le sondage demandait également aux employeurs qui ne travaillaient pas avec des apprentis s'ils connaissaient la formation d'apprentissage.

SONDAGE A Liste d'Info Canada sur le sondage sur les opinions et attitudes des employeurs

Trente-neuf pour cent des employeurs ont dit connaître l'apprentissage et la formation d'apprentissage.

Les employeurs qui ont participé au *sondage A* mais qui ne travaillaient pas avec des apprentis (n = 851 sur 1 051) ont du indiquer s'ils connaissaient l'apprentissage et la formation d'apprentissage. Au total, 39 pour cent d'entre eux (n = 329 sur 851) ont indiqué qu'ils les connaissaient. À l'inverse, 61 pour cent (n = 522 sur 851) ont indiqué ne pas les connaître.

Bien qu'un travail de nettoyage de la liste d'Info Canada ait été fait pour supprimer les sociétés où l'apprentissage ne s'applique pas, il ne faut pas oublier que ces secteurs sont grands et diversifiés, et que certaines sociétés comprises dans le sondage n'impliquent pas nécessairement d'apprentis dans leurs activités. Cela dit, il serait possible de familiariser davantage les employeurs de ces secteurs à l'apprentissage et à sa valeur. Même s'ils ne participent pas directement à l'apprentissage, s'ils en connaissaient les tenants et les aboutissants, ils pourraient influencer d'autres employeurs.

Programmes d'apprentissage des employeurs

SONDAGE B Base de données du FCA-CAF

Les employeurs qui ont travaillé avec des apprentis ont du répondre à des questions plus détaillées sur leurs apprentis et les programmes d'apprentissage. Ces questions supplémentaires étaient posées uniquement aux employeurs de la base de données du FCA-CAF. Le groupe général des employeurs n'a pas du répondre à ces questions supplémentaires. Il ne faut pas oublier que ces constatations s'appliquent au 85 répondants de la base de données du FCA-CAF qui ont dit avoir travaillé avec des apprentis.

La plupart des employeurs utilisent des programmes d'apprentissage où ils recrutent des apprentis et les inscrivent auprès de la province ou du territoire en question.

Deux tiers (67 pour cent, n = 57 sur 85) des employeurs qui travaillent avec des apprentis ont indiqué qu'ils ont un programme d'apprentissage où ils inscrivent leurs apprentis. Le sondage n'a pas demandé la situation des 33 pour cent restants, qui ont indiqué travailler avec des apprentis mais ne pas avoir leur propre programme d'apprentissage.

Pour les employeurs qui ont leur propre programme, ils ont indiqué recruter généralement des apprentis de première ou deuxième année (39 pour cent, n = 11 sur 28 et 18 pour cent, n = 5 sur 28).

Près du quart des employeurs qui sous-traitent demandent au sous-traitant de recruter des apprentis.

Le sondage a demandé aux employeurs s'ils sous-traitaient le travail des métiers spécialisés à des tiers ou fournisseurs. Les réponses étaient presque divisées en deux. Au total, 51 pour cent (n = 43 sur 85) des employeurs ont indiqué sous-traiter à des entrepreneurs ou des fournisseurs et 47 pour cent (n = 40 sur 85) indiquaient ne pas le faire.

Des 51 pour cent d'employeurs qui sous-traitent, près du quart (23 pour cent, n = 10 sur 43) indiquaient demander aux fournisseurs de s'engager à embaucher des apprentis dans le cadre de leurs ententes.

Certains employeurs embauchent des jeunes qui ne sont pas des apprentis.

Le sondage a recueilli des renseignements sur la proportion d'employeurs qui travaillent avec des jeunes réalisant des tâches de métiers spécialisés, mais qui ne sont pas des apprentis. Globalement, le tiers (33 pour cent, n = 28 sur 85) des employeurs ont indiqué engager des jeunes pour réaliser des tâches relevant de métiers spécialisés, mais qui ne sont pas des apprentis inscrits.

