

La formation en apprentissage en Ontario : Étude documentaire et pistes de recherche

Préparé par Graeme Stewart
Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

Publié par:

Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge Bureau 2402

Toronto, ON Canada

M5E 1E5

Téléphone : (416) 212-3893

Télécopieur : (416) 212-3899

Courriel: www.heqco.ca

Stewart, G. (2009). *La formation en apprentissage en Ontario : Étude documentaire et pistes de recherche*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



Les opinions exprimées dans ce document de recherche sont celles des auteurs. Elles ne reflètent pas nécessairement les point de vues ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou d'autres organismes qui auraient pu soutenir financièrement ou autrement la réalisation de ce projet.

Introduction

À première vue, la formation en apprentissage semble une solution pédagogique tout indiquée pour un grand nombre d'Ontariennes et d'Ontariens qui cherchent une voie simple vers le marché du travail. De plus, l'accent qu'on y met sur la formation en cours d'emploi en fait une possibilité intéressante pour les personnes peu enclines au travail en classe et à l'enseignement magistral que dispensent les collèges et universités.

Or, en Ontario, la formation en apprentissage représente une partie infime de l'ensemble des études postsecondaires. Les taux d'inscription aux programmes d'apprentissage sont restés stationnaires pendant les années 1990 en comparaison d'autres formes d'enseignement supérieur (Sharp, 2003), et ils ont subi un recul pendant la récession de la première moitié de cette décennie (Skof, 2006). En chiffres absolus, les taux d'inscription ont amorcé une reprise, mais les taux de finissantes et de finissants n'ont pas suivi au même rythme (Skof, 2006)¹. Ce même chercheur note un phénomène encore plus inquiétant : en Alberta, au Nouveau-Brunswick et en Ontario, près de la moitié des apprenties et apprentis ne terminent pas leur programme de formation (Morissette, 2008). Ces données témoignent d'un sérieux manque de persévérance chez les inscrits aux systèmes d'apprentissage canadiens.

Par ailleurs, les résultats de recherches indiquent également que l'apprentissage demeure un secteur à prédominance masculine, où l'âge moyen est relativement élevé. En effet, en 2003, l'âge moyen des apprentis était de 29 ans, et, malgré la mise sur pied de divers programmes conçus pour inciter les femmes à opter pour l'apprentissage, 9,3 % seulement des personnes inscrites sont des femmes (Skof, 2006; Sharpe et Gibson, 2005). En Ontario, les personnes autochtones, les personnes handicapées et les personnes immigrantes sont également sous-représentées dans ce secteur (Forum canadien sur l'apprentissage, 2004).

¹ Ce phénomène peut dépendre de la durée des programmes d'apprentissage. Selon des données récentes de Statistique Canada, plus de la moitié des apprentis mettent plus longtemps que la durée prévue à achever leur apprentissage. Parmi les diplômés, 87 % avaient mené leur programme à terme en six ans. En Ontario, 9 % des apprentis sont toujours inscrits à leurs programmes respectifs 11 ans après leur inscription. On pourrait expliquer le taux stationnaire des diplômés par rapport à la hausse des nouvelles inscriptions par un retard attribuable à une période de formation plus longue (Morissette, 2008). Il se peut que les résultats de la hausse des inscriptions à la fin des années 1990 et au début des années 2000 ne se manifestent que maintenant dans les taux d'achèvement.

De plus, l'Ontario semble accuser un retard sur ses homologues canadiens en ce qui concerne la proportion de la population titulaire d'un certificat d'apprentissage ou de métier spécialisé ou un diplôme de qualification professionnelle. C'est pour 8,8 % seulement des Ontariennes et Ontariens de 25 à 64 ans qu'un certificat de qualification professionnelle représente le plus haut niveau de scolarité atteint, en regard d'une moyenne nationale de 12,4 %. Au Québec, 18,1 % des personnes de 25 à 64 ans possèdent un titre de compétence dans un métier spécialisé (Statistique Canada, 2008)².

La détermination de ce qui fonctionne – et de ce qui ne fonctionne pas – dans le système d'apprentissage de l'Ontario recoupe le mandat du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES). Ce mandat a des répercussions pour l'accessibilité du système d'enseignement postsecondaire de l'Ontario, qui doit offrir des formules pédagogiques qui conviennent à tous les apprenantes et apprenants potentiels de la province. Il s'agit de revoir la conception du système d'apprentissage, dans la mesure où celui-ci constitue une voie pédagogique importante, en soi et dans son interaction avec d'autres formes d'enseignement supérieur. Le niveau des acquis est également un enjeu important dans la formation en apprentissage; en effet, la qualité de l'enseignement aura une grande portée sur la capacité de la main-d'œuvre ontarienne à relever les défis d'une économie du savoir. Enfin, l'apprentissage est aussi inextricablement lié à l'obligation redditionnelle, puisque les fonds publics fournissent un appui considérable à ce système.

Le présent rapport fait un bref survol des écrits relatifs à l'apprentissage en Ontario, au Canada et dans divers autres pays. Nous y examinons tout spécialement les défis que devront relever les systèmes d'apprentissage du XXI^e siècle. Par ailleurs, notre analyse documentaire servira de point de départ à une série de questions exploratoires visant à découvrir comment l'amélioration de la formation en apprentissage pourrait être améliorée et prendre de l'ampleur en Ontario.

Survol : l'apprentissage en Ontario

Réduit à sa plus simple expression, le terme « apprentissage » renvoie à un certain type de formation professionnelle aux métiers spécialisés qui se donne principalement « en cours d'emploi », sous la supervision de gens de métier agréés. Pendant la période de formation, les apprenties et apprentis sont des

² Relevons que, au Québec, il n'existe pas de système formel de formation en apprentissage. La formation professionnelle est dispensée principalement par les cégeps, ce qui peut expliquer un niveau de réussite relativement élevé dans ce secteur.

employés rémunérés de l'entreprise qui parraine la formation. Parallèlement à la formation en cours d'emploi, les apprenties et apprentis ontariens suivent une partie de leur formation en classe, habituellement dans le cadre d'un collège d'arts appliqués et de technologie (CAAT). Au terme de son programme d'apprentissage, l'apprentie ou l'apprenti subit une série d'examens, dont la réussite mène à son accréditation en qualité de compagne ou compagnon.

L'apprentissage est un cheminement pédagogique de longue date pour les Ontariennes et Ontariens qui désirent entrer sur le marché du travail. L'apprentissage est même sans doute la plus ancienne forme d'enseignement postsecondaire de la province. Le gouvernement de l'Ontario participe activement à la formation en apprentissage depuis 1928, année où il a commencé à réglementer la formation aux métiers spécialisés par l'adoption de l'*Ontario Apprenticeship Act*. En fait, l'Ontario a été la première province à posséder un système d'apprentissage réglementé par le gouvernement. Aujourd'hui, l'apprentissage demeure un volet important des activités du ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU), qui est assujéti à la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* (1990) et à la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*. Ces lois régissent l'admissibilité à l'apprentissage, les normes d'accréditation et certaines modalités administratives telles que les ratios compagnon-apprentis autorisés dans les divers métiers.

En Ontario, le financement de l'apprentissage a une triple provenance (ministère de la Formation et des Collèges et Universités, 2007):

- le gouvernement, par le soutien financier des CAAT, qui dispensent les programmes d'apprentissage; par une aide financière aux apprentis, pour l'achat d'outils et d'équipement; par des incitatifs financiers aux employeurs (par exemple le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage)³; enfin, par le financement des services administratifs et des services aux employeurs et à la clientèle;
- les apprentis, par les droits de scolarité qu'ils versent aux CAAT en échange de la formation en classe;
- les employeurs, qui se chargent du salaire des apprentis et des coûts associés au temps consacré à leur formation par les gens de métier. À

³ Le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA) a été institué par le budget provincial de 2004. Il permet le remboursement aux employeurs de 25 % des dépenses admissibles au titre des apprentis (telles que le salaire et les avantages) à concurrence de 5 000 \$ par apprenti admissible. On trouvera de plus amples renseignements sur ce crédit à <http://www.rev.gov.on.ca/french/bulletins/ct/3020.html>.

l'heure actuelle, les employeurs assument de 75 % à 90 % des coûts de l'apprentissage en Ontario.

En Ontario, les types d'apprentissage sont définis par les sept principaux groupes de métiers : métiers de la construction de bâtiments; électricité, électronique et métiers connexes; métiers de l'alimentation et des services; métiers industriels et métiers mécaniques connexes; métiers de la transformation des métaux; métiers de l'automobile et de l'équipement lourd; métiers « autres ». Dans la province, on reconnaît 21 « métiers restreints », ce qui signifie que toute personne désireuse de travailler dans ce secteur doit être une compagne agréée ou un compagnon agréé ou être inscrite à un programme d'apprentissage enregistré.

L'Ontario participe actuellement au Programme des normes interprovinciales « Sceau rouge », qui vise à accroître la mobilité des gens de métier à l'intérieur du Canada. Chaque territoire de compétence participant adopte des normes communes de formation des apprentis, et, en principe, tout titulaire de l'accréditation dans l'un des 49 métiers sanctionnés par le Sceau rouge peut travailler n'importe où au Canada sans devoir subir d'autres examens.

En 2007, le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il entamait un processus de consultation sur l'actuel système d'accréditation obligatoire et sur la possibilité d'étendre cette exigence à d'autres métiers spécialisés. Le gouvernement provincial a aussi annoncé qu'il procédait à la modification des ratios compagnon-apprentis dans plusieurs métiers, afin d'inciter les employeurs à prendre en charge un plus grand nombre d'apprentis.

Remarques générales sur les documents relatifs à l'apprentissage

Aux fins du présent rapport analytique, le choix des écrits a été guidé par les critères suivants :

- le document source ne devait pas remonter à plus de 10 ans;
- le document source devait porter principalement sur la situation au Canada ou renfermer des données pertinentes pour la discussion de l'apprentissage dans un contexte canadien;
- le document source devait, dans toute la mesure du possible, traiter des questions pratiques et des défis qui se posent aux systèmes d'apprentissage au Canada et dans d'autres pays.

On a passé outre à ces critères lorsqu'on a jugé qu'un document permettrait une connaissance plus exhaustive des programmes d'apprentissage dans un contexte contemporain.

La première observation qui se dégage des écrits examinés est que la formation en apprentissage est sous-analysée. Cela est particulièrement vrai s'agissant des publications savantes. La très grande majorité des documents disponibles provient de gouvernements ou d'organismes gouvernementaux tels que le Conseil canadien sur l'apprentissage (CCA) et le Forum canadien sur l'apprentissage (FCA). De plus, il y a pénurie d'analyses portant expressément sur l'Ontario. La très grande majorité des documents existants ont une portée nationale et ne ventilent pas leurs observations ou conclusions selon la province. Voilà qui est étonnant, surtout si l'on considère que l'apprentissage et la formation professionnelle sont du ressort provincial. On devrait donc s'attendre à des différences importantes entre les systèmes d'apprentissage des divers ressorts.