Certains employeurs recrutent des apprentis qui sont admissibles à passer leur certificat de reconnaissance (CR) mais qui ne l'ont pas encore fait.

Plus de deux sur cinq (42 pour cent, n = 36 sur 85) des employeurs ont indiqué engager des apprentis qui ont terminé leur certificat d'apprentissage, mais qui n'ont pas encore réussi leur examen du CR. La majeure partie (53 pour cent, n = 19 sur 36) de ces employeurs ont indiqué que leurs apprentis ont terminé leur programme d'apprentissage il y a moins d'un an.

Pour ce qui est des apprentis qui n'ont pas encore passé leur CR, la plupart des employeurs (86 pour cent, n = 31 sur 36) ont indiqué encourager leurs apprentis à passer l'examen, et environ deux employeurs sur cinq (39 pour cent, n = 14 sur 36) proposent de la formation technique supplémentaire à leurs apprentis. Le sondage n'a pas recueilli de détails sur le type de formation technique fournie.

Selon les employeurs, les apprentis ne constituent pas un groupe diversifié.

Selon les employeurs, le nombre de femmes, d'Autochtones et de membres d'autres groupes minoritaires chez les apprentis est bas dans toutes les industries, puisqu'il ne représente pas plus de 3 pour cent des apprentis. Cette constatation repose sur l'opinion des employeurs concernant leur main-d'œuvre, et non sur la façon dont les apprentis se désignent. La proportion la plus élevée a été observée dans le secteur des transports, avec 3 pour cent de femmes.

3.2 Expériences et perceptions de la formation d'apprentissage

Dans le cadre du sondage, tous les employeurs ont du donner leurs points de vue sur la formation d'apprentissage. Dans cette section du rapport, les conclusions concernent les deux ensembles des données de 2011 et l'ensemble de données de 2006.

Les employeurs ont une opinion positive du programme d'apprentissage.

Les employeurs en 2011 avaient une opinion plus positive de la formation d'apprentissage qu'en 2006. En 2006, 88 pour cent des employeurs avaient indiqué avoir une opinion globalement favorable (« globalement » ou « complètement favorable ») de la formation d'apprentissage. Ce chiffre est passé à 90 pour cent en 2011 dans les deux sondages.

Pour mieux comprendre les points de vue et opinions des employeurs sur la formation d'apprentissage, les employeurs devaient communiquer leur niveau d'accord relativement à quatre énoncés sur l'apprentissage sur une échelle de 1 à 10, où 1 correspondait à « Pas du tout d'accord » et 10 correspondait à « Complètement d'accord »¹⁹.

Comme la figure 6 l'illustre, le point de vue global de la formation d'apprentissage s'est amélioré entre 2006 et 2011 :

- » Davantage d'employeurs ont convenu que « recruter des apprentis contribue aux résultats de l'entreprise ».
- » Davantage d'employeurs ont convenu que « l'apprentissage permet de former une main-d'œuvre hautement qualifiée ».
- » Moins d'employeurs pensaient que « le coût associé à la formation d'apprentis est trop élevé comparativement aux avantages ».

¹⁹ L'Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2006 fournissait 12 énoncés, mais seuls quatre étaient proposés dans les sondages de 2011. Certains énoncés ont été supprimés pour des raisons de longueur et pour encourager une plus grande participation.