Il y a cependant consensus chez les auteurs des écrits en ce qui concerne les défis que pose l'apprentissage au Canada. De plus, on s'entend sur l'importance de la formation en apprentissage dans le cadre des systèmes d'enseignement postsecondaire. Si certains auteurs voient d'un oeil plutôt pessimiste la situation d'ensemble, tous confirment la nécessité de maintenir l'apprentissage au nombre des cheminements pédagogiques au Canada.

Les écrits révèlent également un manque de données quantitatives poussées. Mises à part des données descriptives relativement simples, on y trouve très peu de modèles statistiques détaillés pouvant expliquer les variations entre les taux d'inscription, de maintien et d'achèvement.

Les écrits actuels sur la formation en apprentissage accusent notamment les lacunes suivantes :

1. On constate un manque de données liées spécifiquement à l'Ontario sur les barrières à l'apprentissage. En particulier, aucune étude n'a été faite sur la façon dont ces barrières, définies à l'échelle canadienne, se manifestent en Ontario.
2. Peu de travaux ont été réalisés sur l'évaluation de la demande en apprentissage propre à l'Ontario, compte tenu d'un secteur manufacturier relativement ancien.
3. De même, relativement peu de travaux comparatifs ont voulu cerner des pratiques privilégiées par d'autres territoires de compétence et qui, absentes dans le contexte ontarien, pourraient y être adoptées.

4. On constate l'absence quasi totale de travaux d'ordre quantitatif menés expressément sur la situation en Ontario – par exemple, des enquêtes sur les apprentis ou sur les employeurs. Cette carence force les éventuels chercheurs à tirer certaines conclusions sur les attitudes des apprentis et du public sans pouvoir s'appuyer sur des données.

Considérations théoriques

La formation en apprentissage s'inscrit dans un secteur de la théorie pédagogique qui traite de l'« enseignement par alternance » (Schuetze et Sharpe, 2003). Par ce terme, on désigne les méthodes de prestation de programmes qui font alterner l'enseignement en classe et l'apprentissage en milieu de travail. On distingue trois grandes catégories d'enseignement par alternance : les stages, l'apprentissage et l'éducation coopérative. Les programmes de stage comportent généralement le moins de formation en milieu de travail, tandis que la formation en apprentissage est essentiellement parrainée par l'employeur. Les programmes d'éducation coopérative se situent habituellement quelque part entre ces deux pôles.

On présente généralement la formation en alternance comme une formule permettant de mieux harmoniser les aspects scolaires des études postsecondaires avec les compétences exigées par l'employabilité et l'expérience nécessaire pour réussir sur le marché du travail. L'apprentissage est peut-être l'exemple le plus caractéristique de la formation par alternance, puisqu'il est axé quasi exclusivement sur les moyens de doter les participants d'un ensemble de compétences propres à une carrière donnée.

La discussion de la formation en apprentissage adopte généralement l'une ou l'autre de deux approches distinctes, mais apparentées : la première est une perspective axée sur les compétences nécessaires, mettant de l'avant la nécessité d'un programme d'apprentissage bien structuré, qui réponde aux exigences en main-d'œuvre spécialisée de la nouvelle « économie du savoir »; la seconde est une perspective axée sur la transition études-travail, visant de façon générale à faciliter aux jeunes le passage des études au marché du travail.

Dans la première de ces optiques, l'analyse a tendance à traiter surtout des difficultés qu'éprouvent les systèmes d'apprentissage à former le nombre de gens de métier qualifiés qui serait nécessaire pour répondre aux exigences d'une économie avancée sur le plan technologique. En d'autres termes, cette perspective s'intéresse au produit du système d'apprentissage. Inversement, dans l'optique de la transition, l'analyse a tendance à mettre l'accent sur les barrières, réelles et perçues, qui empêchent d'éventuels apprentis de suivre une

formation dans un métier spécialisé. Dans cette optique, ce sont les intrants du système d'apprentissage qui sont le point de mire. Sous l'angle du marché du travail, les analystes qui adoptent le point de vue d'une pénurie des compétences se préoccupent de la réponse à donner à la demande en main-d'œuvre, tandis que les analystes axés sur la transition se préoccupent de l'aspect offre de l'équation. Fait intéressant, les analystes des deux groupes soulignent des problèmes analogues en matière de formation en apprentissage. Par exemple, la sous-représentation des femmes, qui constitue un problème des points de vue de la transition *aussi bien que* de la pénurie des compétences. Si les femmes n'ont pas les moyens ou la motivation pour faire carrière dans un métier spécialisé, ce fait a des répercussions graves sur les plans de l'ouverture, de la pertinence et de la capacité de formation du système.

Les défis que doit relever la formation en apprentissage

Dans les écrits, on s'accorde sur le fait que les systèmes d'apprentissage affrontent des défis, sur les plans de l'offre (employeurs) aussi bien que de la demande (apprentis potentiels) de l'équation économique. Vue comme source de problèmes, la réglementation gouvernementale apparaît comme une dimension qui complexifie la performance du système, sous l'angle des éléments de production aussi bien que du produit.

En général, on relève les problèmes suivants comme étant les plus criants pour les systèmes d'apprentissage contemporains :

Barrières à l'accès

- *Attitudes négatives à l'égard de l'apprentissage.* Un thème revient constamment dans les écrits sur l'apprentissage : la perception répandue que les métiers spécialisés représentent un cheminement professionnel inférieur – chez les jeunes, les parents et les employeurs. C'est ainsi que des apprentis potentiels sont souvent réticents à choisir l'apprentissage comme formule d'études postsecondaires.

On peut comprendre ce problème en le replaçant dans un contexte historique, puisque le Canada ne possède pas de tradition établie en matière d'apprentissage. Les besoins en main-d'œuvre spécialisée ont généralement été satisfaits par l'immigration (Conference Board du Canada, 2002). De plus, on considère souvent l'« apprentissage par la pratique » comme inférieur à l'enseignement dispensé en classe (Gallagher et Kitching, 2003).

Cette attitude négative à l'égard de la formation aux métiers spécialisés semble paradoxale à l'examen des données d'enquête sur la satisfaction des étudiants quant à l'enseignement postsecondaire dispensé en établissement. Ainsi qu'Anders (2003) le fait remarquer, en Colombie-Britannique, des étudiants expriment de la frustration face au manque de formation à une carrière spécifique dans les collèges et université, mais ne discernent pas dans l'apprentissage une solution de rechange convenable.

- *Manque d'information sur l'apprentissage chez les étudiants et chez les employeurs.* Les attitudes négatives à l'égard de l'apprentissage sont accentuées par le manque d'une information pertinente faisant voir l'apprentissage comme un choix éducatif viable (Anders, 2003; Forum canadien sur l'apprentissage, 2004; Conseil canadien sur l'apprentissage, 2006; Conference Board du Canada, 2002). Ce problème se manifeste de plusieurs façons. La plupart des territoires de compétence n'ont pas prévu de campagnes de promotion et de marketing concertées pour faire connaître l'apprentissage aux jeunes. De plus, il arrive souvent que les enseignants et les conseillers en orientation des écoles secondaires connaissent mal les possibilités du côté des métiers spécialisés et sont plus susceptibles de faire valoir celles des études collégiales ou universitaires.

De l'autre côté de l'équation, les employeurs ignorent bien souvent les avantages de l'embauchage d'apprentis, leurs responsabilités comme formateurs d'apprentis et les types de soutien qui leur sont offerts par les gouvernements provinciaux. En l'absence d'une campagne de marketing bien orchestrée, ce manque d'information peut être un puissant moyen de dissuasion à l'égard de la participation des employeurs à la formation en apprentissage. C'est ainsi que des problèmes sur le plan de la diffusion de l'information peuvent restreindre tant le nombre des personnes intéressées à s'inscrire en apprentissage que le nombre d'occasions disponibles dans ce secteur.

- *Perception des coûts pour l'employeur.* Les coûts, tels qu'ils sont perçus au titre des salaires, du temps consacré à l'encadrement par les compagnons et de la perte de productivité, figurent souvent parmi les barrières à une plus grande participation des employeurs à la formation en apprentissage. Or, une publication récente du Forum canadien sur l'apprentissage (2006) suggère que les apprentis constituent un apport

net pour les employeurs, soit en moyenne 0,38 \$ pour chaque dollar consacré aux salaires et au temps de formation. Il faudra d'autres études sur le rendement du capital investi (RCI) pour les employeurs qui embauchent des apprentis, mais ces données indiquent que les employeurs peuvent avoir une vue erronée des coûts de la formation en apprentissage.

- *Barrières à la participation à la formation en apprentissage particulièrement pour les personnes autochtones, les personnes handicapées, les immigrants récents et les femmes.* De nombreuses études (FCA, 2004; CCA, 2006; CBC, 2002; Sharpe, 2003; Sharpe et Gibson, 2005; Sweet, 2003) soulignent le fait que les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones et les immigrants récents sont tous sous-représentés dans les programmes d'apprentissage. Les écrits attribuent ce phénomène à différents facteurs : stéréotypage, surtout dans les métiers « de force », à prédominance masculine; incompatibilité des cultures d'origine et des cultures du travail (en particulier chez les immigrants récents et les personnes autochtones); réticence des employeurs à consentir des mesures d'adaptation en certains cas; problèmes de langue et manque d'autres compétences générales (là encore, il s'agit principalement des immigrants récents et des personnes autochtones).

Ces constatations ne sont que partiellement appuyées par les données récentes sur le recensement de Statistique Canada. Si les femmes sont effectivement sous-représentées dans le cadre de l'apprentissage (elles ne comptent que pour 36,9 % des diplômés en apprentissage, bien qu'elles forment 52 % de la population), les personnes autochtones semblent assez bien représentées dans les métiers spécialisés, puisqu'elles comptent pour 3 % du taux d'achèvement en apprentissage. Comme les Autochtones représentent 4 % environ de la population canadienne, leur niveau de réussite en apprentissage concorde avec leur pourcentage de la population (Statistique Canada, 2008).

Problèmes liés à la performance du système

- *Le système d'apprentissage s'en tient aux métiers spécialisés traditionnels.* La grande majorité des occasions d'apprentissage s'inscrivent dans le cadre des métiers traditionnels de la construction, de la force motrice, de l'industrie et des services (Sharpe, 2003). Beaucoup de ces métiers se retrouvent dans des secteurs d'activité stagnants ou en déclin. De plus, les industries en expansion rapide, telles que les technologies de l'information et de la communication, n'ont pas adopté l'apprentissage comme modèle de formation. L'apprentissage a donc du mal à demeurer un choix de formation pertinent.
- *Le peu de souplesse en prestation des programmes.* On relève actuellement plusieurs problèmes en prestation des programmes d'apprentissage. Tout d'abord, l'exigence d'un congé prolongé – période pendant laquelle les apprentis s'absentent de leur emploi pendant plusieurs semaines pour suivre la partie en établissement de leur formation – constitue souvent une mesure de désincitation pour les employeurs. Les employeurs hésitent à engager des apprentis, car l'absence de tous leurs apprentis pendant des périodes de temps prolongées peut avoir des répercussions néfastes pour la productivité.

En outre, la formation en apprentissage vise souvent l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques dans le cadre d'un programme rigide, défini par sa durée. Cette conception restreint à la fois la capacité de l'apprenti d'acquérir les « compétences générales » nécessaires à sa réussite sur le marché du travail et le nombre des cheminements disponibles pour parachever son apprentissage. Les écrits mettent de l'avant la nécessité d'une modularité et d'une souplesse plus grandes dans la prestation des programmes, afin de permettre aux apprentis d'acquérir un plus large éventail de compétences (FCA, 2004). De nombreux analystes (ainsi, Collèges Ontario, 1997) suggèrent de plus que les programmes soient axés sur l'acquisition de compétences plutôt que sur le respect de normes de durée. En d'autres termes, la durée de l'apprentissage devrait correspondre à l'acquisition de compétences particulières et ne pas constituer une exigence fixe, a priori et arbitraire. Le nouveau Cadre de classification des titres de compétence de l'Ontario (CCTCO) – lequel comprend les programmes de formation professionnelle dispensés par le biais de l'apprentissage, des collèges privés d'enseignement professionnel, des collèges d'arts appliqués et de technologie et des universités – est un premier pas vers la définition d'un

modèle de formation davantage fondé sur les résultats⁴. Mais il est encore trop tôt pour savoir de quelle façon le CCTCO influera sur le système de formation en apprentissage en Ontario.

Fait digne de mention, en Colombie-Britannique, les consultations publiques ont révélé que quantité d'apprentis en cours de formation se montrent réticents à l'égard d'une formation à modularisation plus poussée (Ministry of Advanced Education, 2003). Les apprentis de cette province se demandent, en particulier, si cette modularisation ne pourrait pas avoir pour effet de catégoriser les apprentis et d'affaiblir ainsi leur potentiel de gains. Les écrits ne précisent pas les motifs de cette impression, qui peut traduire la crainte que la modularisation ne limite l'acquisition de compétences professionnelles plus générales, avec pour conséquence une mobilité interorganisationnelle moindre chez les compagnons.

- *Manque d'insistance sur les compétences générales et donc l'aptitude à l'employabilité.* Un bon nombre d'études donnent à croire qu'une forte proportion d'apprentis ne possèdent pas les compétences nécessaires en littératie, numératie et communication en milieu de travail, et sont donc mal préparés à entrer sur le marché (FCA, 2004; CBC, 2002; Lehmann, 2005; Sharpe et Gibson, 2005). Ces lacunes peuvent empêcher nombre d'éventuels employeurs d'embaucher de nouveaux apprentis, de crainte qu'ils ne puissent pas fournir le rendement voulu.
- *Faibles taux d'achèvement.* Selon les faits avancés par diverses sources (Sharpe, 2003; Sharpe et Gibson, 2005; Skof, 2006), les taux d'achèvement de l'apprentissage au Canada sont demeurés au point mort ou ont décliné malgré la hausse des inscriptions dans ce secteur. On peut y voir un effet du temps nécessaire à l'achèvement des programmes pour la plupart des apprentis, mais également l'insuffisance des appuis nécessaires pour permettre aux apprentis inscrits de terminer leur formation.

⁴ Pour de plus amples renseignements sur le CCTCO, on consultera le site suivant : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/general/postsec/oqf.html>.

Facteurs externes

- *Vulnérabilité du système d'apprentissage aux fluctuations du cycle économique.* Une majorité des documents analysés ici soulignent que les fluctuations économiques peuvent entraver gravement le succès d'un système de formation en apprentissage. Ainsi que Skof (2006) l'observe, le repli économique du début des années 1990 a entraîné un grave déclin du nombre annuel d'inscriptions en apprentissage. Dans certains cas de stagnation ou de récession économique, les employeurs ne sont simplement pas en mesure d'embaucher d'autres travailleurs, et notamment des apprentis. De plus, l'appréhension d'une instabilité économique peut empêcher les employeurs de participer à des programmes de formation en ce sens. Même si l'économie connaît actuellement une période de croissance, d'éventuels reculs feront que les employeurs auront du mal à assurer le soutien et les heures de travail nécessaires à des apprentis. Cela étant, ils pourront carrément refuser d'embaucher des apprentis (FCA, 2004).
- *Débauchage : un important problème pour de nombreux employeurs.* Il y a « débauchage » lorsqu'une entreprise convainc un compagnon récemment qualifié de quitter le service de l'employeur qui l'a formé pour travailler chez elle. L'employeur qui agit de la sorte se trouve donc à bénéficier des services d'un compagnon déjà formé, sans devoir assumer les coûts et risques inhérents à la formation d'un apprenti (Sharpe et Gibson, 2005). Cette pratique peut constituer un puissant désincitatif pour les éventuels employeurs d'apprentis. Notons en passant que la plupart des données à l'appui de l'existence du débauchage sont d'ordre anecdotique.

Réglementation

- *Ratios compagnon/apprentis.* À l'heure actuelle, la plupart des territoires de compétence imposent un ratio minimum compagnon-apprentis aux employeurs participants, afin que chaque apprenti bénéficie de l'enseignement et de l'encadrement appropriés. Cette exigence rend toutefois difficile à de nombreuses petites et moyennes entreprises d'embaucher de nouveaux apprentis, puisqu'elles peuvent ne pas avoir les moyens de payer un nombre suffisant de compagnons (FCA, 2004).

Compte tenu de ce problème, le gouvernement de l'Ontario a récemment ajusté ce ratio à l'égard d'un certain nombre de métiers, ainsi pour les maçons en pierres et en briques, chaudronniers, monteurs de charpentes métalliques, armaturiers et techniciens du verre et du métal architecturaux. Mais il est encore trop tôt pour déterminer si ces réformes auront un impact marquant sur le nombre des apprentissages disponibles dans la province.

- *Manque de coordination intergouvernementale.* L'absence d'une stratégie nationale de coordination en apprentissage est souvent citée comme cause des disparités régionales en formation (Sharpe, 2003) et des restrictions à la mobilité et au potentiel de gains pour les compagnons. Ce défaut peut à la fois limiter les occasions d'apprentissage dans certaines régions et dissuader des apprentis potentiels de s'inscrire à une formation professionnelle. Le programme « Sceau rouge » vise à accroître la mobilité entre les territoires de compétence, mais il ne s'applique qu'à un petit nombre de métiers. À l'inverse, le manque de coordination intergouvernementale peut réduire au minimum le débauchage entre les provinces, car les entreprises d'une région ne seront pas intéressées à embaucher des apprentis formés dans une autre si leurs compétences ne sont pas reconnues chez elles.

L'expérience d'autres territoires de compétence

La situation au Canada

L'éducation étant de compétence provinciale, il est concevable que, au Canada, l'apprentissage fasse l'objet de 10 systèmes distincts, en parallèle. La composition de ces systèmes varie : on trouve des programmes de grande envergure, assortis de niveaux élevés de soutien et de coordination gouvernementale, comme en Alberta, et aussi des programmes provinciaux au sein desquels le modèle traditionnel de l'alternance a généralement été abandonné en faveur d'une formation technique dispensée par des établissements d'enseignement postsecondaire, comme au Québec.

La structure et le succès des systèmes provinciaux de formation en apprentissage semblent constituer une préoccupation commune pour toutes les provinces. Depuis 2000, la Colombie-Britannique, l'Ontario, l'Alberta et la Nouvelle-Écosse ont toutes mené des examens, à portée et degré différents, de leurs programmes en la matière. Dans le cadre de son programme Campus

2020, la Colombie-Britannique s'est engagée à réviser de nouveau son modèle de formation en apprentissage en 2009.

En outre, de nombreux territoires de compétence canadiens – notamment l'Ontario et l'Alberta – parrainent des programmes d'apprentissage visant les étudiants du niveau secondaire. Puisque notre article s'intéresse de façon générale à l'apprentissage comme cheminement au palier postsecondaire, nous n'avons pas fait d'examen approfondi des programmes d'apprentissage pour adolescents. Cependant, il serait utile d'analyser l'apprentissage chez les adolescents en vue de recherches plus poussées, en particulier sur les moyens de faciliter le passage de programmes de ce type à des programmes traditionnels du niveau postsecondaire.

Dans l'ensemble, les écrits donnent à penser que toutes les provinces canadiennes ou à peu près ont du mal à définir un système d'apprentissage adéquat face à l'avenir. Cependant, il semble que le type de formation professionnelle adopté par l'Alberta soit actuellement exemplaire à l'échelle nationale. Ce modèle fait une place importante au recrutement des adolescents et à la consultation avec les employeurs; il met de l'avant une forte obligation redditionnelle, par des exigences strictes en matière de rapports. Le système albertain offre également aux apprentis un appui financier substantiel, par le biais du programme Alberta Apprenticeship and Training Scholarships. Le profil des apprentis albertains déploie certainement des réussites impressionnantes : en 2005, l'âge moyen des apprentis était de 25 ans, alors que la moyenne nationale est considérablement supérieure. De plus, l'Alberta a fait preuve d'une croissance notable du taux annuel d'inscription (42,8 %) aussi bien que d'achèvement (56,9 %) (Alberta Apprenticeship and Industry Training Board, 2006). De plus, l'Alberta affiche un taux d'achèvement plus élevé que l'Ontario – 59 % en regard de 50 %. En parallèle avec ces indicateurs, il sera utile d'examiner attentivement le système albertain, afin de déterminer lesquelles de ces stratégies pourraient être appliquées en Ontario.

Les systèmes d'apprentissage à l'étranger

De façon générale, peu de travaux portent sur la comparaison des divers systèmes provinciaux d'apprentissage et de ces mêmes systèmes à l'étranger. On s'entend sur le fait que, au Canada, la structure de la formation en apprentissage est analogue à celle des systèmes « axés sur le marché » des États-Unis et du Royaume-Uni; en effet, tous ces systèmes dépendent en large mesure de la demande des entreprises et de la volonté des individus de suivre une formation (Sharpe et Gordon, 2005). Le contraste est marqué avec les systèmes d'Europe continentale, où l'on met l'accent sur une plus grande coordination gouvernementale ou un plus grand pouvoir décisionnel corporatiste, ce qui sous-entend des relations complexes entre le gouvernement, les

employeurs, les syndicats, les établissements d'enseignement postsecondaire et les étudiants.