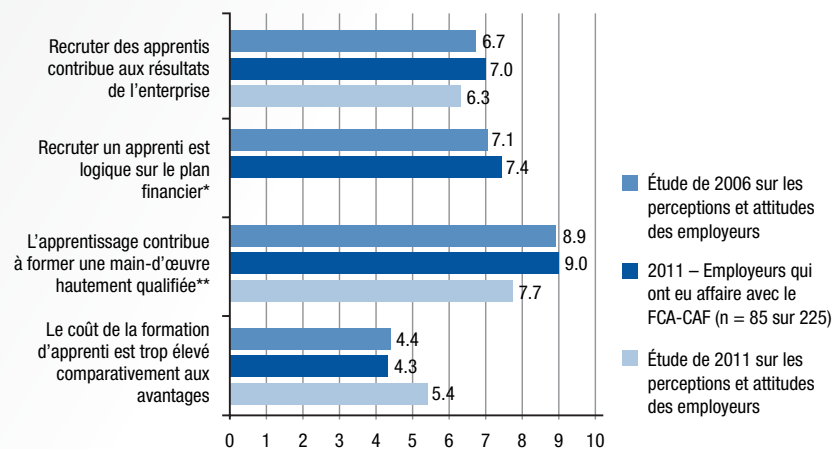
« Je pense que la formation d'apprentissage, c'est important, et je pense qu'il devrait y en avoir plus. »

« Je pense que la formation d'apprentissage est un bon programme qui permet aux travailleurs d'obtenir une expérience pratique pendant leur scolarité. »

« Il faut davantage de promotion des apprentis et de la valeur qu'ils apportent à l'entreprise, telles que les connaissances du chantier et les connaissances de sécurité. Je pense que le programme d'apprentissage forme des employés plus complets. Les apprentis sont également plus aptes à s'engager dans la voie du métier spécialisé qu'ils ont choisi. Nos meilleurs employés sont ceux qui ont suivi leur apprentissage avec nous. C'est pourquoi nous soutenons avec ferveur le programme d'apprentissage. »

Ces quatre dernières années, les conclusions de recherche du FCA-CAF sur la justification du programme d'apprentissage ont été communiquées largement aux employeurs en coopération avec les provinces et territoires. Ce projet de recherche sur le RIF a été promu à l'international et dans chaque région du Canada. Les résultats indiquent *qu'il se pourrait* que ce projet ait été un facteur dans l'évolution des opinions des employeurs sur le programme d'apprentissage.

Figure 6 : Niveau d'accord des employeurs



Source : Sondage A – Étude de 2011 sur les perceptions et attitudes des employeurs, QB9, Sondage B – Étude de 2011 sur les employeurs dans la base de données du FCA-CAF, QB16, Étude de 2006 sur les perceptions et attitudes des employeurs.

* Aucun énoncé n'était comparable dans l'étude de 2006. Seuls 11 pour cent des employeurs ont indiqué en 2006 « recruter un apprenti est logique sur le plan financier » comme principale raison d'engager des apprentis. Les niveaux d'accord des employeurs relativement à l'énoncé n'ont pas été confirmés en 2006, il est donc impossible de comparer avec les données de 2011.

** L'énoncé de l'étude de 2006 était formulé différemment. En 2006, l'énoncé indiquait « les apprentis deviennent des professionnels qui améliorent la productivité de la société. »

3.2.1 Raisons de recruter des apprentis

Les employeurs qui recrutent des apprentis ont dû préciser les raisons pour lesquelles ils l'ont fait. Les trois plus grandes réponses étaient presque les mêmes en 2006 et en 2011 (voir le tableau 6).



« Si nous ne formons pas d'apprentis, il n'y aura personne ici pour nous remplacer. »

« Dans notre société, des 11 compagnons, la plupart ont 50 ans ou plus et prendront leur retraite ces quatre ou cinq prochaines années. Former un employé prend plus longtemps que cela, et nous aurons donc un manque à gagner. »

Tableau 6 : Raisons de recruter des apprentis

Raison	Sondage A – Étude de 2011 sur les perceptions et attitudes des employeurs	Sondage B – Base de données des employeurs du FCA-CAF de 2011	Étude de 2006 sur les perceptions et attitudes des employeurs
Le programme d'apprentissage permet d'entretenir le métier spécialisé et l'approvisionnement de main-d'œuvre	20 p. cent (n = 39) (N = 200)	57 p. cent (n = 48) (N = 85)	22 p. cent (n = 40) (N = 183)
Le programme d'apprentissage permet de répondre aux besoins de demain de la société	24 p. cent (n = 49) (N = 200)	27 p. cent (n = 23) (N = 85)	15 p. cent (n = 26) (N = 183)
Les apprentis peuvent être formés à certaines spécifications ou à certains besoins	23 p. cent (n = 45) (N = 200)	26 p. cent (n = 22) (N = 85)	16 p. cent (n = 29) (N = 183)

Source : Sondage A – Étude de 2011 sur les perceptions et attitudes des employeurs, QB4, Sondage B – Étude de 2011 sur les employeurs dans la base de données du FCA-CAF, QB13, Étude de 2006 sur les perceptions et attitudes des employeurs.

« Le programme d'apprentissage peut être utile pour les employeurs et les employés. Je pense qu'il est très utile de créer une main-d'œuvre qualifiée. »

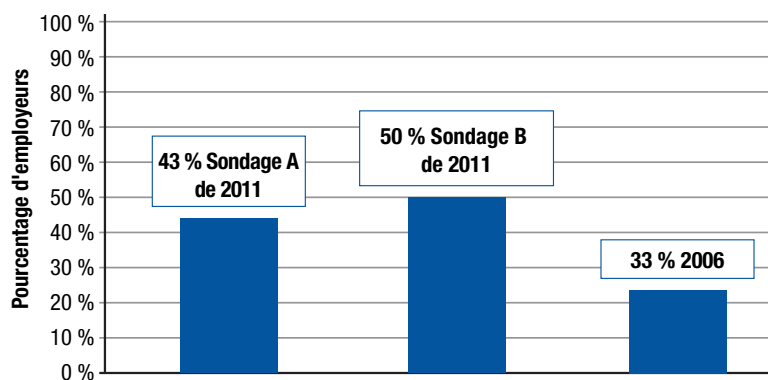
3.2.2 Obstacles perçus au recrutement d'apprentis

Afin de mieux comprendre les obstacles et défis perçus à l'embauche d'apprentis, les trois sondages ont isolé les employeurs qui ne travaillent pas actuellement avec des apprentis, mais qui ont déjà engagé des apprentis par le passé, pour leur poser quelques questions.

Employeurs qui ne travaillent plus avec des apprentis

La figure 7 indique la proportion d'employeurs qui ont déjà travaillé avec des apprentis mais qui ne le font plus.

Figure 7 : Embauche passée d'apprentis chez les employeurs qui ne travaillent plus avec des apprentis



Source : Sondage A – Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2001, QB5, Sondage B – Étude sur les employeurs de la base de données du FCA-CAF de 2011, QB14, Étude de 2006 sur les perceptions et attitudes des employeurs.

Les employeurs qui avaient déjà travaillé avec des apprentis ont généralement arrêté de travailler avec eux les deux dernières années.

Parmi les employeurs qui avaient travaillé avec des apprentis par le passé mais qui ne le font plus, le *sondage A* et l'*Étude de 2006 sur les perceptions et attitudes des employeurs*²⁰ ont recueilli des renseignements sur la date à laquelle ils ont arrêté de le faire. Dans les deux sondages, la moitié des employeurs en 2011 (51 pour cent, n = 71 sur 140) et en 2006 (52 pour cent, n = 148 sur 283) ont arrêté de travailler avec des apprentis dans les deux ans précédant le moment du sondage.

Les trois principales raisons citées dans le *sondage A* de 2011 pour ne pas travailler avec des apprentis étaient les suivantes :

- » Pas assez de travail ou les activités ont ralenti (24 pour cent, n = 34 sur 140). La majorité des 34 répondants ont indiqué que la crise économique les a frappé lourdement.
- » Les apprentis partent dans d'autres organismes à la fin de leur formation (22 pour cent, n = 31 sur 140).
- » Les coûts de la formation d'apprentissage sont trop élevés, ou la formation d'apprentis prend trop de temps (13 pour cent, n = 18 sur 140).

Employeurs qui n'ont jamais travaillé avec des apprentis

Les employeurs qui n'ont jamais travaillé avec des apprentis ont du citer la principale raison pour laquelle ils ne le font pas. Le tableau 7 explique les raisons les plus courantes de ne pas recruter d'apprentis.