Dans les écrits analysés, l'Allemagne revient constamment comme modèle d'un système ultraperformant. Ce système ayant adopté un modèle décisionnel corporatiste, il est extrêmement efficient lors du passage des adolescents de l'école secondaire à l'apprentissage, et ce cheminement est pertinent pour un éventail beaucoup plus large de débouchés professionnels dans les secteurs des services et de la haute technologie (Sharpe et Gibson, 2005; Lehmann, 2005). La formation professionnelle par l'apprentissage est une forme d'enseignement supérieur tenue en haute estime en Allemagne, à l'inverse de la stigmatisation qu'elle comporte trop souvent au Canada. D'ailleurs, l'Allemagne affiche un taux beaucoup plus élevé de maintien et d'achèvement que d'autres de ses homologues. Cependant, on s'accorde pour dire que, au Canada, on manque des structures héritées du passé qui sont nécessaires pour la structuration d'un système analogue à celui du modèle allemand (Lehmann, 2005; Sharpe et Gibson, 2005). Au Canada, le modèle antagoniste des relations de travail et l'historique de la négociation collective ne favorisent guère l'implantation de structures coopératives de style allemand. En outre, le système allemand repose sur l'orientation précoce et intensive des élèves du secondaire en des parcours cloisonnés, et ce, à une échelle beaucoup plus grande qu'en Ontario. De plus, certains analystes (dont Heinz, 2003) sont d'avis que ce système devient de plus en plus lourd et contraignant dans le contexte d'une économie mondialisée, et peut, en fait, entraver l'innovation et la souplesse en formation professionnelle. L'Allemagne vient d'effectuer une série de réformes touchant son système de formation professionnelle, dans le but d'en améliorer l'efficacité et la souplesse.

Dans l'ensemble, l'état actuel de la recherche sur les systèmes d'apprentissage internationaux dans une perspective canadienne ou ontarienne ne permet pas de procéder à une analyse utile des pratiques prometteuses. Il serait approprié aussi bien que souhaitable d'approfondir les recherches dans ce secteur.

Tendances récentes en Ontario – L'étude sur l'accréditation obligatoire

Le 2 août 2008, le MFCU confiait à M. Tim Armstrong, avocat, auteur et conseiller en politiques publiques, le mandat d'« étudier l'impact de l'augmentation de la qualification obligatoire et restreinte en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier (LQPAGM)* et de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle (LARP)* » (Armstrong, 2008). En bref, on demandait à M. Armstrong de déterminer s'il fallait décréter l'accréditation à titre obligatoire dans un plus grand

nombre de métiers spécialisés en Ontario, exigeant ainsi la réussite d'un programme d'apprentissage comme condition d'exercice. L'analyse devait tenir compte des ramifications de cette mesure sur les plans suivants : santé et sécurité, inscription de nouveaux apprentis, taux de réussite et impact économique d'un système d'accréditation obligatoire plus étendu.

Le rapport final de l'étude sur l'accréditation obligatoire (« le rapport Armstrong ») a été présenté le 22 mai 2008. En voici les conclusions :

- Les taux d'inscription et d'achèvement sont plus élevés dans les métiers à accréditation (ou qualification) obligatoire. L'augmentation du nombre de ces métiers devrait mener à une meilleure performance du système à ces égards.
- Puisque les métiers à qualification obligatoire mettent un accent plus prononcé sur la santé et la sécurité, la hausse du nombre des catégories de métiers soumises à cette exigence devrait se traduire par de meilleurs résultats en santé et sécurité dans ces métiers.
- Dans les nouveaux métiers à qualification obligatoire, il y aura sans doute hausses de salaire. Cependant, le coût net pour l'employeur devrait être compensé par certains facteurs : gains en productivité, plus grande fidélisation, risque moindre de pénurie d'ouvriers qualifiés et meilleur rendement en santé et sécurité.
- Ces avantages de la qualification obligatoire sont toutefois tempérés par d'autres facteurs :
 - restriction de l'offre de main-d'œuvre si les ratios compagnon-apprentis sont trop rigoureux et rigides;
 - restriction de la mobilité de la main-d'œuvre sur le marché du travail;
 - complexité fonctionnelle excessive dans les métiers n'exigeant pas la formation et les exigences de sécurité plus poussées prescrites par la qualification obligatoire;
 - problèmes de micro-marché du travail (milieu urbain et milieu rural) pouvant entraver l'expansion de la qualification obligatoire.

Armstrong recommande la mise en place d'une nouvelle structure de gouvernance comme préalable à l'expansion du système de qualification obligatoire en Ontario. Plus particulièrement, Armstrong formule les recommandations suivantes :

- Le Ministère consultera les intervenants dans le but de créer une nouvelle institution de régie de tous les métiers, le Collège des métiers, dont les fonctions seraient d'étudier les demandes de qualification obligatoire; de participer à l'application des qualifications; de rehausser la visibilité et le statut des métiers; d'effectuer périodiquement l'examen des dispositions en matière de ratios.
- Ce nouvel organe étudiera les demandes de qualification obligatoire en tenant compte de l'intérêt du public et des critères suivants : incidence sur la santé et la sécurité, incidence économique, incidence sur le ratio compagnon-apprentis, utilité de la qualification obligatoire pour chacun des métiers, mobilité de la main-d'oeuvre et incidence sur le maintien des acquis pour les gens de métier en exercice.
- Amélioration des méthodes de collecte de données et de recherche documentaire afin de permettre des comparaisons statistiques utiles entre les métiers à qualification volontaire et à qualification obligatoire.
- Mise au point d'une loi unique, qui intègre en les remplaçant la LQPAGM et la LARP.

Le 16 septembre 2008, le ministre de la Formation et des Collèges et Universités, John Milloy, annonçait l'instauration de l'Ordre des métiers de l'Ontario, répondant ainsi à un élément clé des recommandations d'Armstrong. La portée des pouvoirs de réglementation et d'exécution du nouvel organe demeure toutefois imprécise.

Prochaines étapes

Il ne fait pas de doute que des recherches sur l'apprentissage dans le contexte ontarien seront nécessaires si l'on veut mieux comprendre les éléments positifs et négatifs de ce cheminement postsecondaire pour les étudiants de l'Ontario.

Les types de projets suivants pourraient être extrêmement précieux au COQES pour une étude approfondie de l'apprentissage en Ontario.

Analyse des questions stratégiques concernant l'Ontario

- On ne sait pas exactement s'il existe en Ontario un nombre suffisant de travailleurs dotés d'un certificat de qualification professionnelle obtenu dans le cadre d'un programme d'apprentissage. Par conséquent, une analyse des besoins en main-d'œuvre en regard du rendement actuel du système d'apprentissage permettrait au COQES de comprendre si le système d'apprentissage : a) répond aux besoins de l'Ontario; b) forme un nombre suffisant d'apprentis, mais dans les mauvaises catégories de métiers; c) produit un nombre de gens de métier qualifiés en nombre insuffisant pour répondre aux besoins de la province.
- Une étude sur la manière dont la réglementation gouvernementale existante favorise ou entrave la réussite de l'apprentissage en Ontario.
- Une étude sur le rendement du capital investi dans la formation en apprentissage, ventilé selon le type de métier et la région.
- L'exploration des moyens d'intégrer une plus grande souplesse au système d'apprentissage ontarien par l'innovation dans les modes de prestation des programmes.
- L'analyse des taux de persévérance ou maintien et d'achèvement, afin de déterminer les motifs du mauvais rendement du système dans ce secteur.
- L'exploration des moyens dont le système d'apprentissage pourrait s'adapter face à l'importance croissante des « compétences générales » (notamment en littératie, numératie et aptitudes à la communication) pour la réussite sur le marché du travail – exigences plus élevées à l'admission, mise à niveau des programmes ou approches autres.
- Une étude visant à déterminer, le cas échéant, les différences que présentent les résultats chez les apprentis, jeunes et adultes.

- L'exploration des manières dont le modèle d'apprentissage pourrait être étendu à un éventail plus grand de catégories de métiers, en particulier dans les secteurs en croissance de l'économie ontarienne, et l'offre d'un supplément de cheminement dans ces domaines.
- L'efficacité du programme d'apprentissage destiné aux jeunes de l'Ontario du point de vue de la transition vers la formation en apprentissage du niveau postsecondaire.

Analyse des pratiques pouvant être prometteuses dans d'autres territoires de compétence

- L'examen des tendances internationales de la formation en apprentissage.
- Un examen de l'environnement international visant à repérer les stratégies à succès en vue de l'amélioration et de la promotion des programmes d'apprentissage en Ontario.
- L'examen approfondi du système d'apprentissage de l'Alberta, en vue de retenir des pratiques exemplaires et de les appliquer en Ontario.

Recherches qualitatives et quantitatives sur les points de vue des principaux intervenants en Ontario

- Recherches d'un groupe de consultation auprès des représentants des intervenants clés du système d'apprentissage de l'Ontario, dont les collèges d'arts appliqués et de technologie, afin de cerner plus précisément leurs préoccupations à l'égard du système d'apprentissage de la province.
- Sondage auprès des employeurs de l'Ontario, afin de mieux comprendre leurs attitudes vis-à-vis de l'apprentissage.
- Sondage auprès des jeunes, afin de mieux comprendre les barrières perçues à la poursuite d'une formation en apprentissage en Ontario.

Bibliographie analytique

Alberta, Apprenticeship and Industry Training Board. *Building Opportunity: 2005-06 Annual Report*, Edmonton, Alberta Advanced Education, 2006.

Ce rapport rend compte des moyens employés par le gouvernement de l'Alberta pour améliorer et élargir le système d'apprentissage de la province de manière transparente et responsable. On y décrit les efforts déployés par l'Alberta Apprenticeship and Industry Training Board's (AAITB) pour promouvoir l'apprentissage auprès de divers groupes de citoyens, dont les jeunes, les Autochtones et les femmes. Le rapport énumère également des faits à l'appui des changements survenus récemment dans plusieurs corps de métiers et commente en détail la création d'un réseau de représentants de l'industrie pour débattre des enjeux de l'apprentissage. Un volet substantiel du rapport fait état de témoignages et renseigne sur les prix d'excellence ainsi que les programmes de bourses et de perfectionnement des compétences de l'organisme. L'AAITB publie un rapport annuel depuis 1997.

Andres, L. « More than Sorcery Required: The Challenge of Matching Education and Skills for Life and Work », dans Schuetze, H. et R. Sweet (dir.), *Integrating School and Workplace Learning in Canada: Practices and Principles of Alternation Education and Training*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2003, p. 113-134.

Cet article donne un aperçu de la méthode d'enquête suivie pour évaluer la prise de décisions chez les jeunes du postsecondaire en Colombie-Britannique de 1989 à 1993. L'enquête a permis de constater que l'apprentissage ne représente qu'une fraction des options au niveau postsecondaire (5 % en regard de 31 % pour les études universitaires), et que la participation y demeure surtout masculine. Les femmes sont beaucoup moins susceptibles de s'inscrire à une formation aux métiers spécialisés, et, le cas échéant, choisissent généralement un métier à prédominance féminine, dans des secteurs tels que l'accueil, les soins de beauté ou la comptabilité.