Tableau 7 : Raisons des employeurs pour ne pas recruter d'apprentis

	Sondage A – Étude de 2011 sur les perceptions et attitudes des employeurs	Sondage B – Base de données des employeurs du FCA-CAF de 2011	Étude de 2006 sur les perceptions et attitudes des employeurs
Ne s'applique pas à mes activités	33 p. cent (n = 110) (N = 329)	16 p. cent (n = 23) (N = 140)	35 p. cent (n = 299) (N = 855)
Incertitude concernant la charge de travail prochaine/aucun travailleur nécessaire	9 p. cent (n = 31) (N = 329)	17 p. cent (n = 24) (N = 140)	32 p. cent (n = 272) (N = 855)

Source : Sondage A – Étude sur les perceptions et attitudes des employeurs de 2001, QB8, Sondage B – Étude sur les employeurs de la base de données du FCA-CAF de 2011, QB15, Étude de 2006 sur les perceptions et attitudes des employeurs.

3.2.3 Augmentation du recrutement d'apprentis

Les sondages de 2011 ont donné l'occasion aux employeurs de s'exprimer sur l'attrait de l'option d'embaucher des apprentis. L'aide financière et l'amélioration de la qualité des apprentis étaient les deux réponses les plus citées. Les gouvernements à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale donnent des aides financières et autres aux employeurs qui recrutent des apprentis²¹. Si un employeur indique avoir besoin d'aide financière, cela pourrait venir de son manque de connaissance des aides qui existent déjà. Le fait que peu d'employeurs de la base de données du FCA-CAF ont exprimé le besoin d'aide financière *pourrait venir* du travail du FCA-CAF de promotion des aides financières aux employeurs en partenariat avec les organismes fédéraux, provinciaux et territoriaux, tels que les administrations responsables des formations par l'apprentissage, Revenu Canada et le ministère du Revenu de l'Ontario. Il serait possible d'améliorer la communication dans ce domaine, puisque seule la moitié des employeurs de la base de données du FCA-CAF ont dit connaître les aides financières disponibles. Plus d'un tiers des employeurs de la base de données ont demandé des aides financières, et plus de la moitié ont dit qu'il était facile de le faire.

²⁰ Les employeurs de la base de données du FCA-CAF n'ont pas du répondre à ces questions.

²¹ Pour connaître les différentes aides disponibles, voir le rapport du FCA-CAF Aides aux employeurs en matière de programmes d'apprentissage.

Comment pourrait-on rendre le recrutement d'apprentis comme option plus attrayante?	Sondage A – Liste Info Canada	Sondage B – Base de données du FCA-CAF
Besoin perçu d'aide financière	25 p. cent (n = 131 sur 529)	8 p. cent (n = 64 sur 225)
Améliorer la qualité des compétences des apprentis	12 p. cent (n = 61 sur 529)	14 p. cent (n = 32 sur 225)

3.3 Connaissance des autres aides

Les deux sondages de 2011 portaient sur la connaissance par les employeurs et leur utilisation de ressources et d'aides, sauf les aides financières, pour les aider à recruter et à former des apprentis.

SONDAGE A Liste Info Canada : Sondage sur les opinions et attitudes des employeurs

Un quart des employeurs connaissaient les ressources liées à l'apprentissage.

Les employeurs se divisaient presque également sur le fait qu'ils pourraient être influencés s'ils en savaient plus sur le projet de recherche sur le RIF : 43 pour cent ont dit que le projet pourrait influencer leur décision de recruter des apprentis, contre 52 pour cent qui ont dit qu'il ne pourrait pas influencer leur décision. Au total, 5 pour cent ont dit qu'ils ne savaient pas ou n'ont pas fourni de réponse.

SONDAGE B Conclusions de la base de données du FCA-CAF

La majeure partie (73 pour cent, n = 62 sur 85) des employeurs de la base de données du FCA-CAF qui travaillent avec des apprentis connaissaient le programme d'apprentissage pour les jeunes de leur province ou territoire. De ces employeurs, plus de la moitié (52 pour cent, n = 32 sur 62) ont participé au programme. De ceux qui ont participé au programme, les trois quarts (75 pour cent, n = 24 sur 32) ont indiqué que ce programme est une bonne façon de recruter pour leur entreprise.

La connaissance des employeurs concernant les autres aides à leur disposition était limitée. Près de la moitié (47 pour cent, n = 105 sur 225) des employeurs connaissaient les ressources liées à l'apprentissage disponibles par des organismes tels que le FCA-CAF. Un peu plus d'un tiers (36 pour cent, n = 81 sur 225) des employeurs ont consulté le site Web du FCA-CAF. Au total, 11 pour cent (n = 25 sur 225) ont consulté le site Web pour les employeurs *L'apprentissage, c'est payant : demandez-nous pourquoi*, lancé en septembre 2010.

Dans le cadre de ses activités de communication, le FCA-CAF a envoyé en 2008 et en 2009 des exemplaires de son étude sur le RIF par courrier et un lien vers l'étude par courriel aux employeurs de sa base de données. Il leur a également envoyé des courriels de suivi comprenant des vidéos sur l'étude et une entrevue d'employeurs, ainsi que des invitations aux forums de mobilisation des employeurs du FCA-CAF de leur région. Environ un cinquième (22 pour cent, n = 50 sur 225) des employeurs ont dit connaître la recherche sur le RIF du FCA-CAF. La plupart (88 pour cent, n = 44 sur 50) des personnes qui connaissaient ce projet de recherche pensaient qu'il serait utile de communiquer ce projet à d'autres employeurs. Au total, 64 pour cent (n = 14 sur 22) des employeurs qui ont parlé du projet de recherche sur le RIF à d'autres employeurs ont indiqué qu'à la suite de cela, ces autres employeurs étaient plus ouverts à la possibilité de travailler avec des apprentis.

« Je pense que la sensibilisation et l'éducation sont nécessaires au sujet de la disponibilité des programmes. Il faut accentuer le niveau de sensibilisation. »

« Je pense que le programme d'apprentissage est excellent en général. Cependant, j'aimerais qu'il y ait une meilleure communication entre les clients, les apprentis et le programme. »

« Il serait bon de fournir aux employeurs et aux associations de construction des renseignements réguliers mis à jour sur les ressources financières qui leur sont disponibles. Rendre les choses faciles à comprendre... Veiller à ce que les renseignements leur montrent le résultat de l'embauche d'apprentis. Peut-être par un site Web ou par courriel. »

« Faire de la publicité sur les aides financières qui sont disponibles pour former les apprentis. Communiquer ces renseignements davantage. »

« J'ai dû faire beaucoup de recherches pour en savoir plus sur le programme. C'était un peu lourd au début. Il serait bon de proposer de meilleurs renseignements à l'employeur sur la façon de passer par la procédure. »

Les employeurs ont dû répondre à la question de savoir ce que le FCA-CAF pourrait faire pour aider les employeurs à recruter et à former des apprentis. Les quatre principales réponses comprenaient les suivantes :

- » Promotion des occasions ou des avantages de l'apprentissage pour les jeunes (17 pour cent, n = 38 sur 225);
- » Promotion de l'utilisation des compétences essentielles au niveau secondaire et postsecondaire pour mieux préparer les candidats (15 pour cent, n = 34 sur 225);
- » Réunion des employeurs pour discuter des enjeux de l'apprentissage et de la formation d'apprentissage (12 pour cent, n = 28 sur 225).

3.4 Commentaires généraux sur l'apprentissage

À la fin des deux sondages de 2011, les employeurs ont eu la possibilité de formuler d'autres commentaires qu'ils jugeaient importants ou pertinents sur l'apprentissage et la formation d'apprentissage. Près de la moitié des employeurs ont fourni des commentaires, dont certains sont dans le présent rapport.