Le faible taux de participation en apprentissage a de quoi étonner, car l'enquête révèle une insatisfaction répandue à l'égard de l'enseignement universitaire et de son manque à doter les étudiants des compétences et de l'expérience nécessaires pour entrer sur le marché du travail.

En conclusion, l'article suggère que le personnel enseignant et les conseillères et conseillers en orientation du secondaire devraient jouer un rôle plus grand dans la promotion de l'apprentissage comme cheminement postsecondaire viable et capable de répondre aux objectifs professionnels des étudiants.

Armstrong, Tim. *Projet d'accréditation obligatoire*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2008. <http://www.edu.gov.on.ca/fre/eao/index.html>

Ce rapport rend compte de l'examen du système d'apprentissage de l'Ontario qu'a effectué le consultant Tim Armstrong. Le MFCU avait confié à M. Armstrong le mandat d'« étudier l'impact de l'augmentation du nombre de métiers à qualification obligatoire et restreinte en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier (LQPAGM)* et de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle (LARP)* » (Armstrong, 2008). En bref, on demandait à M. Armstrong de déterminer s'il était indiqué de décréter l'accréditation (ou qualification) à titre obligatoire dans un plus grand nombre de métiers spécialisés en Ontario, exigeant ainsi la réussite d'un programme d'apprentissage comme condition d'exercice. L'analyse devait tenir compte des ramifications de cette mesure sur les plans suivants : santé et sécurité, inscription des nouveaux apprentis, taux de réussite, facteurs économiques et autres facteurs d'intérêt pour l'analyse d'un régime d'accréditation obligatoire.

L'auteur tirait les conclusions suivantes :

- Les taux d'inscription et d'achèvement sont plus élevés dans les métiers à qualification obligatoire. L'augmentation du nombre de ces métiers devrait mener à une meilleure performance du système à ces égards.
- Puisque les métiers à qualification obligatoire mettent un accent plus prononcé sur la santé et la sécurité, la hausse du nombre des catégories de métiers soumises à cette exigence devrait se traduire par de meilleurs résultats en santé et sécurité dans ces métiers.
- Dans les nouveaux métiers à qualification obligatoire, il y aura sans doute des hausses de salaire. Cependant, le coût net pour l'employeur devrait être compensé par certains facteurs : gains en productivité, plus grande fidélisation, risque moindre de pénurie d'ouvriers qualifiés et meilleur rendement en santé et sécurité.
- Ces avantages de la qualification obligatoire sont toutefois tempérés par d'autres facteurs :
 - restriction de l'offre de main-d'œuvre si les ratios compagnon-apprentis sont trop rigoureux et rigides; restriction de la mobilité de la main-d'oeuvre sur le marché du travail;

- complexité fonctionnelle excessive dans les métiers n'exigeant pas la formation et les exigences de sécurité plus poussées prescrites par la qualification obligatoire;
- problèmes de micromarché du travail (milieu urbain et milieu rural) pouvant entraver l'expansion de la qualification obligatoire.

Armstrong recommande la mise en place d'une nouvelle structure de gouvernance comme préalable à l'expansion du système de qualification obligatoire en Ontario. Plus particulièrement, Armstrong formule les recommandations suivantes :

- Le Ministère consultera les intervenants dans le but de créer une nouvelle institution de régie de tous les métiers, le Collège des métiers, dont les fonctions seraient d'étudier les demandes de qualification obligatoire; de participer à l'application des qualifications; de rehausser la visibilité et le statut des métiers; d'effectuer périodiquement l'examen des dispositions en matière de ratios.
- Ce nouvel organe étudiera les demandes de qualification obligatoire en tenant compte de l'intérêt du public et des critères suivants : incidence sur la santé et la sécurité, incidence économique, incidence sur le ratio compagnon-apprentis, utilité de la qualification obligatoire pour chacun des métiers, mobilité de la main-d'oeuvre et incidence sur le maintien des acquis pour les gens de métier en exercice.
- Amélioration des méthodes de collecte de données et de recherche documentaire afin de permettre des comparaisons statistiques utiles entre les métiers à qualification volontaire et à qualification obligatoire.
- Mise au point d'une loi unique, qui intègre en les remplaçant la LQPAGM et la LARP.

Association des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario. *Apprenticeship 2000: Ontario Community Colleges' Vision for the 21st Century*, Toronto, Association des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario, 1997.

Cette publication gouvernementale expose les grandes lignes des objectifs visés par l'Association des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario (ACAATO) (aujourd'hui Collèges Ontario) en ce qui concerne le système d'apprentissage :

- souplesse plus grande à l'égard d'approches novatrices de prestation des programmes, afin de répondre aux besoins en formation « juste-à-temps » des employeurs et des apprentis;
- formation « en établissement » efficiente, se traduisant par une baisse des frais pour les étudiants;
- accès à une formation plus poussée et à l'accréditation pour les personnes pouvant répondre aux critères d'admission ou possédant de l'expérience – reconnaissance des acquis plus efficiente et plus étendue;
- portabilité des titres de compétence en apprentissage entre les systèmes d'enseignement et de formation, les employeurs et les territoires de compétence;
- mise de fonds accrue dans les programmes d'apprentissage de la part de tous les partenaires;
- partenariat plus étroit entre l'industrie et les programmes d'apprentissage;
- normes de résultats axées sur les compétences, par opposition aux exigences de durée;
- services administratifs et services à la clientèle rationalisés et efficaces.

Le document expose en outre un bon nombre de préoccupations qui sont aussi relevées ailleurs dans les écrits sur les programmes d'apprentissage, dont l'instabilité du financement (surtout à la suite du retrait du soutien fédéral) et la nécessité de doter les apprentis des compétences « générales » de base, dont la littératie et la numératie, dans l'optique de l'employabilité.

Conference Board du Canada. *Solving the Skilled Trades Shortage*, Toronto, Le Conference Board du Canada, 2002.

Ce mémoire, présenté à Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO), commence par rappeler que, au Canada, il n'existe pas de tradition solidement ancrée quant à l'apprentissage; on a eu tendance à répondre par l'immigration aux besoins en main-d'œuvre spécialisée du pays. Par conséquent, le système d'enseignement général intègre peu de mesures propres à inciter les jeunes à se diriger vers un métier spécialisé après leurs études secondaires. À la différence du processus de candidature à l'admission dans un collège d'enseignement professionnel ou dans une université, le processus qu'il faut suivre dans le domaine de l'apprentissage est extrêmement complexe. En effet, les futurs apprentis doivent :

- trouver un employeur disposé à parrainer la formation d'un apprenti;
- communiquer avec une conseillère ou un conseiller en formation du MFCU, ou demander à l'employeur de le faire;

- organiser sur le lieu de travail une rencontre avec la conseillère ou le conseiller et l'employeur, afin d'évaluer les possibilités de formation de l'entreprise;
- signer un contrat d'apprentissage, pour s'inscrire officiellement en tant qu'apprenti.

On traite depuis longtemps les métiers spécialisés comme des voies professionnelles de deuxième rang, ce qui leur fait une réputation peu enviable aux yeux des jeunes. De plus, des résultats de sondages portent à croire que les diplômés de ce système affichent des taux élevés de chômage et des salaires médiocres. En fait, les métiers spécialisés semblent sous le coup d'un problème paradoxal : de forts taux de chômage, parallèlement à l'annonce de pénuries en main-d'œuvre spécialisée. Cette situation peut survenir lorsqu'une pénurie perçue devient une pénurie réelle, indépendamment de la situation effective du marché du travail – en retombée d'un manque de mobilité, d'ensembles de compétences lacunaires ou peu pertinentes, ou encore d'un défaut d'information qui empêche les intéressés d'occuper les postes vacants. Dans l'ensemble, il est clair que le marché du travail ne répond pas de façon satisfaisante aux besoins des employeurs, en particulier touchant les métiers spécialisés.

Dans ce document, on explore trois grands types de barrières à la réussite dans le système d'apprentissage, et l'on propose divers remèdes à ces défis.

Au nombre des barrières qu'affrontent les jeunes, il y a :

- le peu d'attrait des métiers spécialisés;
- le défaut de renseignements pertinents;
- un défaut de rationalité – l'apprentissage est perçu comme comportant des risques relativement élevés en comparaison d'autres formes d'enseignement supérieur;
- un manque de connaissance des attentes des employeurs;
- un manque de cheminements professionnels nettement définis.

Pour surmonter ces barrières, on suggère les mesures suivantes :

- de meilleures communications en vue de changer les attitudes et de définir clairement les cheminements professionnels, ainsi que la mise sur pied de programmes ciblant l'acquisition de compétences et qualifications générales.

Au nombre des barrières qu'affrontent les employeurs, il y a :

- le défaut d'attirer les jeunes (pour des raisons d'attitudes, commentées ci-dessus);
- le manque d'une analyse de rentabilisation en ce qui concerne l'embauchage d'apprentis;
- le manque d'information;
- le manque d'harmonisation des normes de formation au niveau intergouvernemental;
- le manque de synchronisation entre les calendriers et horaires des entreprises et ceux du système de formation (p. ex. les exigences en matière de stages pratiques);
- le stéréotypage à l'endroit des membres de certains groupes (femmes, Autochtones, personnes handicapées), ce qui dissuade ces derniers d'opter pour l'apprentissage;
- un manque de loyauté perçue (préoccupations à propos des effets externes du débauchage);
- les pratiques de gestion des employeurs.

Pour surmonter ces barrières, on suggère les mesures suivantes :

- les employeurs comme les jeunes ont besoin d'une stratégie de communication visant à changer leurs perceptions et comportements;
- les employeurs ont aussi besoin d'un « plan d'analyse de rentabilisation » qui les aide à prendre des décisions en matière d'apprentissage.

Au nombre des barrières à la concertation institutionnelle, il y a :

- le défaut de connectivité institutionnelle;
- le défaut d'une motivation immédiat et impérieuse à la coopération;
- défaut de réceptivité à l'échelle institutionnelle;
- le problème des titres de compétence;
- la pratique de l'« atelier fermé » – ou restriction du nombre des nouveaux apprentis dans l'intérêt des travailleurs syndiqués.

Pour surmonter ces barrières, on suggère les mesures suivantes :

- l'intégration, la coopération et le partage des risques devraient être les principes de base d'un processus de consultation et de négociation ouvert, en vue du développement d'un système d'apprentissage qui soit plus homogène.

Conseil canadien sur l'apprentissage. *Les programmes de formation des apprentis au Canada*, Ottawa, Conseil canadien sur l'apprentissage, 2006. <http://www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/LessonsInLearning/apprenticeship-LinL.htm?Language=FR>

Dans ce document, le CCA fait voir dans l'apprentissage un moyen de répondre à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée qui s'annonce et au problème du chômage chez les jeunes. Selon le rapport, les travailleurs spécialisés vieillissent plus rapidement que dans d'autres segments du marché du travail, ce qui suscite des possibilités de pénurie. Ce problème est amplifié par le peu d'attrait que manifestent les jeunes pour les métiers spécialisés et par le fait qu'on les dissuade activement de s'y diriger; les immigrants optent rarement pour un métier spécialisé; de plus, chez les femmes, le taux de participation à l'apprentissage demeure faible.

On relève également que les jeunes dépourvus d'un titre de qualification postsecondaire ont de la difficulté à décrocher un emploi stable. Or, l'apprentissage pourrait être un instrument de transition efficace et permettre à ces personnes d'entrer sur le marché du travail.

Le CCA conclut que l'apprentissage demeure un secteur du postsecondaire qui est négligé au Canada et qui demeure en grande partie le fief de travailleurs plus âgés. Les données établissent en outre que le taux d'achèvement des programmes de formation y est en recul.

Les employeurs semblent réticents à embaucher des apprentis, en raison des coûts et des risques perçus. Pour combattre cette perception, le CCA croit que les gouvernements devraient intervenir davantage pour inciter les employeurs à participer à la formation en apprentissage. Des initiatives récentes, en Ontario et en Colombie-Britannique, telles que les crédits d'impôts au titre de l'apprentissage se sont valu des éloges et ont réalisé des premiers pas importants. Le rapport souligne par ailleurs la nécessité d'efforts pour lutter contre la perception de barrières individuelles à l'apprentissage et encourager un plus grand nombre de jeunes à opter pour ce cheminement.

Department of Education. *Apprenticeship in Nova Scotia: A Discussion Paper*, Halifax, gouvernement de la Nouvelle-Écosse, 2002.

Faisant état de la croissance de l'économie en Nouvelle-Écosse aussi bien que des changements survenus dans sa structure économique, ce document de travail avance que l'actuel système d'apprentissage provincial a besoin d'une réforme pour lui permettre de répondre aux besoins des citoyens et de l'industrie de la province.

On relève notamment des défis d'ordre général :

- les travailleurs veulent acquérir un éventail de compétences qui les dote d'une certaine polyvalence dans l'entreprise;
- les milieux d'affaires souhaitent une réglementation moins contraignante;
- le système connaîtra une demande accrue, mais le soutien financier consenti à l'apprentissage peut ne pas augmenter au même rythme;
- les contribuables exigent une meilleure reddition de comptes de la part du système;
- la plupart des étudiants préféreraient fréquenter un collège ou une université;
- les étudiants sont souvent ignorants des occasions disponibles en apprentissage, en particulier dans les métiers de l'industrie et de l'automobile.

Pour répondre à ces problèmes, le document articule neuf propositions :

- une nouvelle vision de l'apprentissage en Nouvelle-Écosse;
- la portée du rôle de l'industrie dans la formation en apprentissage;
- le rôle, la fonction et la composition du Provincial Apprenticeship Board;
- le rôle et la fonction de la division de la formation en apprentissage du ministère de l'Éducation;
- le cadre réglementaire de l'apprentissage;
- le rôle des jeunes en apprentissage;
- le financement de l'apprentissage;
- un plus large éventail de formules de formation aux métiers traditionnels;
- les rôles respectifs des employeurs et des apprentis dans la formation en apprentissage.

Department of Education. *Apprenticeship: Achieving Excellence Through Partnership*, Halifax, gouvernement de la Nouvelle-Écosse, 2002.

Ce document présente les résultats des consultations publiques annoncées par le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse concernant la structure du système d'apprentissage provincial. Le rapport formule 25 recommandations qui traitent de façon générale des sujets suivants :

- La refonte du système, avec intégration d'une stratégie et de plans de financement pluriannuels, la mise au point de mesures du rendement et l'expansion d'ensemble de l'apprentissage en Nouvelle-Écosse.

- L'adaptation de la structure de gouvernance, y compris l'examen du Provincial Apprenticeship Board (PAB), la nomination au PAB de représentants des parties intéressées et l'instauration d'un nouveau réseau de comités consultatifs sur les métiers.
- Une nouvelle structure de financement, prévoyant le partage des coûts entre les employeurs, les apprentis et le gouvernement. Le rapport suggère également l'examen des frais d'utilisation.
- L'instauration de programmes de formation souples.
- L'expansion des programmes de formation préalables à l'emploi et l'institution d'un programme pilote d'apprentissage chez les jeunes.
- Des programmes de sensibilisation et d'éducation s'adressant aux employeurs et aux jeunes.
- L'examen de la portée et des répercussions de l'accréditation obligatoire.
- La modification des lois existantes, de façon à intégrer la teneur des recommandations.

Forum canadien sur l'apprentissage. *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada : Perception des obstacles*, Ottawa, gouvernement du Canada, 2004.

À la suite d'une série d'entrevues avec des intervenants, de groupes de réflexion et d'un examen exhaustif des écrits, cet ouvrage relève neuf grandes barrières perçues au système d'apprentissage canadien :

- une attitude négative à l'égard de l'apprentissage et des métiers chez les jeunes, les parents et les employeurs, qui s'en font une piètre image;
- le manque d'information et la méconnaissance de l'apprentissage, souvent renforcés par le soutien insuffisant accordé aux métiers par les éducateurs et les conseillers en orientation, et qui se reflètent dans les programmes d'études;
- certains apprentis, en particulier les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles, les immigrants récents et les personnes handicapées, sont en butte à des réactions pouvant instaurer un milieu de travail ou de formation peu accueillant;
- les coûts élevés imposés aux inscrits (frais de scolarité et coût des outils), aux syndicats et aux employeurs, en particulier ceux associés à la supervision et à la rémunération des apprentis. Les charges patronales sont particulièrement fortes pour les petites entreprises;
- les préoccupations des employeurs, des syndicats et des individus quant aux répercussions des facteurs économiques sur le nombre d'heures de travail, ce qui peut compromettre la poursuite de l'apprentissage;

- les préoccupations au sujet de la pénurie de ressources de soutien à l'apprentissage, y compris les ressources provenant des territoires de compétence, des établissements d'enseignement, des collectivités et des organismes communautaires;
- les inquiétudes relatives au manque de compétences de base chez les apprentis;
- les lacunes de la formation technique et de l'expérience en milieu de travail, en particulier le manque de souplesse des modalités de la formation technique et des stages pratiques, l'absence de programmes de mentorat et la pénurie de gens de métier capables d'agir à titre de formateurs ou de mentors;
- les difficultés créées par la réglementation de l'apprentissage : proportions rigides de gens de métier et d'apprentis, accords d'autorisation, absence de normes nationales et de programmes d'études communs dans de nombreux métiers.

On souligne que ces barrières sont particulièrement néfastes pour les femmes, les Autochtones, les immigrants récents, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées.

Comme éléments de solution à ces problèmes, on formule les recommandations suivantes :

- adopter des politiques aptes à modifier les perceptions et attitudes à l'égard des métiers;
- redoubler d'efforts au secondaire pour soutenir et promouvoir les métiers en informant et en conseillant les élèves, en leur offrant des programmes nouveaux et en sensibilisant leurs enseignants;
- mettre en place, dans les milieux de travail, des mentalités (« cultures ») plus tolérantes, afin de réserver un meilleur accueil aux membres des groupes sous-représentés;
- procéder à l'examen des coûts occasionnés par la mise sur pied des programmes d'apprentissage, de même que des frais imposés aux apprentis par la poursuite de leurs programmes de formation;
- atténuer l'incidence des facteurs économiques pouvant mener à un manque de travail et à l'interruption ou à la fin d'un apprentissage;
 - offrir aux apprentis des stages de formation technique plus flexibles et une plus grande mobilité entre entreprises et régions géographiques;
- réévaluer le niveau des ressources devant être consacrées à l'apprentissage;

- permettre aux futurs apprentis d'acquérir les compétences de base (notions de calcul, capacité de lire et d'écrire, utilisation de l'ordinateur et autres compétences non techniques) dont ils auront besoin pour réussir leur programme d'apprentissage;
- offrir aux apprentis des programmes de formation technique plus souples et plus accessibles;
- harmoniser les règles, la réglementation et les normes touchant l'apprentissage et les métiers dans les divers territoires de compétence canadiens.

Forum canadien sur l'apprentissage. *L'apprentissage – Une main-d'oeuvre qualifiée crée une entreprise prospère*, Ottawa, Forum canadien sur l'apprentissage, 2006.

Dans cet exposé, on veut déterminer le bénéfice net ou le coût net de l'apprentissage pour les employeurs. Après comparaison, du côté de l'employeur, des coûts (salaire et avantages sociaux, les coûts de substitution, les décaissements et l'administration) et des bénéfices (revenu généré par l'apprenti, crédits d'impôt), l'analyse coûts-avantages indique que les avantages de l'apprentissage dépassent les coûts dans chacun des 15 métiers passés en revue ici. En moyenne, pour chaque dollar consacré à l'apprentissage, l'employeur bénéficie d'un avantage de 1,38 \$. De plus, le revenu généré par un apprenti augmente au fur et à mesure de l'apprentissage, tandis que les coûts liés à l'encadrement par les gens de métier diminuent dans le même temps.

Dans le cadre du projet de recherche, on a également mené un sondage qualitatif auprès des employeurs. Dans l'ensemble, les employeurs indiquent que leur entreprise a investi dans l'apprentissage surtout pour se donner des travailleurs qualifiés. De plus, la formation des apprentis contribue à améliorer les compétences et la productivité des gens de métier, et l'employeur qui assure la formation de ses propres compagnons assiste à une hausse globale de sa productivité.

L'article traite également du « débauchage » (« maraudage ») – soit la perte d'apprentis qui sont recrutés par des concurrents d'autres régions ou d'autres secteurs d'activité –, qui demeure un grave sujet de préoccupation pour nombre d'employeurs, en particulier dans les provinces de l'Atlantique et en Saskatchewan.

Gallagher, P. et A. Kitching. « Canada's Community Colleges and Alternation », dans Schuetze, H. et R. Sweet (dir.), *Integrating School and Workplace Learning in Canada: Practices and Principles of Alternation*

***Education and Training*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2003, p. 156-174.**

Gallagher et Kitching évaluent le taux de succès des collèges communautaires canadiens comme portes d'entrée sur le marché du travail pour les jeunes. L'article traite également de l'interaction du système d'apprentissage avec les collèges communautaires au Canada.

Avant l'instauration du système provincial des collèges communautaires, l'apprentissage était administré quasi exclusivement par des employeurs et des gens de métier d'expérience. Tout se passait conformément à un présupposé largement répandu, voulant que « l'apprentissage sur le tas », distinct de l'enseignement en établissement, lui soit inférieur.

Ce parti pris a été repris par le nouveau système des collèges communautaires, alors que les volets « théoriques » de l'apprentissage étaient dévolus aux nouveaux établissements. Ce fait a dressé une barrière imprévue à la formation en apprentissage, les exigences d'un congé prolongé aux fins des études, ce qui rendait l'embauchage d'apprentis peu intéressant pour de nombreux employeurs.