Section 4:

Conclusions

En conclusion, pour compléter les conclusions de l'étude de 2006, le FCA-CAF a entrepris deux sondages supplémentaires auprès des employeurs en 2011 pour améliorer sa compréhension des perceptions et des attitudes des employeurs à l'égard de la formation d'apprentissage, et pour suivre leur évolution ces cinq dernières années.

Les résultats des sondages de 2011 ont atteint les objectifs de la recherche, comme cela est illustré ci-dessous, les constatations de la recherche étant associées à chaque objectif.



Objectif : *Suivre l'évolution des perceptions et attitudes des employeurs à l'égard du programme et de la formation d'apprentissage.*

Les attitudes des employeurs concernant le programme d'apprentissage entre 2006 et 2011 sont restées extrêmement positives.

Davantage d'employeurs pensent que le programme d'apprentissage est justifié. Les efforts du FCA-CAF pour promouvoir la justification du programme d'apprentissage *pourraient avoir réussi* à convaincre davantage d'employeurs que la formation d'apprentissage est justifiée. Si nous comparons 2006 à 2011, nous voyons que les employeurs ont des attitudes plus positives sur la justification de l'apprentissage qu'auparavant. Les employeurs conviennent que :

- » Recruter des apprentis contribue aux résultats de la société.
- » Recruter un apprenti est logique sur le plan financier.
- » Le programme d'apprentissage contribue à obtenir une main-d'œuvre hautement qualifiée.

Les employeurs étaient également moins susceptibles de dire que les coûts de la formation d'apprentis sont trop élevés comparativement aux avantages en 2011 qu'en 2006.

Objectif : *Vérifier le niveau actuel de participation des employeurs au programme et à la formation d'apprentissage.*

Le taux de participation est resté stable. En 2006, le taux de participation était de 17,6 pour cent. En 2011, il était de 19 pour cent. Si l'on prend en compte la marge d'erreur, cette valeur est considérée constante.

La participation est bien plus élevée chez les employeurs qui travaillent avec des compagnons. Environ la moitié de ces employeurs travaillent avec des apprentis.

Le nombre global moyen d'apprentis engagés par employeur est passé de 2,9 apprentis par employeur en 2006 à 5,0 apprentis par employeur en 2011. Les augmentations les plus importantes ont été trouvées dans le secteur de la construction et dans celui de la fabrication et de l'exploitation minière.

En outre, le nombre d'apprentis par centaine d'employés et le nombre d'apprentis par centaine de compagnons a également augmenté entre 2006 et 2011. Le nombre moyen d'apprentis par employé est passé de 4 pour 100 employés en 2006 à plus de 10 pour 100 employés en 2011, et le nombre d'apprentis par compagnon est passé de 45 pour 100 compagnons en 2006 à 68 pour 100 compagnons en 2011.

Objectif : *Évaluer la connaissance des employeurs de la formation d'apprentissage.*

Au total, 39 pour cent des employeurs connaissaient l'apprentissage et la formation d'apprentissage. Environ 50 pour cent de tous les employeurs qui travaillent dans les métiers spécialisés avec programmes d'apprentissage en 2011 ne connaissaient pas le programme d'apprentissage.

Objectif : *Cerner les lacunes ou les domaines où de la communication ou des efforts supplémentaires sont nécessaires pour encourager l'investissement des employeurs dans le programme et la formation d'apprentissage.*

Les employeurs ne connaissaient pas bien les aides financières à leur disposition.

Les employeurs ont indiqué que le FCA-CAF pourrait aider les employeurs à recruter et à former les apprentis en :

- » Assurant la promotion des occasions et des avantages du programme d'apprentissage pour les jeunes;
- » Encourageant l'utilisation des compétences essentielles au niveau secondaire et postsecondaire pour mieux préparer des candidats;
- » Réunissant les employeurs pour qu'ils discutent des enjeux de l'apprentissage et de la formation d'apprentissage.