Heinz, W. « The Restructuring of Work and the Modernization of Vocational Training in Germany », dans Schuetze, H. et R. Sweet (dir.), *Integrating School and Workplace Learning in Canada: Practices and Principles of Alternation Education and Training*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2003, p. 25-43.

Dans ce chapitre, on traite de la croyance largement répandue que l'Allemagne possède un modèle de formation professionnelle qui permet un juste équilibre entre les besoins des employeurs d'une part, et les besoins des étudiants qui désirent une formation en cours d'emploi d'autre part.

La forte compartimentation qui caractérise le système d'enseignement allemand (formation professionnelle, collèges polytechniques et universités) produit des résultats qui, bien souvent, ne correspondent aux aspirations ni des étudiants ni de leurs parents en matière de formation.

Le système allemand de formation professionnelle a du mal à répondre aux exigences de souplesse accrues des économies mondialisées de l'après-fordisme. Les étudiants voient de plus en plus dans l'apprentissage une plateforme offrant divers cheminements professionnels plutôt qu'un genre de formation restreinte à un certain type de travail. Certains ont aussi le sentiment que la conception du système d'enseignement professionnel qui prévaut encore peut constituer une barrière à la restructuration de l'économie.

Contrairement aux systèmes, canadiens et américains, le système allemand continue à privilégier une planification de l'emploi à long terme, en se fondant sur une structure corporatiste des politiques publiques.

Lehmann, W. « I'm Still Scrubbing the Floors: Experiencing Youth Apprenticeships in Canada and Germany », *Work, Employment and Society*, vol. 19, n° 1 (2005), p. 107-129.

En se situant dans une perspective de transition des études au monde du travail, Lehmann compare l'efficacité de l'Alberta Registered Apprenticeship Program (RAP) et du système d'apprentissage à deux volets de l'Allemagne. À ses yeux, le système allemand réussit beaucoup mieux à dispenser de l'information aux apprentis actuels et éventuels et à doter les participants de compétences générales en vue de l'employabilité, telles que pensée critique et résolution de problèmes. Les apprentis allemands possèdent aussi une idée plus claire des cheminements professionnels qui leur sont offerts. Cependant, comme le relève Lehmann, la supériorité du système allemand en efficacité et efficience est aux dépens de la souplesse : la structure fortement corporatiste du système d'apprentissage fait peu de place à l'innovation. En outre, le système allemand est lourdement tributaire de la « compartimentation » au niveau secondaire, ce qui contraint gravement les choix de carrière des élèves.

Lehmann conclut que le modèle allemand ne se prêterait pas au contexte canadien. En effet, au sein du système canadien, les structures, les antécédents de prises de décisions conjointes et l'engagement général des employeurs vis-à-vis de la formation sont pour ainsi dire absents.

Ministère de l'Éducation. *Système d'apprentissage et de reconnaissance professionnelle en Ontario : Document de référence préparé pour l'examen de la question de l'accréditation obligatoire*, Toronto, gouvernement de l'Ontario, 2007.

L'accréditation obligatoire exige qu'une personne soit titulaire d'un certificat de qualification professionnelle en bonne et due forme ou soit inscrite en tant qu'apprentie dans un métier spécialisé pour pouvoir exercer ce métier ou y être employée. En Ontario, on dénombre aujourd'hui 21 métiers à accréditation obligatoire. Les métiers qui ne comportent pas cette exigence sont dits « à accréditation volontaire ».

Ce document, préparé en vue de l'examen du système d'accréditation obligatoire de l'Ontario, retrace l'historique des lois sur la formation en apprentissage en Ontario et donne un aperçu du système actuel.

En Ontario, ce système trouve ses origines en 1944, dans le secteur de la réparation d'automobiles, et il s'est développé pendant tout le reste du XX^e siècle. Mais la formation en apprentissage a perdu en efficacité et en popularité dans la province pendant les années 1950 et 1960. En réaction, le gouvernement a formé un comité spécial pour enquêter sur ce système. À la suite du rapport, le gouvernement a adopté la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des gens de métier*, plus tard renommée *Loi de 1990 sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier (LQPAGM)*. Cette nouvelle loi a contribué à étendre l'accréditation obligatoire à de nouveaux secteurs, en bonne partie pour asseoir la crédibilité de ces métiers.

À la suite d'un processus de consultation poussée auprès des intervenants, on a adopté la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle (LARP)*. Cette nouvelle loi venait régir la désignation des métiers et le processus d'accréditation; elle autorisait une accréditation reposant sur un « ensemble de compétences » aussi bien que sur un « métier ». Les métiers de la construction sont demeurés assujettis à la LARP.

Sous l'actuel régime de la LARP, le système d'apprentissage de l'Ontario constitue un partenariat entre les apprentis, les employeurs, les milieux d'affaires et les syndicats, les collèges d'arts appliqués et de technologie, le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral. Plus de 140 métiers sont présents en Ontario, dont les 21 qui exigent l'accréditation. Ces métiers à accréditation obligatoire se retrouvent dans les secteurs de la construction et de la force motrice, de même que dans celui de la coiffure.

À l'heure actuelle, les employeurs ontariens assument de 75 à 90 % des coûts de formation, ce qui reflète principalement le coût de l'encadrement assuré par des gens de métier. Le gouvernement provincial assume une partie des coûts de formation en établissement; il rembourse les apprentis pour l'achat d'équipement et de matériel, et il finance l'administration du système, y compris un service aux employeurs et aux apprentis. À compter de 2002, les apprentis ont dû assumer eux-mêmes leurs frais de scolarité en établissement, soit 10 \$ par unité de six heures. Ces coûts sont généralement de 400 \$ par période de formation de huit semaines.

Le 16 mai 2007, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités a annoncé qu'il procéderait à un réexamen du système d'accréditation obligatoire. Plus précisément, cette étude vise à déterminer si l'accréditation obligatoire devrait être étendue à un plus grand nombre de métiers spécialisés. Le rapport devait être présenté au début de 2008.

Ministry of Advanced Education. *Consultation Summary of the New Model for Industry Training for British Columbia, Victoria, gouvernement de la Colombie-Britannique, 2003.*

On résume ici les commentaires des parties intéressées concernant le document du Ministry of Advanced Education intitulé *Discussion paper: A New Model for Industry Training in British Columbia*.

En général, les intervenants semblent favorables à la nouvelle structure. Les employeurs en particulier ont apprécié la souplesse du système proposé, soulignant qu'une approche « universelle » ne répondrait pas aux besoins des diverses entreprises. Les employeurs étaient également d'avis que la pérennité de l'accréditation sanctionnée par le « Sceau rouge » était importante pour assurer la qualité de la main-d'œuvre spécialisée et sa mobilité. Ce groupe conserve des inquiétudes quant à la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée à l'avenir.

Les établissements de formation demeurent préoccupés par le manque de débouchés pour les apprentis en raison de la réticence des employeurs à les embaucher. Ils croient également qu'il faudrait mieux faire connaître les possibilités de formation professionnelle chez les jeunes.

Les apprentis en cours de formation se disent inquiets qu'une formation modularisée ne catégorise ceux qui suivent cette formation, les empêchant ainsi d'acquérir des compétences générales et abaissent leur potentiel de gains. Ils craignent que le nouveau système n'abrège le processus et ne les prive d'une part importante de leur formation en cours d'emploi.

Pour leur part, les syndicats craignent que le nouveau système ne réussisse pas à vaincre la réticence des employeurs à embaucher des apprentis à des fins de formation.

Ministry of Advanced Education. *Discussion Paper: A New Model for Industry Training in British Columbia, Victoria, gouvernement de la Colombie-Britannique, 2002.*

Ce document traite des efforts du Ministry of Advanced Education de la Colombie-Britannique pour restructurer le système de formation professionnelle et en apprentissage de la province. On y rend compte des préoccupations exprimées au plan national ou dans les écrits théoriques quant à l'état de la formation en apprentissage. En particulier, on relève :

- L'incapacité du système à répondre de façon adéquate aux besoins de l'économie quant à certains métiers spécialisés.

- Des méthodes de formation rigides, fondées sur des exigences de durée, dressent des barrières à l'innovation en conception et prestation des programmes.
- De faibles taux d'achèvement.
- Le manque d'attrait des métiers spécialisés pour les jeunes.
- Le manque de participation des employeurs.
- Les pénuries imminentes en main-d'oeuvre spécialisée.

En réponse à ces problèmes, on propose la mise en train d'un nouveau système de formation, dont les éléments clés seraient les suivants :

- Une nouvelle autorité en matière de formation industrielle, composée de représentants des formateurs, des employeurs et du gouvernement.
- Un nouveau système de formation modularisé, offrant une grande diversité de cheminements aux apprenants. Il y aurait complémentarité entre les structures traditionnelles de l'apprentissage et une plus grande participation des établissements postsecondaires et de formation des secteurs public et privé.
- Une plus grande souplesse à l'égard des titres de compétence.
- De meilleurs moyens d'attirer les diplômés du secondaire.

Payeur, C., N. Emond et L. Caron. « Toward a Regional Approach To Alternation Education and Training: The Case of Quebec », dans Schuetze, H. et R. Sweet (dir.), *Integrating School and Workplace Learning in Canada: Practices and Principles of Alternation Education and Training*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2003, p. 44-65.

Dans cet article, on soutient qu'une « approche régionale », tenant compte des relations de travail, de la structure sociale et des réalités économiques locales, est importante si l'on veut évaluer la question de l'alternance études-travail.

Au Canada, ce n'est qu'au Québec que la formation professionnelle est dispensée exclusivement par des établissements d'enseignement secondaire et supérieur. Le système d'apprentissage y a été aboli en 1964, a fait une brève réapparition en 1997 avant d'être de nouveau mis au rancart.

Les programmes de formation par l'alternance études-travail demeurent une formule populaire de formation professionnelle au Québec.

La prestation de la formation professionnelle fait actuellement l'objet de très peu de coordination entre les cégeps et les établissements d'enseignement

secondaire. Dans l'ensemble, cette situation illustre à quel point les systèmes de formation en alternance peuvent être contraints par des acteurs locaux (employeurs et syndicats) et externes (gouvernement fédéral, économie mondiale).

Sharpe, A. « Apprenticeship in Canada: A Training System Under Siege? », dans Schuetze, H. et R. Sweet (dir.), *Integrating School and Workplace Learning in Canada: Practices and Principles of Alternation Education and Training*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2003, p. 243-259.

L'article de Sharpe fait ressortir plusieurs points faibles au sein de l'actuel système d'apprentissage canadien :

- Le taux stagnant des nouvelles inscriptions d'apprentis dans les années 1990 par opposition aux taux d'inscriptions dans le reste du secteur postsecondaire.
- L'incapacité du système d'apprentissage de déborder les domaines traditionnels pour se rallier de nouveaux secteurs, tels que commerce/affaires, sciences de la santé, TIC, sciences naturelles et sciences sociales.
- L'incapacité du système d'apprentissage à se rallier une plus forte proportion de femmes.
- L'inégalité du développement de l'apprentissage dans les diverses provinces, menant à des disparités régionales en ce qui touche l'accès aux programmes d'apprentissage.
- Les faibles taux d'achèvement qu'affichent les programmes d'apprentissage, et tendance à la baisse persistante de ces taux.

Sharpe conclut qu'une politique de redressement devrait être axée sur la hausse des taux de maintien et sur le temps requis pour l'achèvement; l'implantation de l'apprentissage dans de nouveaux secteurs; l'augmentation du nombre de femmes qui optent pour l'apprentissage.

Sharpe, A. et J. Gibson. *The Apprenticeship System in Canada: Trends and Issues*, Ottawa, Centre d'étude des niveaux de vie, 2005.

Dans ce rapport, on explore le système canadien de l'apprentissage dans une double perspective stratégique : l'alternance « études-travail » et la « pénurie de compétences spécialisées ». En particulier, le rapport veut répondre aux questions suivantes :

- Quels facteurs influent sur la demande d'apprentis chez les employeurs?
- Quels facteurs influent sur la décision des étudiants de s'inscrire à un système d'apprentissage?
- Quelle est la principale contrainte lors de l'inscription à une formation en apprentissage?
- Qu'est-ce qui peut expliquer le faible taux d'achèvement des programmes de formation en apprentissage en regard d'autres formes d'études postsecondaires?
- Compte tenu des contraintes, quel est le rôle le plus approprié du système d'apprentissage au sein du système postsecondaire dans son ensemble, dans une perspective tant d'alternance études-travail que de pénurie de compétences spécialisées?
- Quels types de réformes pourraient permettre à ce système de jouer un tel rôle?

Le document renferme une comparaison utile des systèmes d'apprentissage dans divers territoires de compétence. Les systèmes existant en France et en Allemagne ont la réputation d'être particulièrement performants. Dans ces deux pays, il y a une réglementation poussée du secteur tertiaire (syndicats, organisations de l'industrie) alliée à une intervention ciblée du gouvernement. Les États-Unis, le Royaume-Uni et le Canada font appel à une stratégie davantage axée sur le marché pour la réglementation de l'apprentissage, ce qui mène à une orientation générale plutôt que professionnelle de leurs systèmes d'enseignement postsecondaire.

La formation en apprentissage au Canada manifeste les tendances suivantes :

- Depuis 1977, l'apprentissage s'est développé à un taux comparable à celui de l'ensemble du système d'enseignement supérieur, bien qu'il ne représente toujours qu'un volet minime du secteur postsecondaire.
- Le taux d'inscription en apprentissage est cyclique et correspond au taux de chômage.
- Le nombre des inscriptions en apprentissage varie selon le groupe de métiers, la province et le genre.
- Le nombre d'apprenties a progressé du début à la fin des années 1990. Mais cette croissance a eu lieu dans certains secteurs seulement (métiers de l'alimentation et des services). En fait, la proportion des inscriptions féminines dans les métiers « traditionnels » (construction, électricité, équipement lourd) a décliné de 1991 à 2002.

- Le nombre des inscriptions en apprentissage a substantiellement augmenté, mais le nombre des diplômés n'a pas augmenté en proportion.

On relève également l'instabilité de l'emploi et une perception sociétale négative des métiers comme dressant des barrières considérables à la hausse des taux d'inscription et d'achèvement en ce qui touche les programmes de formation en apprentissage.

En conclusion, le marché de l'apprentissage a comme contrainte principale la demande du côté des employeurs plutôt que l'offre en apprentis potentiels. Par conséquent, la réforme du système d'apprentissage au Canada devrait se fonder sur trois grands principes :

- Amélioration de la qualité plutôt que de la quantité des candidats à l'apprentissage.
- Offre d'incitatifs financiers aux entreprises plutôt qu'aux apprentis.
- Création de robustes comités sectoriels, afin d'améliorer l'apprentissage et d'aider les employeurs à investir davantage dans la formation.

Les auteurs se disent en faveur d'un apprentissage « échelonné » au sein du système d'enseignement postsecondaire et de programmes à modularisation plus poussée.

Schuetze, H. « Alternation Education and Training in Canada », dans Schuetze, H. et R. Sweet (dir.), *Integrating School and Workplace Learning in Canada: Practices and Principles of Alternation Education and Training*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2003, p. 64-92.

Le Canada est actuellement en transition vers un monde où l'information et le savoir sont les fondements de toute activité économique. Cette situation pose des défis uniques au système de formation professionnelle. Pour être à la hauteur, les deux types de formation par alternance, l'un fondé sur la scolarité et l'autre sur le milieu de travail, doivent chacun s'assimiler certains éléments de l'autre afin d'aboutir à de bons résultats. Idéalement, l'apprentissage représente ce type de fusion études-travail.

Au Canada, il existe trois grands modèles de formation par alternance :

- *au secondaire*
- *au postsecondaire*
- *en milieu de travail*

La dévalorisation de l'apprentissage et d'autres types de formation par alternance est en partie attribuable à leur association de longue date à des programmes destinés aux apprenants « à risque » et aux élèves médiocres. Ce statut peu enviable se double du manque d'une « tradition de coopération sociale » entre les employeurs, les syndicats, le gouvernement et les établissements d'enseignement, coopération nécessaire au bon fonctionnement d'un système de formation professionnelle. Ce défaut est dû en partie à la situation décentralisée et à caractère antagoniste des relations de travail au Canada.

À l'heure actuelle, le système d'apprentissage canadien est principalement conçu à l'intention des travailleurs adultes. Il ne vise pas d'abord et avant tout à accroître le niveau global de compétences des citoyens ni à faire office de stratégie de transition des études à l'emploi.

Schuetze, H. et R. Sweet. « Integrating School and Workplace Learning in Canada: An Introduction to Alternation Education Concepts and Issues », dans Schuetze, H. et R. Sweet (dir.), *Integrating School and Workplace Learning in Canada: Practices and Principles of Alternation Education and Training*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2003, p. 3-21.

Dans cet article, on définit l'apprentissage comme une formation essentiellement mixte, faisant alterner l'apprentissage en établissement et l'apprentissage cognitif et expérientiel en milieu de travail. L'apprentissage peut aussi être considéré comme un genre de formation systématique, où le lieu de travail est central pour l'acquisition des compétences par la pratique.

On examine ici l'apprentissage sous la rubrique des politiques de transition études-travail. Les programmes d'enseignement par alternance, tels que ceux d'apprentissage, sont conçus comme des moyens d'affermir le lien entre l'acquisition des connaissances et les exigences concrètes de l'emploi.

Schuetze, H. et R. Sweet. « New Policy and Research Directions », dans Schuetze, H. et R. Sweet (dir.), *Integrating School and Workplace Learning in Canada: Practices and Principles of Alternation Education and Training*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2003, p. 276-286.

Dans leur chapitre de conclusion, Schuetze et Sweet font ressortir les facteurs suivants comme étant des entraves à la réussite des programmes par alternance :

- manque d'équité en milieu de travail;
- attitudes de la population par rapport au travail professionnel;

- attitudes des employeurs face au travail professionnel, plus particulièrement la supposition qu'il représente un coût et non un avantage;
- retrait du gouvernement de son rôle de soutien et de coordination dans la formation par alternance.

Les auteurs relèvent que de nombreux territoires de compétence canadiens, l'Alberta surtout, sont en voie de transformer leurs systèmes d'apprentissage. Ils concluent en réclamant un soutien plus consistant de la part du gouvernement à la formation par alternance sur le plan de la coordination entre les employeurs, les établissements et les étudiants, et la prestation d'un appui financier aux employeurs et aux participants.

Skof, K. *Tendances de la formation des apprentis inscrits au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 2006. <http://www.statcan.ca/english/freepub/81-004-XIE/2006002/reappr.htm>

À l'aide de données tirées du Système d'information sur les apprentis enregistrés (RAIS) de Statistique Canada, Skof fait les observations suivantes :

- L'âge moyen des apprentis est passé de 29,4 ans en 1993 à 30,1 ans en 2003. Cependant, cette moyenne masque d'autres tendances intéressantes liées à l'âge, notamment la hausse du nombre des apprentis de moins de 20 ans, l'effectif de ce groupe étant passé de quelque 3 600 apprentis en 1993 à 15 000 en 2003 – soit près du quintuple.
- Les tendances quant au nombre des inscrits et des diplômés suivent les cycles économiques : à la hausse pendant les périodes de croissance et en baisse marquée en phase de déclin et de récession.
- Le nombre des apprentis diplômés n'a pas suivi le rythme de croissance des inscriptions, ce qui fait entrevoir des problèmes de maintien. Ces dernières années, le nombre des diplômés est demeuré stationnaire.

Sweet, R. « Women and Apprenticeships: The Role of Personal Agency in Transition Success », dans Schuetze, H. et R. Sweet (dir.), *Integrating School and Workplace Learning in Canada: Practices and Principles of Alternation Education and Training*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2003, p. 260-275.

Sweet souligne l'incertitude croissante qui marque le passage des études au travail, ce qui accentue l'importance des agences de recrutement (à la recherche des renseignements pertinents et d'une prise de décisions rationnelles) pour la

réussite de la transition. Il relève également que les femmes sont régulièrement sous-représentées dans la formation en apprentissage, malgré l'accroissement des incitatifs (soutien financier et programmes de réorientation) en vue d'intéresser les femmes à exercer un métier. En fait, on n'a constaté aucun mouvement notable des femmes vers les métiers spécialisés par rapport à d'autres secteurs de l'emploi.

Les recherches de Sweet donnent lieu à deux conclusions :

1. Les femmes sont plus sensibles à un type d'information qui fait le lien entre leur investissement personnel en temps et en argent dans une formation en apprentissage et les débouchés potentiels sur le marché du travail.
2. En raison de l'inégalité en milieu de travail, la formation en apprentissage ne représente aucun avantage particulier pour les femmes.

Van Walraven, J. *An Inventory of Government Incentives For Employer-Sponsored Worker Training in Canada and the United States*, Ottawa, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2005.

Dans cet article, on tente de déterminer si le niveau de la formation parrainée par l'employeur (apprentissage compris), plus faible au Canada qu'aux États-Unis, est attribuable à des lacunes des programmes d'incitation gouvernementaux. L'étude conclut que, dans l'ensemble, l'écart entre les soutiens gouvernementaux dispensés dans les deux territoires de compétence n'est pas assez prononcé pour expliquer un degré moindre de formation en entreprise au Canada. Fait intéressant, l'inventaire mène au constat que, au Canada, 80 % environ des incitatifs gouvernementaux sont destinés à la formation en apprentissage, bien que l'apprentissage ne représente qu'un segment minime de la formation parrainée par l'employeur –, au Canada comme aux États-Unis.



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario