



Higher Education
Quality Council
of Ontario

An agency of the Government of Ontario

Le parcours des apprentis de l'Ontario : De l'école secondaire au marché du travail

Ken Chatoor et Amy Kaufman
Conseil ontarien de la qualité de
l'enseignement supérieur



Publié par le

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

2500-88, Queens Quay Ouest
Toronto (Ontario) M5J 0B6

Téléphone : 416-212-3893
Site Web : www.heqco.ca
Courriel : info@heqco.ca

Citer la présente publication comme suit :

Chatoor, K. et A. Kaufman (2020). *Le parcours des apprentis de l'Ontario : De l'école secondaire au marché du travail*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



Les opinions exprimées dans le présent document de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou des autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2020

Table des matières

Introduction	4
Contexte	4
Données	9
Résultats.....	11
Conclusion et discussion	34
Références	36

Liste des figures

Figure 1 : Revenu du ménage médian à 19 ans selon le titre de compétences le plus élevé, 2016	12
Figure 2 : Ontariens selon le titre de compétences le plus élevé et la scolarité des parents, 2016.....	13
Figure 3 : Plus haut niveau de scolarité atteint avant l'apprentissage, selon le type de métier, 2015.....	14
Figure 4 : Apprentis de l'Ontario ayant participé à des programmes d'études secondaires dans les métiers, 2015	15
Figure 5a : Éducation et participation au marché du travail avant l'apprentissage, 2015	16
Figure 5b : Personnes qui travaillaient dans des métiers connexes avant l'apprentissage, 2015.....	17
Figure 6 : Apprentis ayant éprouvé des difficultés par groupe de métiers, 2015	18
Figure 7 : Plus grande difficulté à surmonter durant l'apprentissage selon le type de métier, 2015	19
Figure 8 : Plus grande difficulté à surmonter durant l'apprentissage selon le sexe, 2015.....	20
Figure 9a : Taux d'achèvement par type de métier, 2015	21
Figure 9b : Taux d'achèvement des apprentis selon la principale difficulté à surmonter, 2015.....	21
Figure 10 : Répartition selon l'âge des Ontariens ayant achevé un programme d'apprentissage, 2016.....	22
Figure 11 : Apprentis par groupe de métiers et groupe démographique, 2015	23
Figure 12 : Probabilité de travailler dans un métier lié au programme d'apprentissage, 2015	24
Figure 13a : Revenu moyen par type de métier, 2011-2014	26
Figure 13b : Revenu moyen par type de métier, 2011 à 2014 (détaillé)	27
Figure 14a : Taux de chômage selon le titre de compétences le plus élevé achevé, 2016	29
Figure 14b : Taux de chômage par type de métier, 2016	30
Figure 15a : Situation de faible revenu selon le titre de compétences le plus élevé, 2016	31
Figure 15b : Probabilité d'avoir un faible revenu selon le type de métier pendant l'apprentissage, 2016	31
Figure 16a : Travail autonome selon le titre de compétences le plus élevé, 2016	32
Figure 16b : Travail autonome selon le type de métier, 2016.....	33
Figure 17 : Lieu de résidence par type de métier, 2016	34

Introduction

Le système d'apprentissage est une composante importante du paysage de l'enseignement postsecondaire en Ontario, et la main-d'œuvre et les compétences des gens de métier font partie intégrante de l'économie de la province. Au cours des dernières années, les annonces du gouvernement de l'Ontario à la télévision et dans les salles de cinéma ont incité les Ontariens et les Ontariennes à considérer les métiers comme une voie d'emploi viable et appréciée. Les médias rapportent que la main-d'œuvre exerçant des métiers vieillit et signalent une pénurie de travailleurs qualifiés; les répercussions de cette pénurie sur notre économie seront vastes. En 2015, environ quatre millions de travailleurs au Canada travaillaient dans les métiers spécialisés (Statistique Canada, 2015) et contribuaient de façon importante à notre économie et à notre société. Nous savons que bon nombre d'entre eux ont commencé à exercer ce type de travail dans le cadre de programmes d'apprentissage administrés par la province, mais nous en savons moins sur les personnes elles-mêmes qui suivent une formation en apprentissage et sur leur situation sur le marché du travail après avoir terminé un programme.

Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) a entrepris cette étude afin de mieux comprendre le système d'apprentissage de la province et de faire la lumière sur les préoccupations concernant les taux d'achèvement de la formation en apprentissage et les pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés. Pour mener cette étude, le COQES a utilisé le Recensement de 2016, l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2015 et l'Étude longitudinale et internationale des adultes, qui ont tous été jumelés aux fichiers de l'impôt sur le revenu.

Les données jumelées nouvellement disponibles ont permis aux chercheurs de suivre les apprentis depuis leurs années d'études secondaires jusqu'à leur formation en apprentissage et jusqu'à leur entrée sur le marché du travail. Cela a permis d'effectuer trois types d'analyse : une analyse intergénérationnelle, une analyse des expériences et des défis auxquels ils ont fait face pendant leurs programmes et une analyse des résultats en matière de revenu et d'emploi.

Ce rapport décrit également les éléments de base du système d'apprentissage, définit ses composantes, explique son fonctionnement et fournit une analyse de l'Ontario dans un contexte national.

Contexte

Système d'apprentissage de l'Ontario

L'apprentissage consiste à apprendre en cours d'emploi. Avec l'appui d'un parrain, habituellement un employeur ou un syndicat, un apprenti apprend un métier spécialisé grâce à une combinaison de formation

en classe et de travail rémunéré avec des travailleurs expérimentés. Les apprentis suivent une formation obligatoire en classe — le plus souvent offerte sur un campus collégial ou dans un centre de formation syndical — donnée par des enseignants qui connaissent le métier. Pour la plupart des métiers en Ontario, un apprenti passera la majeure partie d'une année à apprendre en milieu de travail (80 %), puis suivra la formation en classe pendant huit à douze semaines (20 %); cette méthode de formation est appelée « formation par stages d'études en cours de travail ». Il faut généralement de deux à cinq ans pour mener à bien l'apprentissage en milieu de travail et la formation en classe. Lorsqu'un apprenti a terminé tous les éléments de l'apprentissage, il reçoit un certificat d'apprentissage. Ce certificat lui permet d'essayer d'obtenir un certificat de qualification. Pour de nombreux métiers, l'apprenti doit réussir un examen d'accréditation. Les plombiers, les outilleurs-ajusteurs, les électriciens, les coiffeurs et les cuisiniers ne sont que quelques-uns des métiers qui exigent de subir un examen de reconnaissance professionnelle pour obtenir un certificat de qualification (gouvernement de l'Ontario, 2016).

La participation à un programme d'apprentissage officiel en Ontario présente des avantages. Les apprentis établissent une relation avec un employeur qui s'investit dans le perfectionnement de leurs compétences et de leur formation. L'apprenti est rémunéré tout en apprenant auprès de travailleurs qualifiés et expérimentés. L'employeur parrain comprend que l'apprenti devra s'absenter du travail pour suivre la formation en classe dans le cadre du processus d'apprentissage. L'employeur profite du perfectionnement des compétences de l'apprenti, de la loyauté de l'apprenti envers son entreprise et du fait que la qualité et la réputation futures du métier seront maintenues. Il existe également des incitatifs financiers sous forme de subventions gouvernementales et de crédits d'impôt pour les employeurs qui embauchent des apprentis.

Les travailleurs qui ont une carrière dans les métiers n'ont pas tous suivi un programme d'apprentissage. Le présent document se concentre sur les personnes qui ont suivi un programme d'apprentissage.

Comment fonctionne l'apprentissage?

Trouver un poste d'apprenti ressemble beaucoup à n'importe quelle recherche d'emploi; une personne intéressée cherche à obtenir un poste auprès d'un employeur prêt à participer à une entente de formation d'apprenti ou auprès d'un syndicat local. Les personnes intéressées doivent avoir au moins 16 ans et avoir légalement le droit de travailler en Ontario, bien que la plupart des employeurs exigent un diplôme d'études secondaires avec des crédits en mathématiques et en sciences avant d'embaucher un apprenti. De nombreux employeurs embauchent d'abord les candidats en tant qu'ouvriers et concluent une entente de formation d'apprenti après que le travailleur ait démontré qu'il est capable et responsable.

Le processus d'inscription en tant qu'apprenti nécessite un contrat entre l'apprenti, l'autorité provinciale en matière d'apprentissage et un parrain (souvent un employeur). Le contrat précise la durée du programme,

les compétences requises et les exigences réglementaires (p. ex. les salaires). Les apprentis enregistrent le perfectionnement de leurs compétences auprès de l'autorité centrale (habituellement le gouvernement provincial ou territorial) et sont avisés lorsqu'il est temps pour eux de suivre la formation technique en classe. En Ontario, la formation en classe est offerte par les collèges publics pour la plupart des métiers et, dans une moindre mesure, par les centres de formation syndicaux. Une fois la formation requise terminée (la composante en milieu de travail et la formation en classe), l'apprenti doit réussir un examen de reconnaissance professionnelle pour obtenir un certificat de qualification et devenir un compagnon inscrit.

Quels sont les métiers?

En Ontario, les métiers ont traditionnellement été classés dans les quatre secteurs suivants (gouvernement de l'Ontario, 2019).

- **Construction** : inclut les maçons, les chaudronniers, les finisseurs de cloisons sèches, les charpentiers généraux, les ferronniers, les peintres, les couvreurs et les tôleurs
- **Industriel** : inclut les dessinateurs, les ébénistes, les mécaniciens d'appareils de levage, les transformateurs de métaux, les outilleurs-ajusteurs, les camionneurs et les soudeurs
- **Force motrice** : inclut les travailleurs de carrosserie automobile, les mécaniciens d'équipement lourd, les techniciens de petits moteurs et les préposés à l'entretien des camions et des remorques
- **Services** : inclut les cuisiniers, les boulangers-pâtisseries, les travailleurs auprès des enfants et des jeunes, les travailleurs des services de développement, les coiffeurs, les techniciens en horticulture et les arboriculteurs

En Ontario, un petit sous-ensemble des métiers (23 sur 144) sont des métiers à accréditation obligatoire, ce qui signifie que les praticiens doivent être accrédités ou inscrits comme apprentis pour pouvoir travailler légalement en Ontario. Les métiers à accréditation facultative sont les métiers pour lesquels l'accréditation n'est pas exigée par la loi.

Systèmes d'apprentissage au Canada

Chaque province et territoire a sa propre autorité locale en matière d'apprentissage. En Ontario, la responsabilité de l'apprentissage a été transférée du ministère des Collèges et Universités au ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences en octobre 2019. Les méthodes administratives et la taille des systèmes d'apprentissage varient dans les différentes régions du Canada. La Colombie-Britannique et l'Ontario, par exemple, gèrent chacun 144 programmes de métiers, soit le double de la plupart des autres provinces. La plupart offrent une forme de transition vers une formation dans les métiers qui commence au secondaire, comme le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO). Ces programmes encouragent les jeunes à exercer un métier spécialisé en offrant des options à DRC

(ITABC, 2019; Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, 2020). Tous les systèmes d'apprentissage provinciaux et territoriaux collaborent avec les employeurs locaux et l'industrie.

Les provinces du Canada atlantique — la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador — participent au Projet d'harmonisation des régimes d'apprentissage de l'Atlantique, qui vise à simplifier les règles, les processus et les normes de formation en apprentissage. L'objectif du programme est de développer un système commun de technologie de l'information afin qu'il soit plus facile pour les personnes d'exercer un métier et d'obtenir une accréditation même si elles changent d'employeur ou déménagent pendant leur formation. Un sous-ensemble de 10 métiers à forte demande a été sélectionné, et les provinces ont signé un protocole d'entente pour assurer la reconnaissance mutuelle de la formation complétée (gouvernement du Canada, 2017).

Dans tous les cas, les provinces et les territoires fournissent des renseignements aux aspirants apprentis et aux employeurs potentiels. Certaines administrations, dont la Colombie-Britannique et l'Alberta, offrent des outils numériques pour appuyer les apprentis, comme des outils de recherche de postes et des registres en ligne. Dans tous les cas, il incombe à l'apprenti de trouver un emploi afin d'avoir accès au système d'apprentissage.

Le Québec est la seule province qui n'adopte pas cette approche; les apprentis terminent la totalité de leur formation en classe avant de commencer leur apprentissage en cours d'emploi (gouvernement du Québec, 2019).

Efforts d'harmonisation

Il existe des différences entre les administrations en ce qui concerne le contenu et le déroulement des composantes de formation de chaque système. Le calendrier de formation et de perfectionnement des compétences d'un apprenti technicien industriel en Ontario ne correspond pas nécessairement à celui d'un homologue qui réside dans une autre province ou un autre territoire.

Le programme du Sceau rouge établit des normes communes pour évaluer les compétences des gens de métier partout au Canada. Il s'agit d'un partenariat entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires. Sceau rouge Canada a lancé une initiative d'harmonisation afin d'harmoniser substantiellement les systèmes d'apprentissage à l'échelle du pays, ce qui rend les exigences de formation plus cohérentes dans les métiers désignés Sceau rouge. L'objectif, en grande partie, est d'améliorer la mobilité des apprentis et d'augmenter les taux d'achèvement. La désignation Sceau rouge est très importante pour les gens de métier qui suivent leur formation dans une province et qui souhaitent ensuite travailler dans une autre. La désignation peut constituer un avantage important en période de croissance économique régionale particulièrement forte. À moins qu'ils travaillent dans un métier à accréditation obligatoire (un métier pour lequel la reconnaissance professionnelle est requise pour exercer) ou qu'ils souhaitent obtenir le statut

Sceau rouge, les gens de métier ne sont pas tenus d'obtenir une accréditation qui, dans de nombreuses provinces, fait également office d'examen du Sceau rouge (Sceau rouge Canada, 2019).

Formation en classe

La méthode des stages d'études en cours de travail, selon laquelle les apprentis suivent des cours pendant huit à 12 semaines à la fois, peut être difficile tant pour les apprentis que pour les employeurs. Les apprentis doivent s'absenter du travail à des moments qui ne conviennent pas nécessairement à l'employeur, et celui-ci peut éprouver des problèmes de personnel. Les apprentis sont rémunérés par leur employeur pendant qu'ils apprennent en cours d'emploi, mais l'employeur n'a aucune obligation de leur verser un salaire pendant la période de formation en classe. Les apprentis peuvent être admissibles aux prestations d'assurance-emploi du gouvernement fédéral pendant les périodes de formation en classe, mais cette prestation représente une fraction de leur salaire habituel. Selon l'emplacement géographique et le métier, les apprentis peuvent être tenus de se déplacer pour accéder à la formation en classe, et ils doivent assumer les frais de déplacement et de logement. La perte de salaire, les inconvénients et la pression exercée par les employeurs peuvent rendre ce système difficile pour les apprentis.

Afin d'atténuer ces répercussions et d'offrir aux apprentis et aux employeurs plus d'options, l'Ontario a offert d'autres approches pour la prestation de la formation en classe, y compris l'apprentissage fractionné (une journée par semaine en classe pendant le travail), les études à temps partiel et d'autres modes de prestation de la formation (p. ex. formation en ligne). Le Forum canadien sur l'apprentissage, un organisme national sans but lucratif, continue également d'explorer d'autres approches pour la prestation du volet de formation en classe de l'apprentissage. De 2015 à 2018, Emploi et Développement social Canada a financé 10 projets pilotes partout au Canada, dont la plupart comprenaient une combinaison de formation en personne et de formation en ligne; d'autres ont fait l'expérience de la formation initiale, des laboratoires mobiles et de la formation sur simulateur. Les participants ont déclaré qu'ils manquaient moins d'heures de travail. Le temps moyen passé à l'extérieur de la maison pour suivre une formation a été réduit (tout comme les coûts de déplacement) et ils ont reçu moins de semaines d'assurance-emploi (Forum canadien sur l'apprentissage, 2018; p. 5).

Responsabilités du parrain

Un employeur, un groupe d'employeurs ou un syndicat peut parrainer un apprenti et lui fournir la formation pratique nécessaire. Outre les avantages qu'en retirent les parrains (contribution à la croissance de la main-d'œuvre, formation d'employés hautement qualifiés et loyaux, admissibilité à des incitatifs financiers), les parrains ont aussi des responsabilités.

Les parrains doivent s'assurer d'être en mesure de respecter leurs engagements envers l'apprenti. Ils doivent donner accès à des installations, à des personnes et à de l'équipement sécuritaires et adéquats, et s'engager à ce que l'apprenti ait le temps de suivre la formation en classe. Le parrain doit respecter tous les règlements pertinents au métier (p. ex. taux de salaire et ratios de formation) et il doit inscrire l'apprenti et signer une entente de formation confirmant les modalités de l'apprentissage. Enfin, le parrain est responsable de la composante en cours d'emploi de l'entente de formation, en veillant à ce que l'apprenti ait des occasions d'apprendre et de mettre en pratique les aptitudes et les compétences énoncées dans le [Cahier des normes de formation d'apprentissage](#) (gouvernement de l'Ontario, 2019).

Données

La présente étude s'appuie sur les nouvelles données disponibles pour mieux comprendre le paysage de l'apprentissage en Ontario, au moyen de paramètres traditionnellement utilisés pour comprendre les étudiants qui fréquentent un collège ou une université. Elle vise à faire la lumière sur l'achèvement des programmes d'apprentissage, les préoccupations au sujet des pénuries de main-d'oeuvre dans les métiers spécialisés et une vaste gamme de résultats sur le marché du travail et de facteurs démographiques dans les principaux métiers.

Elle s'appuie sur les données disponibles des Centres de données de recherche de Statistique Canada et s'appuie sur le Recensement de 2016, l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2015 et l'Étude longitudinale et internationale des adultes de 2016, qui ont tous été jumelés aux fichiers de l'impôt sur le revenu.

Nous avons utilisé l'Enquête nationale auprès des apprentis pour déterminer les taux d'achèvement déclarés dans le présent document. Il importe de souligner que l'ENA est une enquête menée auprès d'une cohorte particulière (2015) de Canadiens qui participaient à un programme d'apprentissage. Elle n'est pas longitudinale, mais fournit plutôt un aperçu des apprentis au moment de l'enquête. Le taux d'achèvement dont il est question dans le présent rapport est donc une mesure du pourcentage des apprentis de la cohorte visée par l'ENA qui ont achevé leur programme d'apprentissage (c.-à-d., ceux qui ont achevé leur programme et ceux qui l'ont abandonné). Il est possible que certains décrocheurs de la cohorte visée par l'ENA aient terminé leur apprentissage depuis (ou qu'ils le termineront plus tard), ce qui ne serait pas reflété dans cet ensemble de données.

Comme nous l'avons mentionné, de nombreuses personnes qui étudient et travaillent dans les métiers ne participent pas à un programme d'apprentissage. Il s'agit d'un groupe qui a des répercussions importantes sur les métiers, mais qui n'est pas inclus dans cette analyse.

L'Enquête nationale auprès des apprentis

Le principal ensemble de données utilisé dans le présent rapport est l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), un ensemble de données complet qui comprend les expériences relatées par les apprentis et leurs attitudes à l'égard des programmes d'apprentissage, ainsi que des données administratives. L'ENA est administrée à la fin du programme d'apprentissage, soit à l'achèvement ou à l'abandon de l'apprentissage. Les questions portent sur leurs activités avant qu'ils n'entreprennent une formation en apprentissage ainsi que sur leurs expériences pendant l'apprentissage. Une description de la structure de l'ENA est fournie ci-dessous.

Les répondants à l'ENA ont été sélectionnés en fonction de leur statut d'apprenti en 2011, 2012 ou 2013. Dans l'ENA de 2015, il y avait deux groupes d'apprentis :

Personnes ayant terminé leur apprentissage : personnes qui étaient des apprentis inscrits et qui ont terminé leur programme d'apprentissage entre 2011 et 2013.

Décrocheurs : personnes qui étaient des apprentis inscrits et qui ont abandonné leur programme d'apprentissage entre 2011 et 2013.

Chacune des personnes susmentionnées est jumelée à des fichiers de l'impôt sur le revenu administratifs de 2011 à 2014. Ce lien nous permet d'examiner les résultats en matière d'emploi et de salaire des apprentis pendant les quatre années suivant la fin de leur apprentissage (achèvement ou abandon du programme d'apprentissage). L'ENA contient également des données démographiques exhaustives. Bien que l'ENA soit une enquête nationale, dans le présent rapport, nous n'examinons que les apprentis ontariens.

Étude longitudinale et internationale des adultes

L'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA) est une étude longitudinale menée par Statistique Canada tous les deux ans qui comprend des questions liées à l'éducation, au travail, à la famille et aux compétences. En plus d'être jumelée aux données sur l'emploi et le revenu dans les fichiers de l'impôt sur le revenu administratifs, l'ELIA est également jumelée aux fichiers intergénérationnels de la famille (FIF). Statistique Canada a construit le FIF pour le jumelage avec l'ELIA en utilisant 32 années de fichiers de l'impôt sur le revenu qui relient les personnes à leurs familles. Cela nous permet d'examiner des facteurs comme le revenu familial et la taille du ménage à diverses étapes de la vie d'un apprenti. Dans le présent document, nous avons utilisé le revenu familial à 19 ans, l'âge habituellement associé à l'année suivant l'obtention du diplôme d'études secondaires (Frenette, 2019).

Tous les résultats relatifs au revenu dans le présent rapport sont fondés sur des données administratives tirées des fichiers de familles T1. Tous les résultats présentés dans le présent rapport en utilisant l'ELIA ne portaient que sur l'Ontario. Nous examinons des résultats comme l'achèvement de la formation, l'accréditation, l'emploi et le revenu, et nous les ventilons selon les métiers individuels ou les types de métiers déterminés par la province.

Recensement

Le Recensement de 2016 est le plus récent recensement détaillé des Canadiens et comprend des échantillons de très grande taille. Nous l'avons utilisé dans la présente analyse pour examiner l'ensemble de la population de l'Ontario, et les résultats présentés ne concernent que l'Ontario.

Résultats

Formation préalable à l'apprentissage et contexte

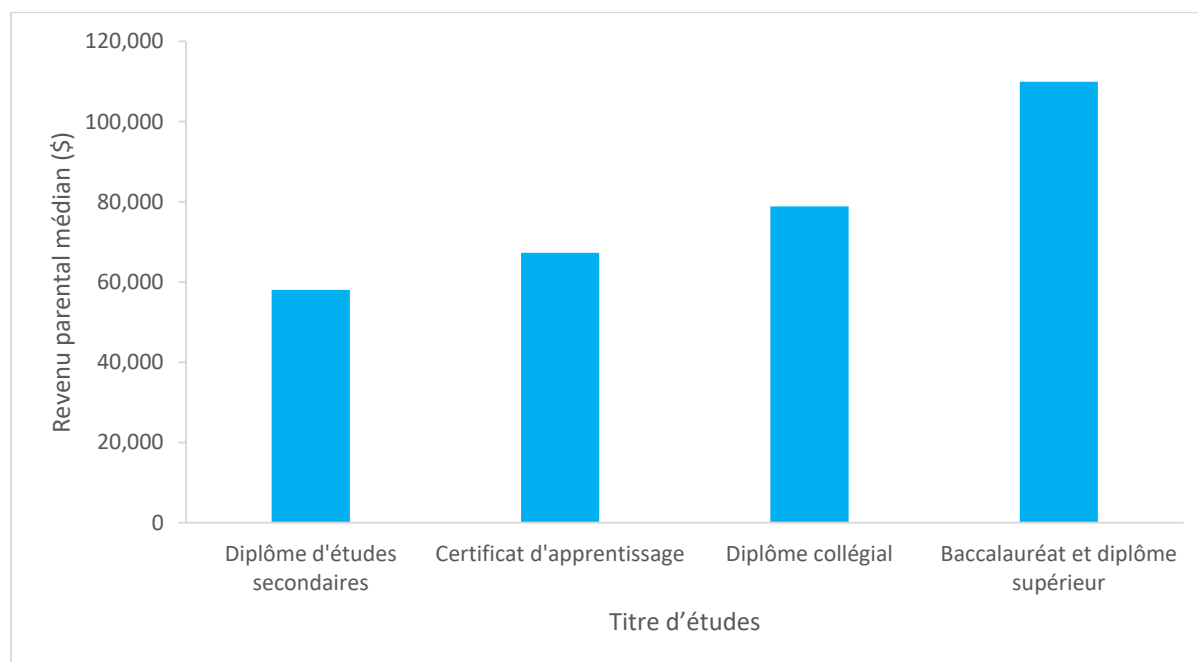
La première section du présent rapport porte sur la vie des apprentis avant qu'ils commencent leur programme. Nous examinons leurs antécédents socioéconomiques ainsi que les activités entreprises avant le début d'un programme d'apprentissage, ce qui donne un aperçu des défis auxquels ils peuvent faire face et souligne les domaines où ils peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire.

Aux fins de la présente analyse, l'ELIA a été jumelée au FIF, ce qui nous a permis de déterminer le revenu des parents des personnes incluses dans l'ELIA lorsqu'elles avaient 19 ans. L'ELIA comprend des renseignements sur le niveau de scolarité des parents, ce qui permet d'examiner à la fois le revenu parental et le niveau de scolarité des parents d'une personne.

Revenu des parents

L'ELIA s'est penchée sur 1 800 Canadiens âgés de 20 à 50 ans pour lesquels nous pouvons pu déterminer le revenu de leurs parents lorsqu'ils avaient 19 ans. La figure 1 montre un portrait des Ontariens à 19 ans, selon le titre de compétences le plus élevé et le revenu moyen de leurs parents. Le revenu parental médian des Ontariens ayant achevé un programme d'apprentissage était d'environ 67 000 \$, comparativement à 110 000 \$ (64 % de plus) pour ceux ayant obtenu un baccalauréat ou un titre de compétences supérieur.

Figure 1 : Revenu du ménage médian à 19 ans selon le titre de compétences le plus élevé, 2016

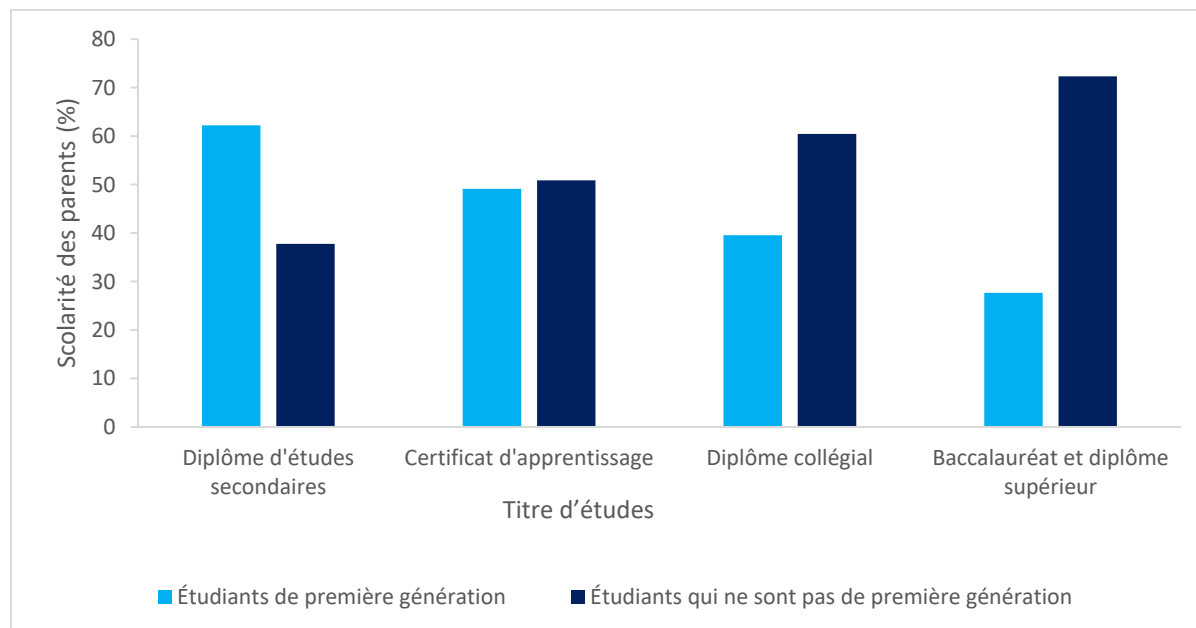


Source : ELIA jumelée au FIF, 2016, n = 1 100

Scolarité des parents

Nous nous sommes ensuite penchés sur la scolarité des parents de ceux qui suivaient un programme d'apprentissage. La figure 2 examine les Ontariens selon le titre de compétences le plus élevé et s'ils étaient des étudiants de première génération ou non. 49 % de ceux qui avaient terminé un programme d'apprentissage étaient des étudiants de première génération, comparativement à 39 % des diplômés collégiaux et à 28 % des diplômés universitaires. Les étudiants de première génération sont ceux dont les parents n'ont pas fait d'études postsecondaires.

Figure 2 : Ontariens selon le titre de compétences le plus élevé et la scolarité des parents, 2016



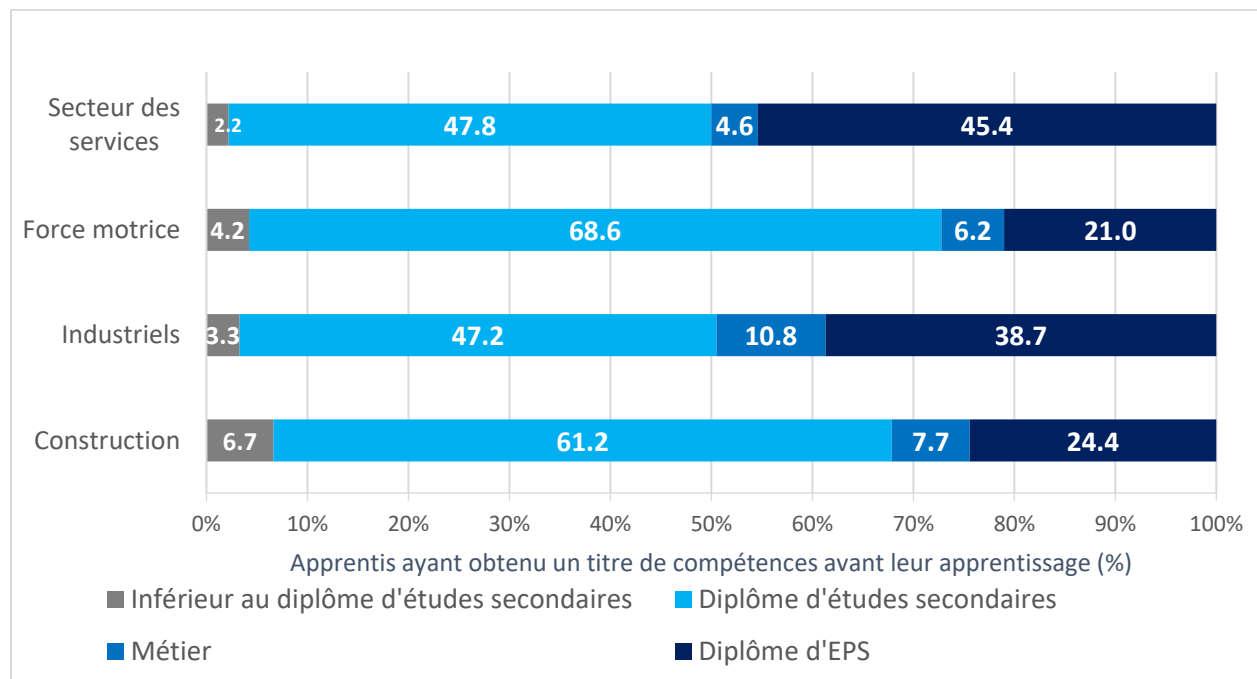
Source : ELIA, n = 1 800.

Plus haut niveau de scolarité atteint avant l'apprentissage

Nous avons utilisé l'ENA pour examiner le plus haut niveau de scolarité atteint par les apprentis avant de commencer leur plus récent métier en Ontario.

La figure 3 montre que la plupart des personnes qui ont commencé un apprentissage avaient un diplôme d'études secondaires. Il était également courant de commencer un apprentissage après avoir obtenu un diplôme d'EPS. Cela est particulièrement vrai pour les gens des métiers spécialisés, où 45 % des apprentis avaient déjà un diplôme d'EPS. Les métiers de la force motrice, à 21 %, affichaient le plus faible pourcentage de personnes détenant un diplôme d'EPS au début de leur apprentissage. Nous constatons également que jusqu'à 11 % des apprentis inscrits à des programmes industriels détenaient déjà un titre de compétences au début de leur apprentissage.

Figure 3 : Plus haut niveau de scolarité atteint avant l'apprentissage, selon le type de métier, 2015



Source : ENA, n = 5 800.

Programmes et activités avant l'apprentissage

Nous avons examiné les programmes et les activités auxquels les apprentis ont participé durant leurs études secondaires ainsi que leur participation au préapprentissage sur le marché du travail. L'ENA comporte de nombreuses questions sur les activités qui ont eu lieu immédiatement avant le début d'un programme d'apprentissage ainsi que durant les études secondaires, et fournit l'aperçu le plus complet du type d'activités auxquelles les gens de métier ont participé avant de commencer un métier.

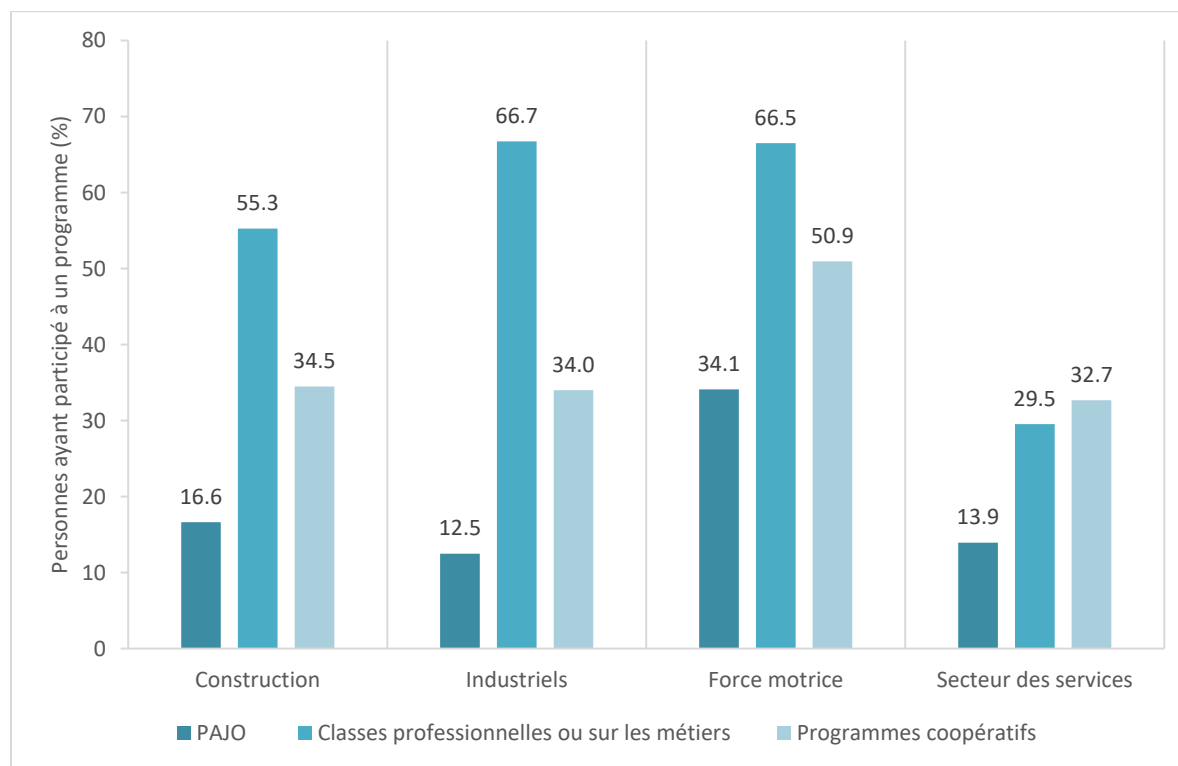
Programmes d'études secondaires dans les métiers

La plupart des provinces et des territoires du Canada offrent des programmes d'études secondaires qui initient les étudiants aux métiers et leur offrent une formation précoce. En Ontario, le programme s'appelle le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO). La figure 4 montre l'incidence de la participation à divers programmes d'études secondaires par métier.

Aux fins de la présente analyse, nous avons examiné les programmes coopératifs au niveau secondaire et les programmes de préparation à l'apprentissage comme le PAJO ainsi que d'autres classes professionnelles. La participation à ces programmes peut varier considérablement selon le type de métier. Les personnes des

métiers de la force motrice étaient les plus susceptibles d'avoir participé au PAJO et aux programmes coopératifs durant leurs études secondaires. Les personnes des métiers du secteur des services étaient les moins susceptibles de suivre des classes professionnelles ou sur les métiers et des cours coopératifs.

Figure 4 : Apprentis de l'Ontario ayant participé à des programmes d'études secondaires dans les métiers, 2015



Source : ENA, n = 4 600.

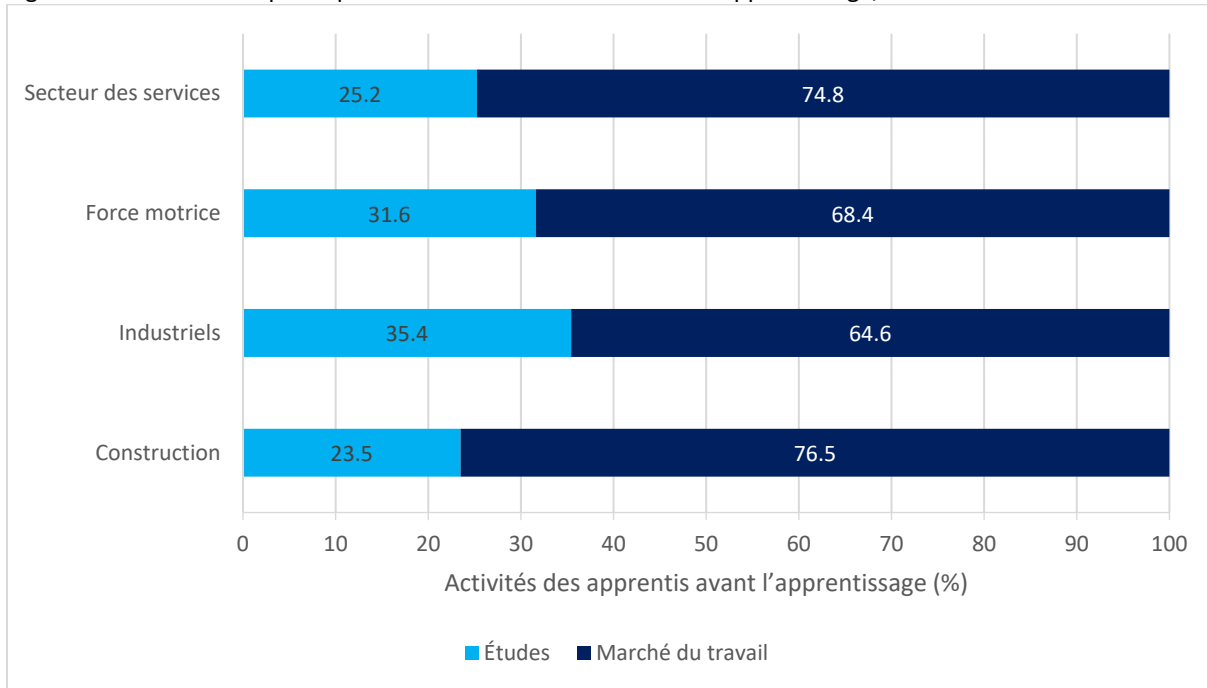
Participation au marché du travail avant l'apprentissage :

Nous avons vérifié si les apprentis de l'Ontario avaient commencé leur programme directement après leurs études secondaires ou après leur entrée sur le marché du travail. Nous avons également évalué si les personnes avaient une expérience de travail dans le métier qu'elles ont étudié pendant leur apprentissage.

La figure 5a montre que la majorité des personnes ont commencé un programme d'apprentissage alors qu'elles étaient sur le marché du travail (pendant qu'elles cherchaient du travail ou occupaient un emploi). Les métiers industriels affichaient le pourcentage le plus élevé de personnes ayant entrepris un programme d'apprentissage directement après leurs études secondaires (35 %).

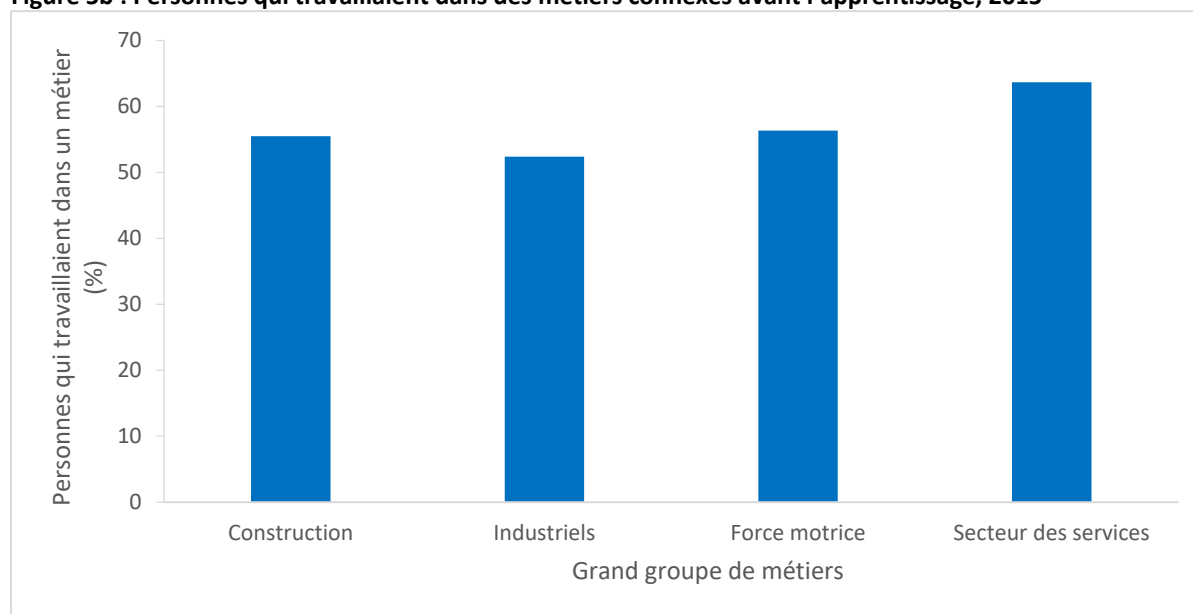
La figure 5b montre que la majorité des participants de tous les types de métiers ont entrepris un apprentissage officiel dans un métier dans lequel ils travaillaient auparavant. Ce pourcentage était le plus élevé chez les travailleurs des métiers du secteur des services (64 %).

Figure 5a : Éducation et participation au marché du travail avant l'apprentissage, 2015



Source : ENA, n = 5 500.

Figure 5b : Personnes qui travaillaient dans des métiers connexes avant l'apprentissage, 2015



Source : ENA, n = 5 500.

Défis auxquels font face les apprentis

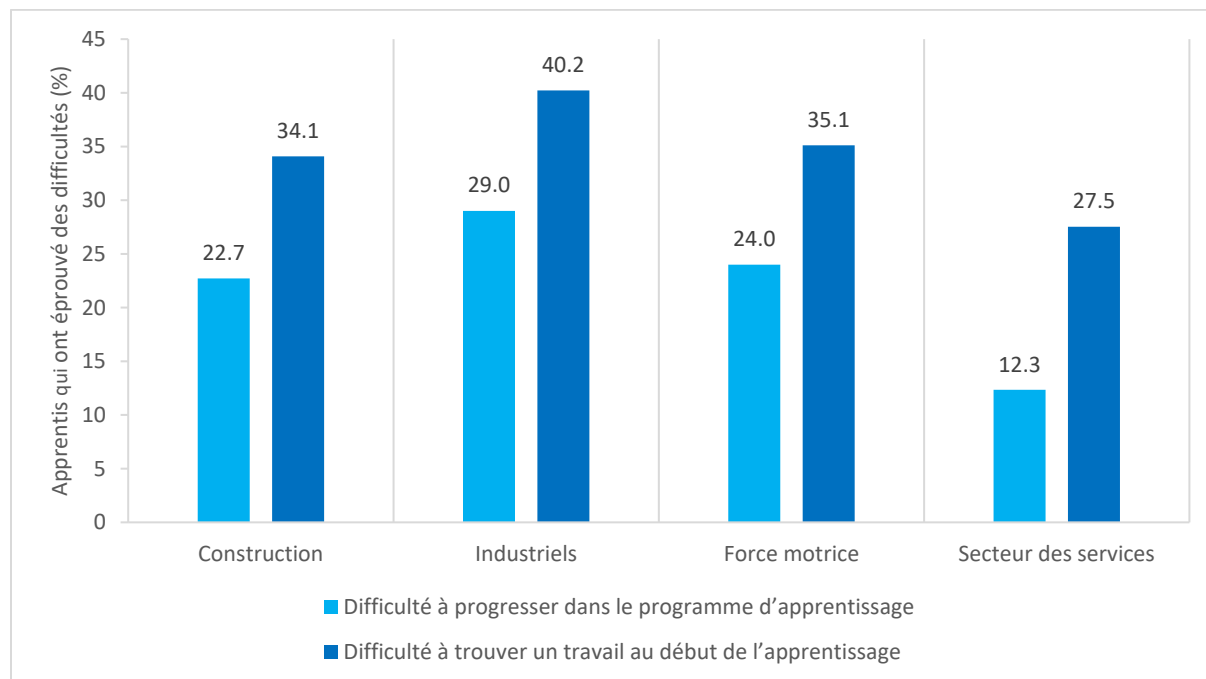
L'ENA pose de nombreuses questions sur les difficultés et les défis auxquels font face les apprentis. Dans cette section, nous tentons de comprendre quels sont ces défis et leurs effets sur l'achèvement du programme d'apprentissage.

La figure 6 montre que de nombreux apprentis ont trouvé difficile de trouver du travail au début de leur apprentissage. Cela était particulièrement vrai pour les apprentis dans les métiers industriels, où 40 % des répondants de l'Ontario ont déclaré avoir de la difficulté à trouver un emploi. Les apprentis des métiers du secteur des services (27,5 %) ont été les moins nombreux à déclarer éprouver des difficultés.

La figure 6 montre également qu'une fois inscrits à un programme d'apprentissage, beaucoup d'apprentis ont déclaré avoir eu de la difficulté à le terminer. En Ontario, les travailleurs des métiers industriels et de la force motrice étaient les plus nombreux à avoir éprouvé cette difficulté (29 % et 24 %, respectivement).

Nous constatons que la difficulté à progresser dans un programme d'apprentissage est une mesure différente du taux d'achèvement, que nous présentons à la figure 9a.

Figure 6 : Apprentis ayant éprouvé des difficultés par groupe de métiers, 2015

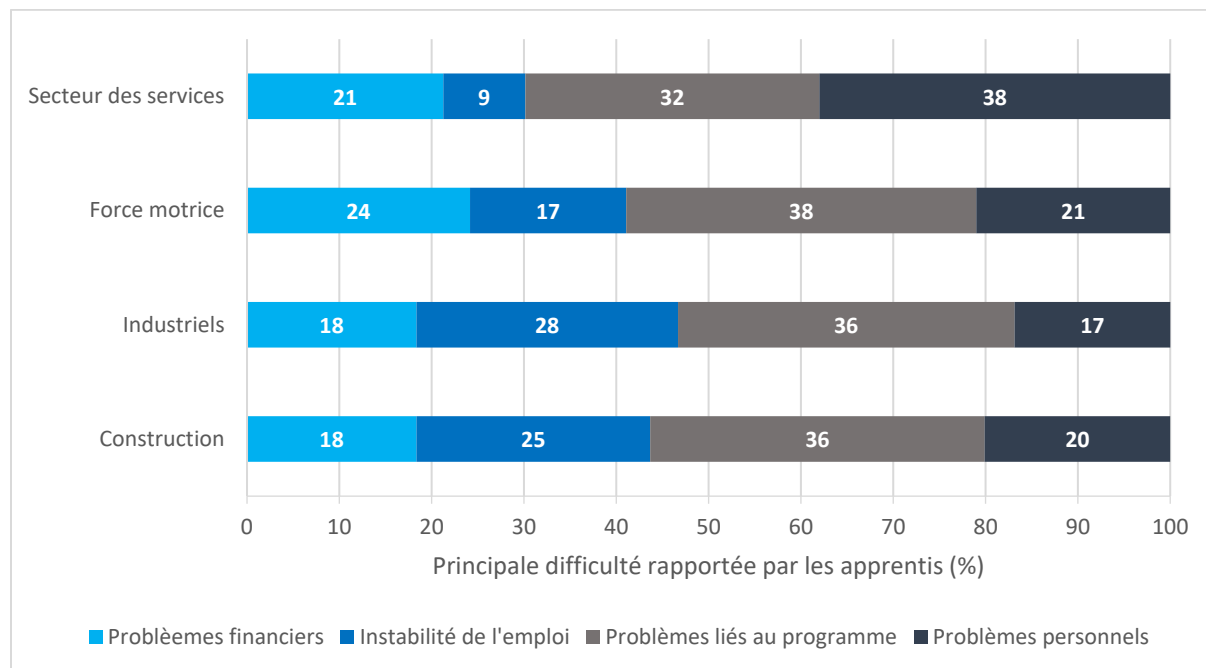


Source : ENA, n = 5 800

L'ENA a permis d'identifier un sous-ensemble de répondants qui ont dit avoir éprouvé des difficultés dans leur apprentissage. Dans l'ensemble, environ 40 % des apprentis de l'Ontario ont dit avoir éprouvé certaines difficultés durant leur programme d'apprentissage. On a ensuite posé à ce sous-ensemble de personnes des questions sur les difficultés particulières qu'elles avaient éprouvées et sur la difficulté qu'elles jugeaient la plus importante.

Les figures 7 et 8 présentent une ventilation des types de difficultés relevées par les répondants. Environ 30 % des apprentis des métiers du secteur des services ont mentionné des problèmes financiers (21 %) ou l'instabilité de l'emploi (9 %) comme principale difficulté. Quant à eux, 46 % des apprentis des métiers industriels ont mentionné les problèmes financiers (18 %) ou l'instabilité de l'emploi (28 %) comme étant leur principale difficulté, ce qui est semblable à ceux des métiers de la construction. Environ le tiers des apprentis de tous les types de métiers ont mentionné les problèmes liés au programme, comme l'administration, les cours et les examens, comme principale difficulté (de 32 % à 38 %). Les métiers du secteur des services comptaient le pourcentage le plus élevé d'apprentis ayant mentionné des problèmes personnels, comme des problèmes familiaux et du harcèlement, comme leur principale difficulté.

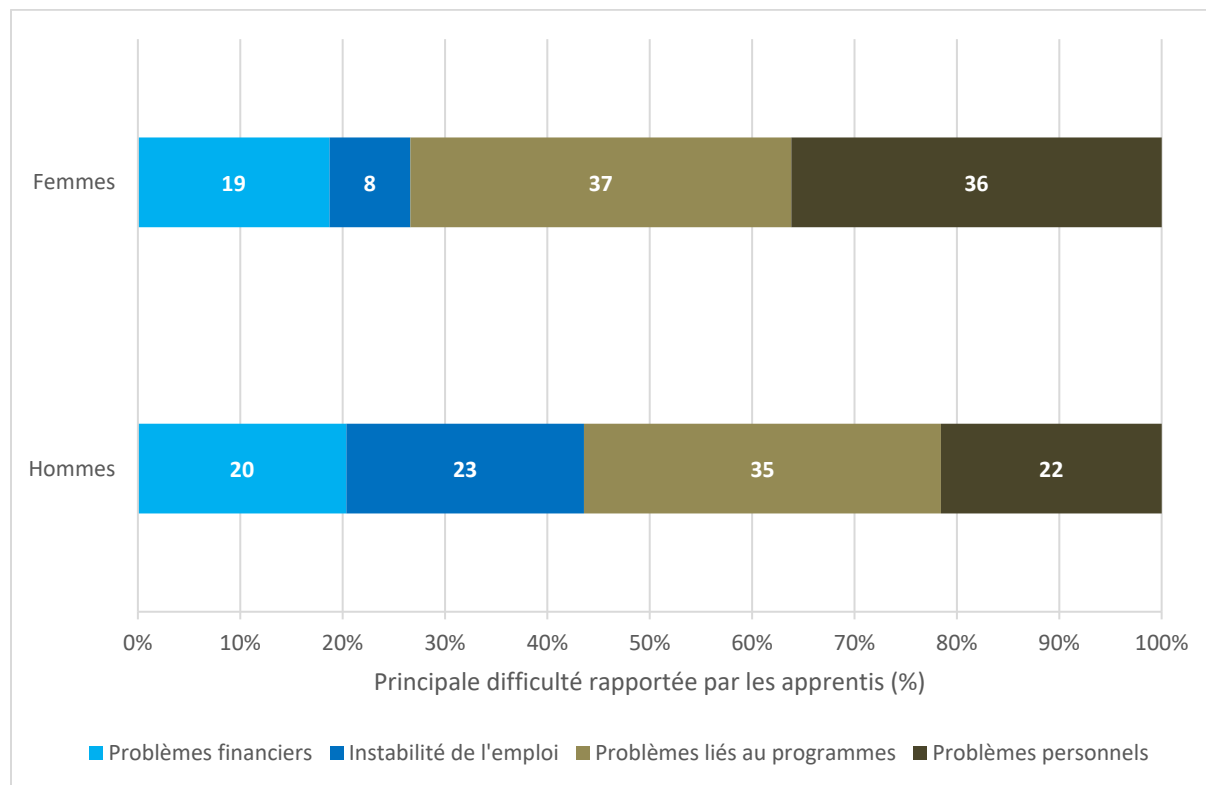
Figure 7 : Plus grande difficulté à surmonter durant l'apprentissage selon le type de métier, 2015



Source : ENA, n = 2 100

La figure 8 révèle les différences entre les femmes et les hommes. Les femmes constituent la majorité des apprentis dans les métiers du secteur des services et étaient plus susceptibles que les hommes de considérer les problèmes personnels comme leur principale difficulté. Plus d'hommes que de femmes ont mentionné les problèmes financiers ou l'instabilité de l'emploi comme principale difficulté. Il convient également de souligner que plus du tiers des hommes et des femmes ont mentionné les problèmes liés au programme — comme l'administration, les examens ou la prestation du programme — comme principale difficulté.

Figure 8 : Plus grande difficulté à surmonter durant l'apprentissage selon le sexe, 2015



Source : ENA, n = 2 100

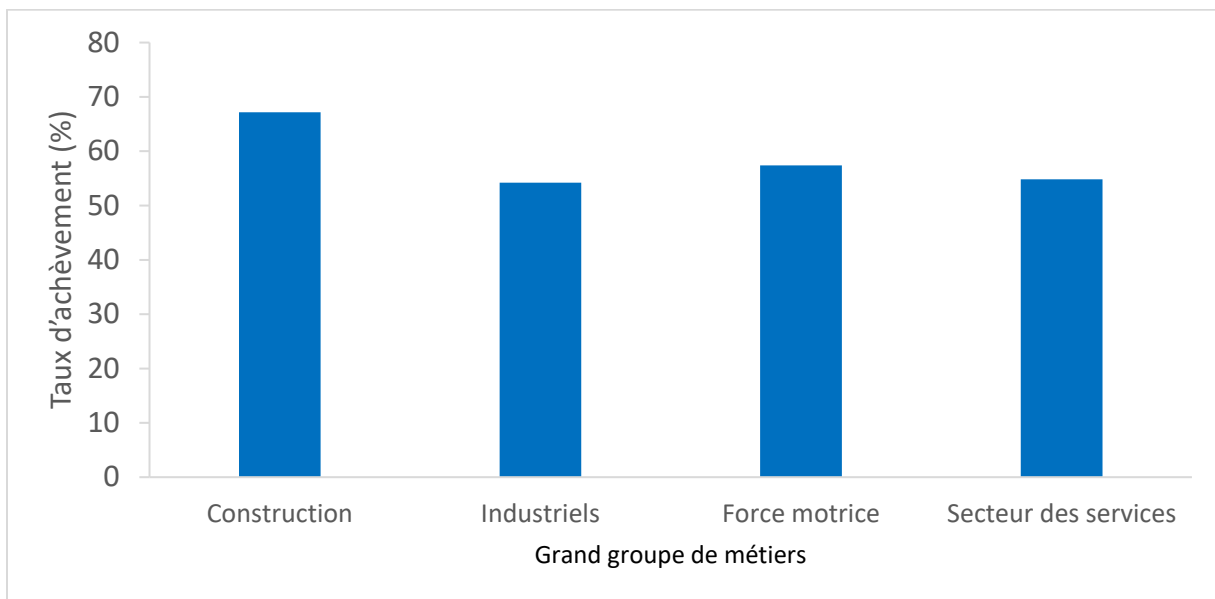
Taux d'achèvement et domaines d'études

L'achèvement de l'apprentissage est une préoccupation stratégique majeure en Ontario. À titre de rappel, les taux d'achèvement déclarés proviennent de l'ENA et reflètent une cohorte de Canadiens ayant participé à un programme d'apprentissage.

La figure 9a montre les taux d'achèvement globaux par type de métier à l'aide des données de l'ENA de l'Ontario. Les taux d'achèvement allaient d'environ 54 % dans le groupe des métiers industriels à plus de 67 % dans les métiers de la construction.

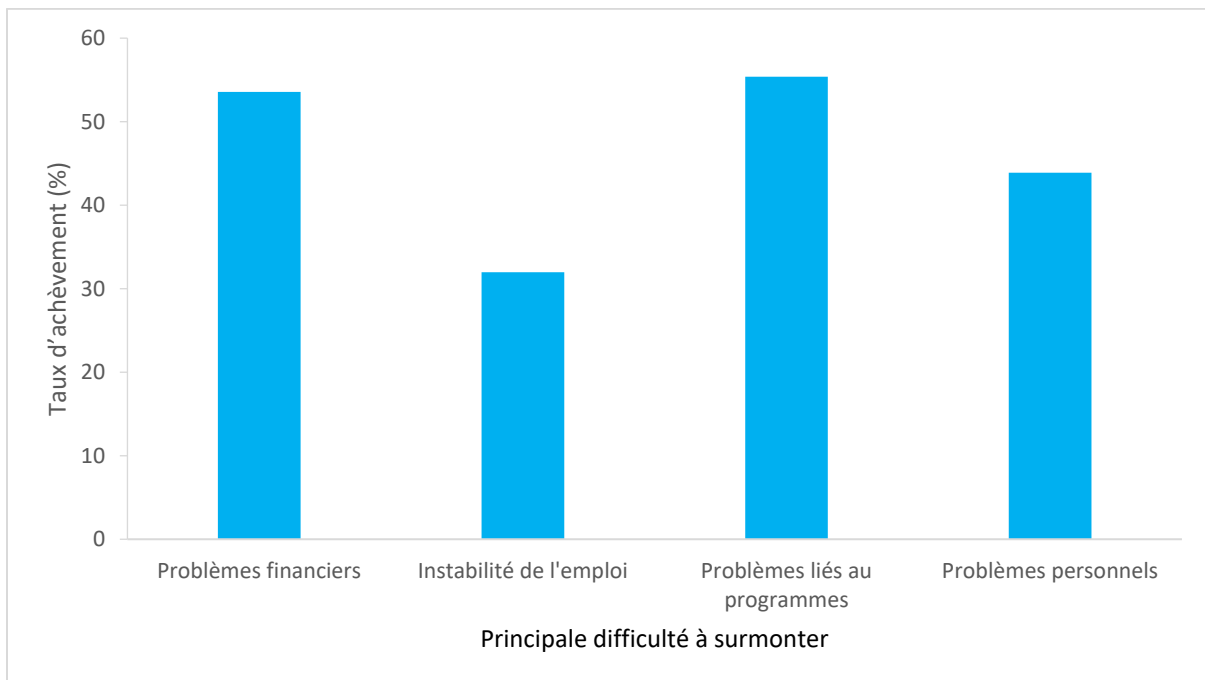
La figure 9b examine le sous-ensemble de personnes qui ont dit avoir éprouvé une certaine difficulté pendant leur apprentissage. Nous avons examiné les taux d'achèvement de ces personnes en fonction de la principale difficulté qu'elles ont eu à surmonter dans leur apprentissage. Les apprentis qui ont déclaré que l'instabilité de l'emploi était leur principale difficulté ont de loin le taux d'achèvement le plus faible (32 %).

Figure 9a : Taux d'achèvement par type de métier, 2015



Source : ENA, n = 5 800

Figure 9b : Taux d'achèvement des apprentis selon la principale difficulté à surmonter, 2015

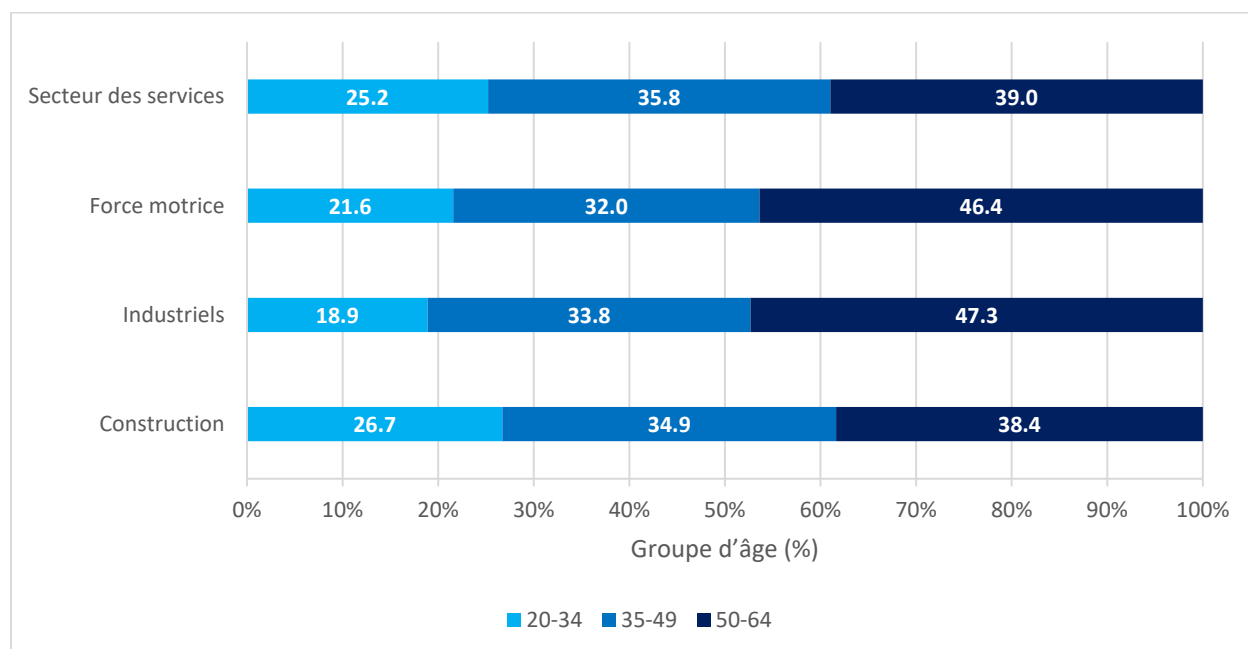


Source : ENA, n = 2 100

Données démographiques

À partir des données du Recensement de 2016, la figure 10 montre le pourcentage d'Ontariens ayant suivi un programme d'apprentissage, selon le groupe d'âge. Les gens de métier âgés étaient plus nombreux que ceux des groupes d'âge plus jeunes pour tous les types de métiers. En Ontario, les jeunes apprentis étaient moins susceptibles d'avoir suivi un programme d'apprentissage dans les métiers industriels ou de la force motrice (mécanique); ils étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir terminé un programme d'apprentissage dans les métiers de la construction ou des services.

Figure 10 : Répartition selon l'âge des Ontariens ayant achevé un programme d'apprentissage, 2016



Source : Recensement de 2016

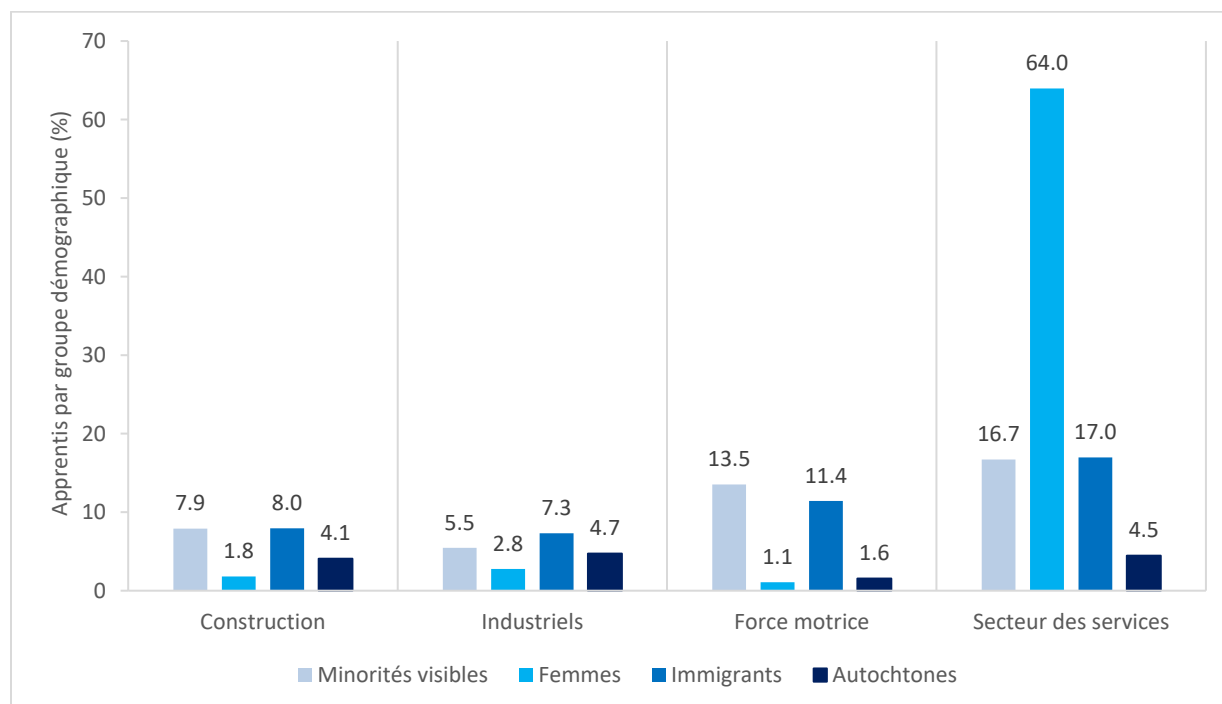
Pour la prochaine série d'analyses, nous avons utilisé l'ENA pour examiner les données démographiques de tous les Ontariens âgés de 20 à 64 ans qui ont terminé un programme d'apprentissage.¹

La figure 11 montre la participation des minorités visibles, des femmes, des immigrants et des Autochtones à la formation en apprentissage dans chaque type de métier en Ontario. À titre de référence, au Recensement de 2016, 29 % des Ontariens étaient des minorités visibles, 29 % étaient des immigrants et 3 %

¹Pour vérifier notre travail, nous avons produit une analyse similaire à partir des données du recensement (non présentées) pour la population ontarienne de 20 à 64 ans ayant terminé un programme d'apprentissage, et nous avons constaté des tendances très similaires.

étaient des Autochtones. Les minorités visibles et les immigrants sont les plus susceptibles d'avoir participé à un programme d'apprentissage dans les métiers de la force motrice ou des services. Les Autochtones sont les moins susceptibles d'avoir participé à un programme d'apprentissage dans les métiers de la force motrice. Les différences les plus marquées sont liées au sexe. Les femmes participent très peu aux métiers de la construction, industriels et de la force motrice, mais elles représentent 64 % des apprentis des métiers du secteur des services.

Figure 11 : Apprentis par groupe de métiers et groupe démographique, 2015



Source : ENA, n = 5 800.

Résultats des apprentis sur le marché du travail

Dans cette section, nous donnons un aperçu des résultats sur le marché du travail des personnes ayant terminé un programme d'apprentissage.

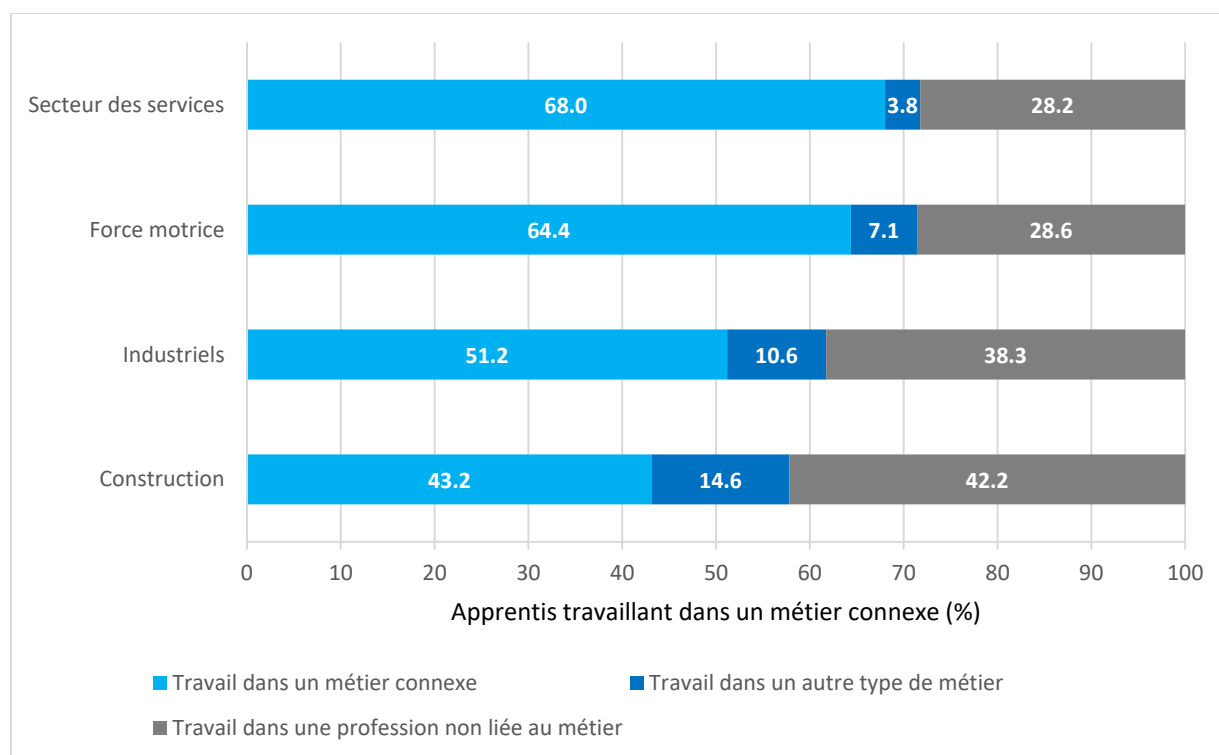
Emploi après l'apprentissage

Nous avons d'abord cherché à savoir si les apprentis qui ont suivi un programme d'apprentissage ont fini par exercer une profession connexe. Cette mesure est souvent évaluée au moyen de données autodéclarées. Dans le présent rapport, nous avons choisi d'utiliser l'ENA, qui comprend des données administratives sous

forme de codes de la Classification nationale des professions (CNP) pour identifier le programme d'apprentissage d'une personne et sa profession actuelle. Cela permet d'obtenir une mesure plus précise de la fréquence à laquelle les personnes qui terminent un programme d'apprentissage dans un métier finissent par travailler dans ce métier.

La figure 12 montre que plusieurs des personnes qui ont participé au programme d'apprentissage dans les quatre principaux types de métiers ont travaillé dans un métier connexe. Cette proportion allait de 68 % pour les apprentis des métiers du secteur des services à 43 % pour ceux des métiers de la construction. Les apprentis des métiers de la construction étaient les plus susceptibles (15 %) de travailler dans un autre type de métier. Pour tous les types de métiers, au moins 28 % des personnes travaillaient dans des professions non liées à leur métier. Il convient de noter que de nombreux apprentis travaillent dans des domaines connexes qui ne sont pas nécessairement des métiers connexes. Par exemple, ceux qui occupent désormais des rôles de gestion de projet ou de sécurité.

Figure 12 : Probabilité de travailler dans un métier lié au programme d'apprentissage, 2015



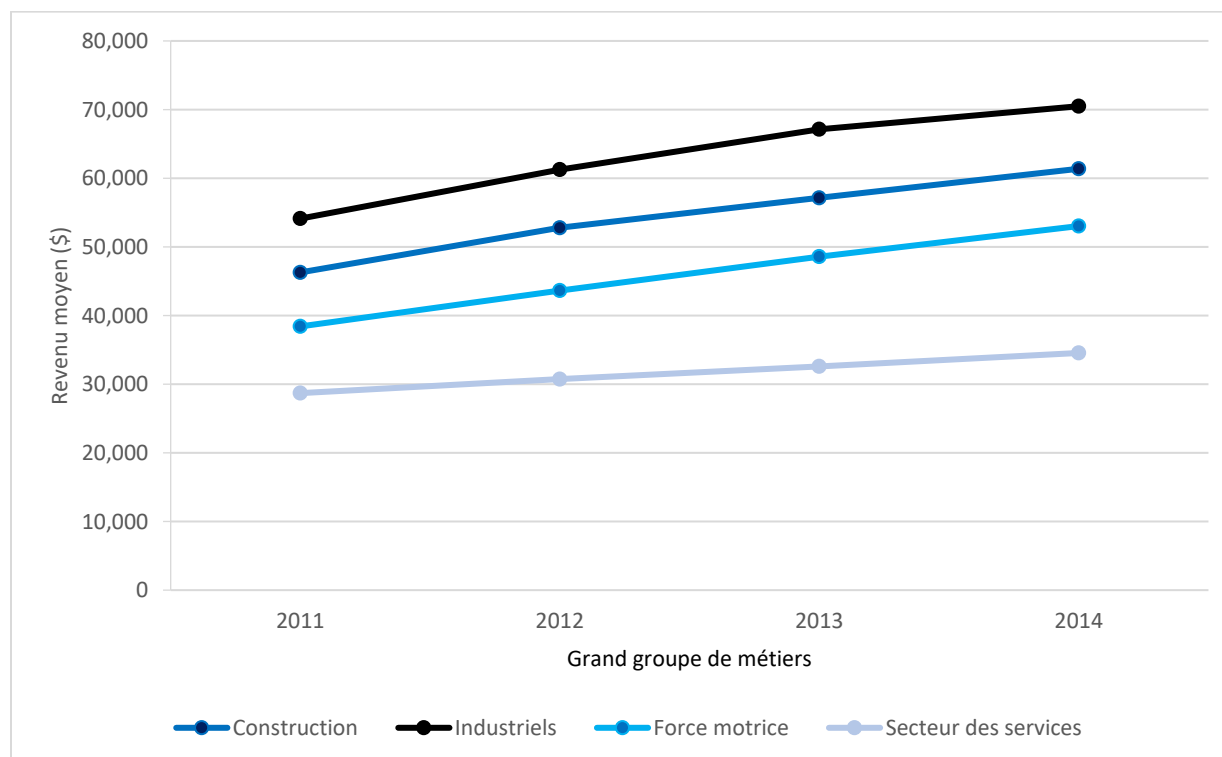
Source : ENA, n = 5 800

Revenus après l'apprentissage

Nous avons utilisé l'ENA pour examiner le revenu des personnes après leur participation à un programme d'apprentissage. Les figures 13a et 13b montrent le revenu moyen des personnes qui ont participé à un programme d'apprentissage (tant celles qui ont achevé un programme que celles qui ne l'ont pas achevé). Les quatre années de données permettent de suivre une cohorte cohérente d'apprentis interrogés par l'ENA entre 2011 et 2014 et représentent les premières années de revenu après avoir achevé ou abandonné un programme.

Les travailleurs des métiers de la construction et des métiers industriels gagnaient beaucoup plus que ceux des métiers de la force motrice, et presque deux fois plus que ceux des métiers du secteur des services. Les apprentis des métiers du secteur des services ont connu la plus faible augmentation en pourcentage du revenu au cours des quatre années suivant la fin de leur programme (20 %), tandis que ceux des métiers de la construction ont connu la plus forte augmentation (33 %). Comme nous l'avons mentionné précédemment, les métiers du secteur des services affichent les pourcentages les plus élevés de femmes, de minorités et d'immigrants.

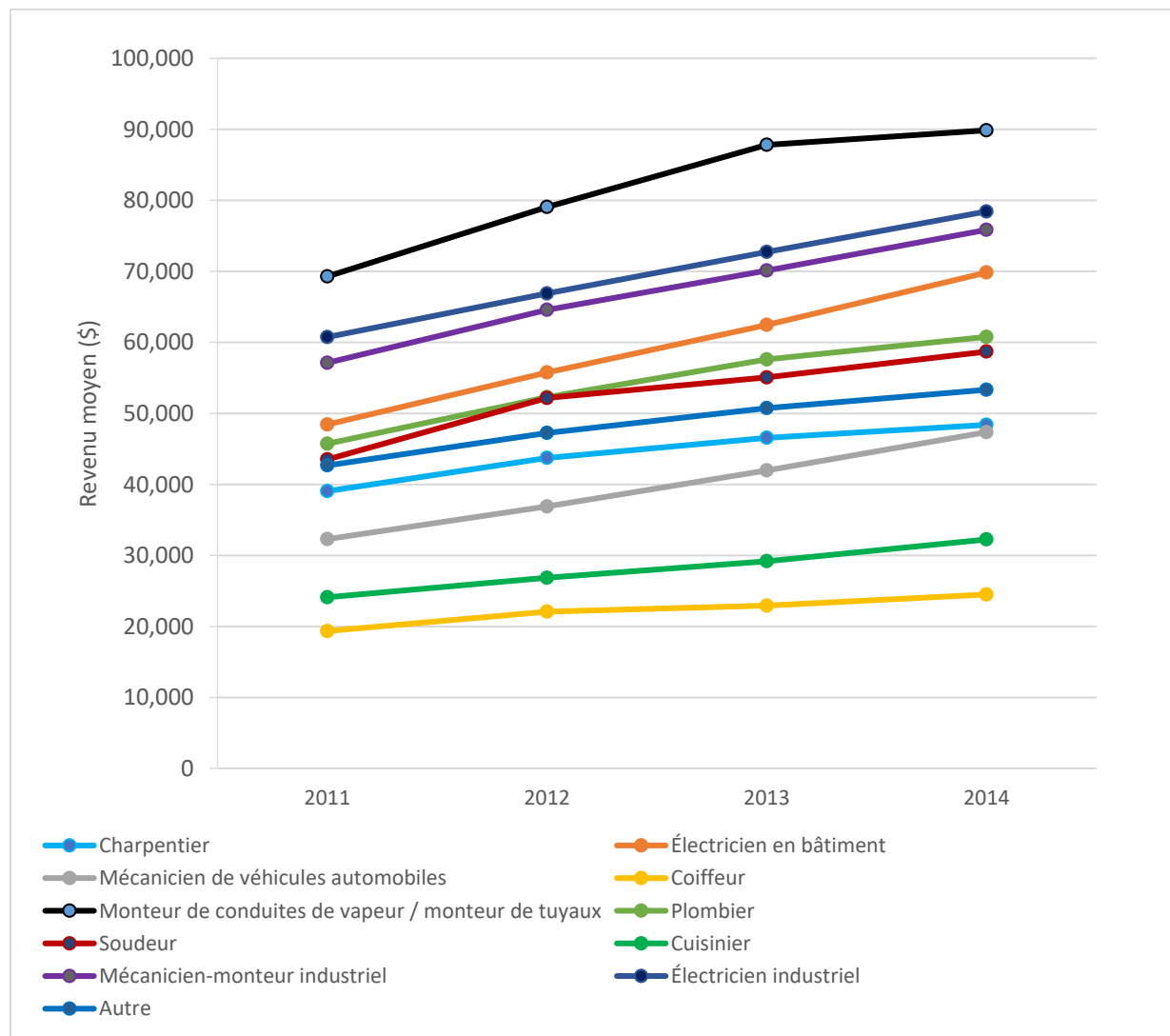
Figure 13a : Revenu moyen par type de métier, 2011-2014



Source : ENA, n = 4 900

La figure 13b présente une ventilation détaillée des revenus par type de métier. Ces métiers représentent les 10 métiers les plus courants dans l'ENA. Les métiers qui ne figuraient pas parmi les 10 premiers métiers pour cette enquête ont été regroupés dans la catégorie « Autre ». Les revenus allaient de 25 000 \$ pour les coiffeurs à 90 000 \$ pour les monteurs de conduites de vapeur et les monteurs de tuyaux.

Figure 13b : Revenu moyen par type de métier, 2011 à 2014 (détaillé)



Source : ENA, n = 4 900

Autres résultats sur le marché du travail

Jusqu'à maintenant, nous nous sommes largement appuyés sur l'ENA pour examiner les expériences et les résultats des personnes immédiatement après leur participation à un programme d'apprentissage en Ontario. Nous nous pencherons maintenant sur les résultats à long terme autres que le revenu, comme les taux de chômage, le travail autonome et le faible revenu.

Aux fins de la présente analyse, nous avons utilisé les données du Recensement de 2016 pour examiner les résultats des personnes ayant achevé un programme d'apprentissage par rapport à celles ayant obtenu d'autres titres de compétences, ainsi que pour comparer les résultats selon le type de métier.

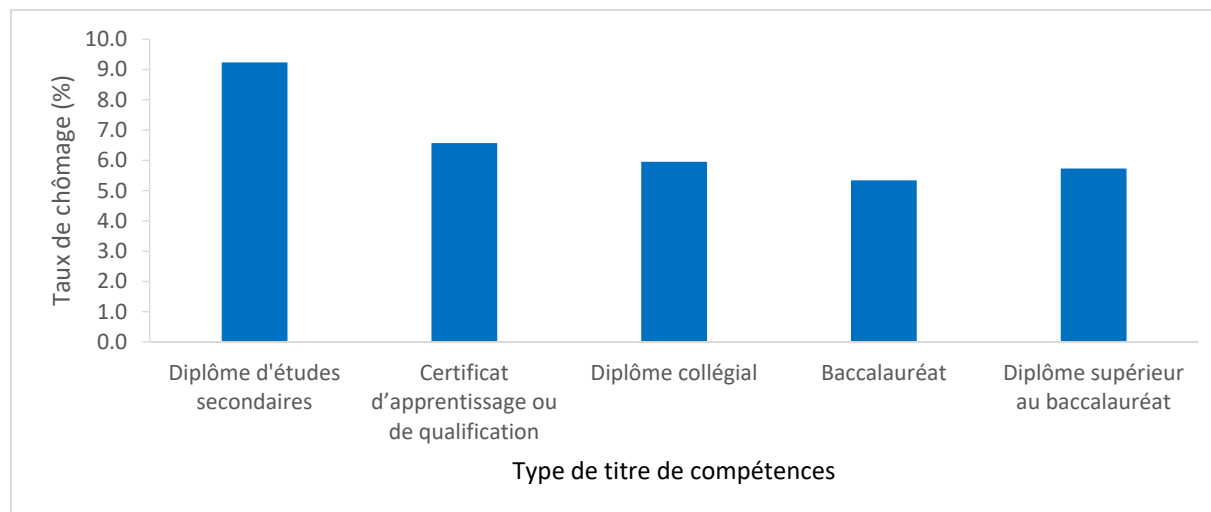
Contrairement à l'ENA, qui visait toutes les personnes qui ont commencé un programme d'apprentissage (qu'elles l'aient achevé ou non), les données du recensement ne peuvent servir qu'à identifier les personnes qui ont terminé un programme d'apprentissage.

Chômage

Nous avons examiné les taux de chômage selon le plus haut niveau de scolarité des personnes âgées de 20 à 64 ans qui faisaient partie de la population active et qui n'étaient pas inscrites à un programme d'études.

La figure 14a montre les taux de chômage des travailleurs ayant divers titres de compétences. Les personnes ayant achevé un programme d'apprentissage affichaient des taux de chômage inférieurs à ceux qui avaient un diplôme d'études secondaires comme titre de compétences le plus élevé, mais des taux supérieurs à ceux des personnes ayant un diplôme collégial, un baccalauréat ou un titre de compétences supérieur.

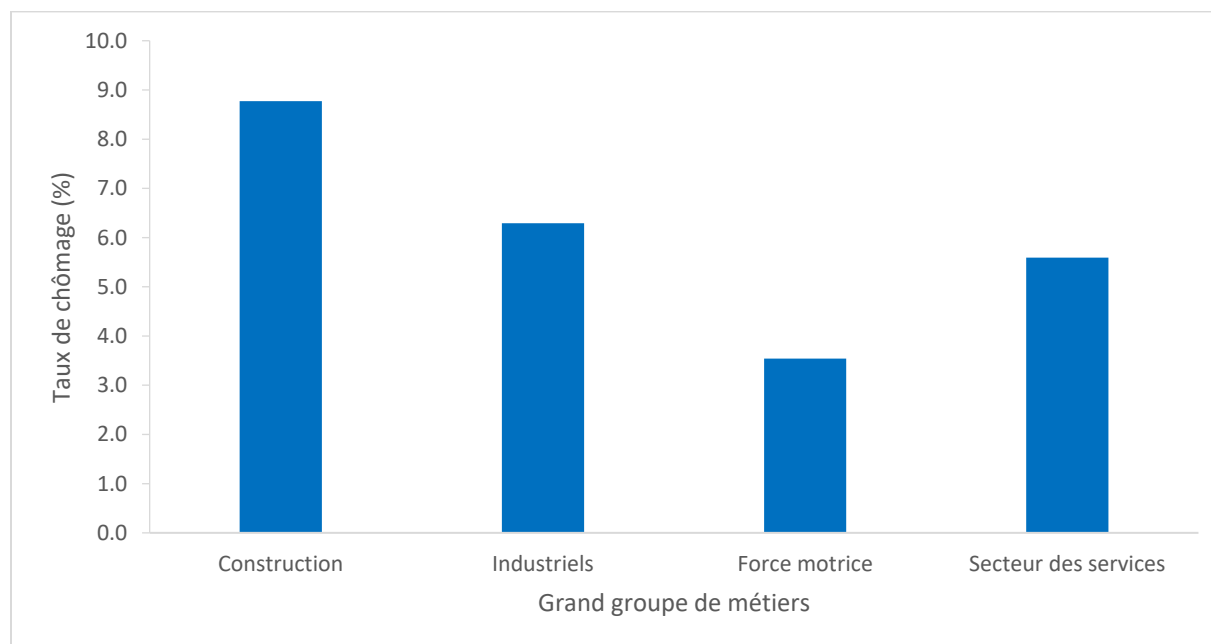
Figure 14a : Taux de chômage selon le titre de compétences le plus élevé achevé, 2016



Source : Recensement de 2016

La figure 14b montre les taux de chômage par groupe de métiers. Le taux de chômage des travailleurs de la construction (9 %) était plus du double de celui des personnes ayant suivi un programme d'apprentissage dans les métiers de la force motrice (4 %).

Figure 14b : Taux de chômage par type de métier, 2016



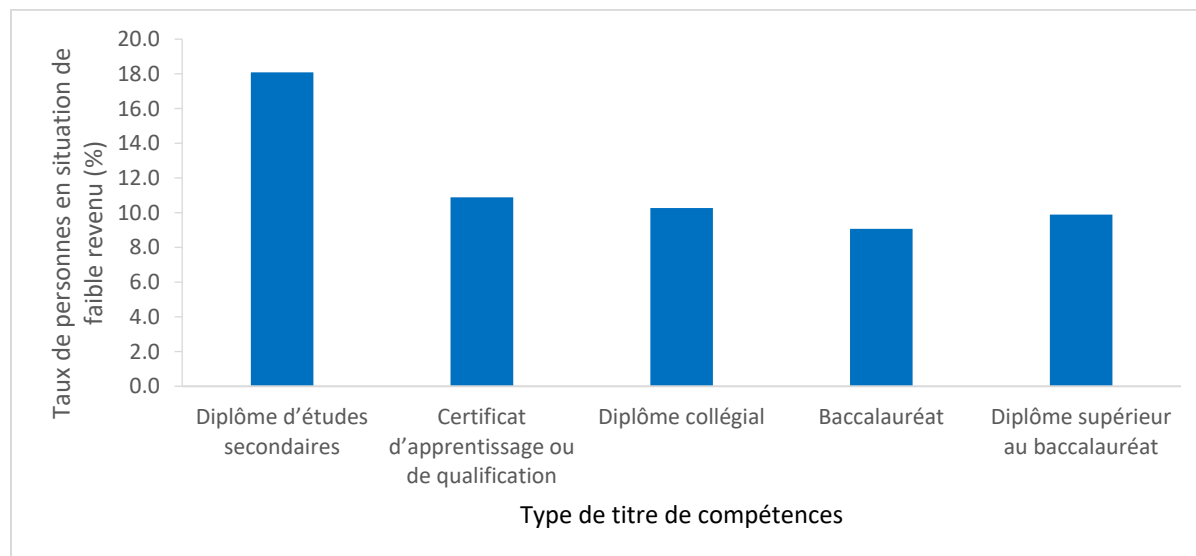
Source : Recensement de 2016

Situation de faible revenu

Nous avons utilisé la mesure du panier de consommation (MPC) de Statistique Canada pour déterminer le taux de personnes en situation de faible revenu. La MPC est un indicateur du statut de faible revenu fondé sur le coût d'un panier théorique d'aliments, de vêtements, de logement, de transport et d'autres articles représentant un niveau de vie modeste (Heisz, 2019). Cette analyse porte sur la capacité d'une personne de subvenir à ses besoins fondamentaux.

Les personnes titulaires d'un certificat d'apprentissage ou d'un certificat de qualification étaient moins susceptibles d'être en situation de faible revenu que les personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires (18 %). En fait, le taux d'apprentis en situation de faible revenu (11 %) est comparable au taux de personnes détenant un diplôme collégial (10 %) ou un diplôme supérieur au baccalauréat (10 %) en situation de faible revenu.

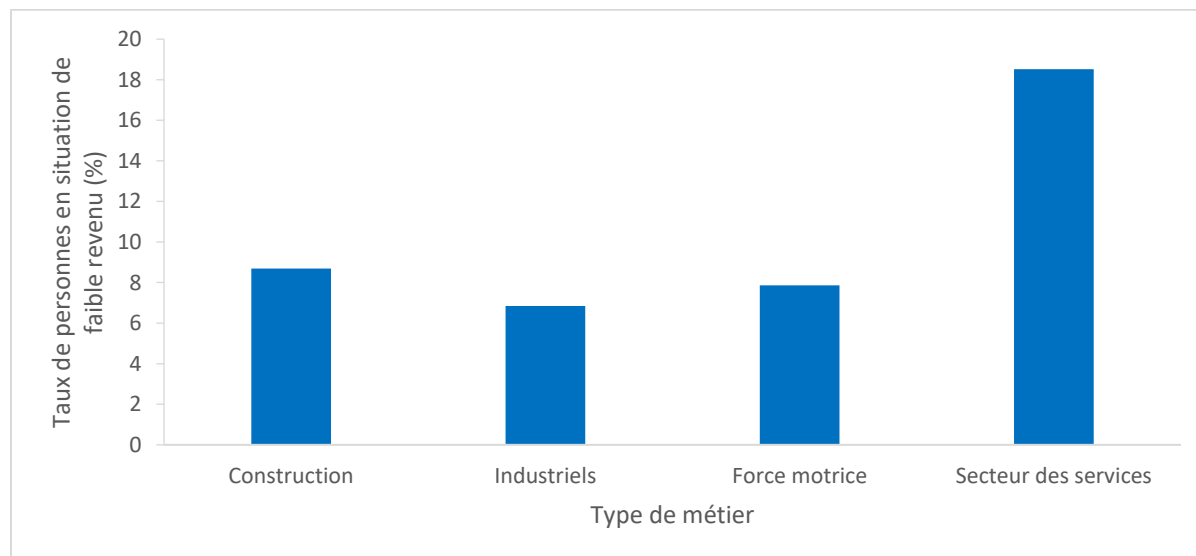
Figure 15a : Situation de faible revenu selon le titre de compétences le plus élevé, 2016



Source : Recensement de 2016

La figure 16b montre que 19 % des personnes ayant achevé un programme d'apprentissage dans un métier du secteur des services appartient à la catégorie des personnes à faible revenu. Cela contraste avec les autres types de métiers, où le pourcentage des travailleurs à faible revenu se situe entre 7 % et 9 %.

Figure 15b : Probabilité d'avoir un faible revenu selon le type de métier pendant l'apprentissage, 2016

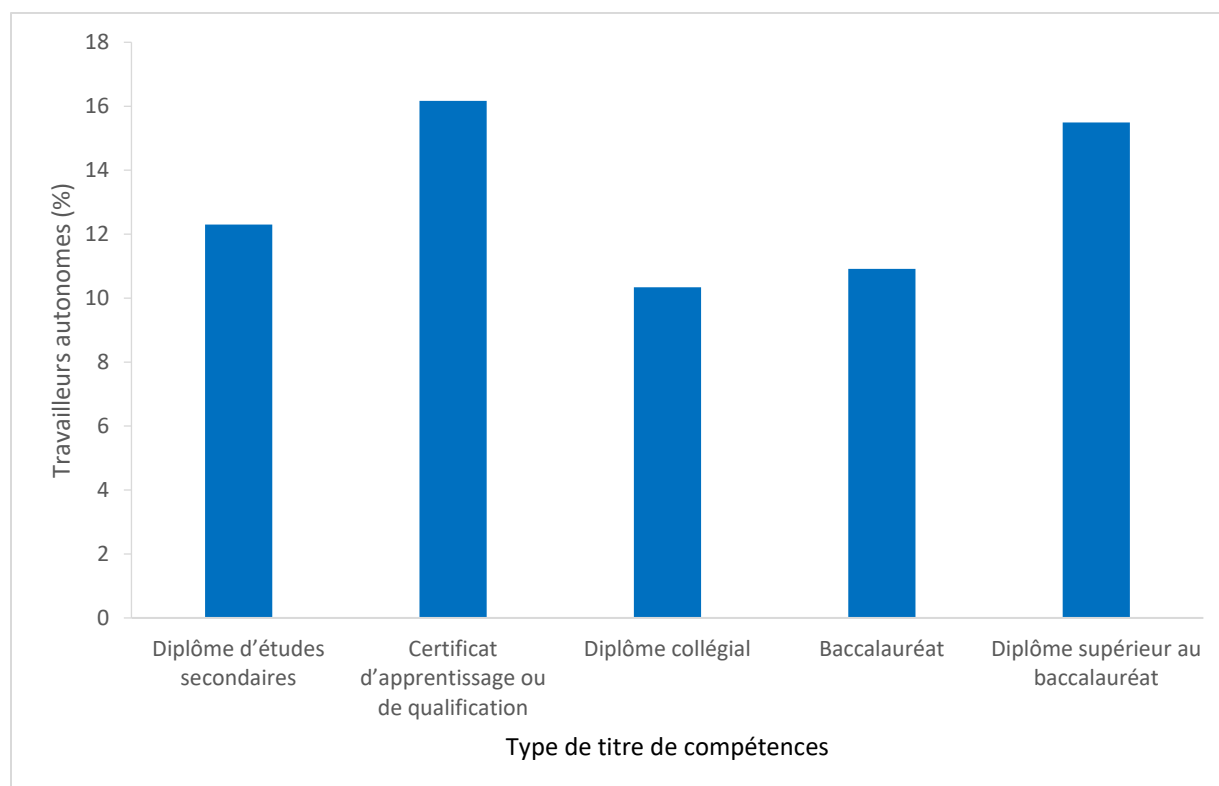


Source : Recensement de 2016

Travail indépendant

Parmi les personnes qui ont obtenu un certificat d'apprentissage ou un certificat de qualification, 16 % étaient des travailleurs autonomes (figure 17a). Ce pourcentage est plus élevé que le pourcentage de personnes détenant un diplôme collégial (10 %) et de personnes détenant un baccalauréat (11 %) qui étaient des travailleurs autonomes.

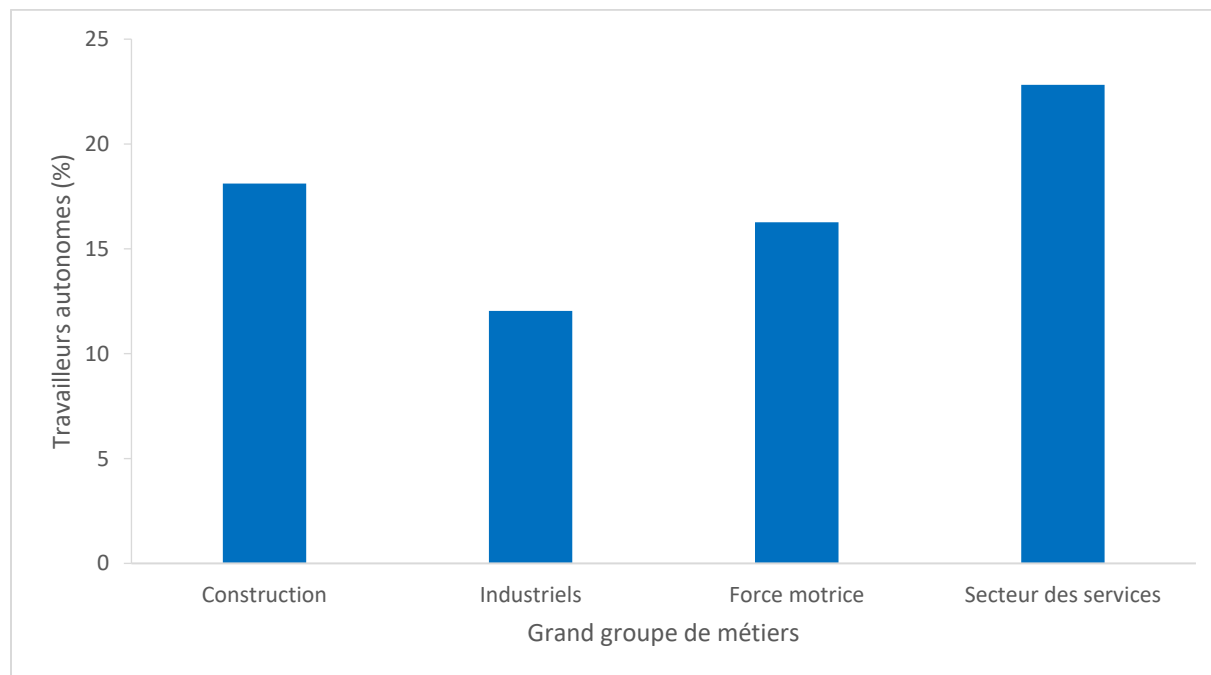
Figure 16a : Travail autonome selon le titre de compétences le plus élevé, 2016



Source : Recensement de 2016

La figure 17b montre que les travailleurs de la construction (18 %) et du secteur des services (23 %) étaient les plus susceptibles d'être des travailleurs autonomes. Par ailleurs, les travailleurs des métiers industriels (12 %) étaient les moins susceptibles d'être des travailleurs autonomes.

Figure 16b : Travail autonome selon le type de métier, 2016

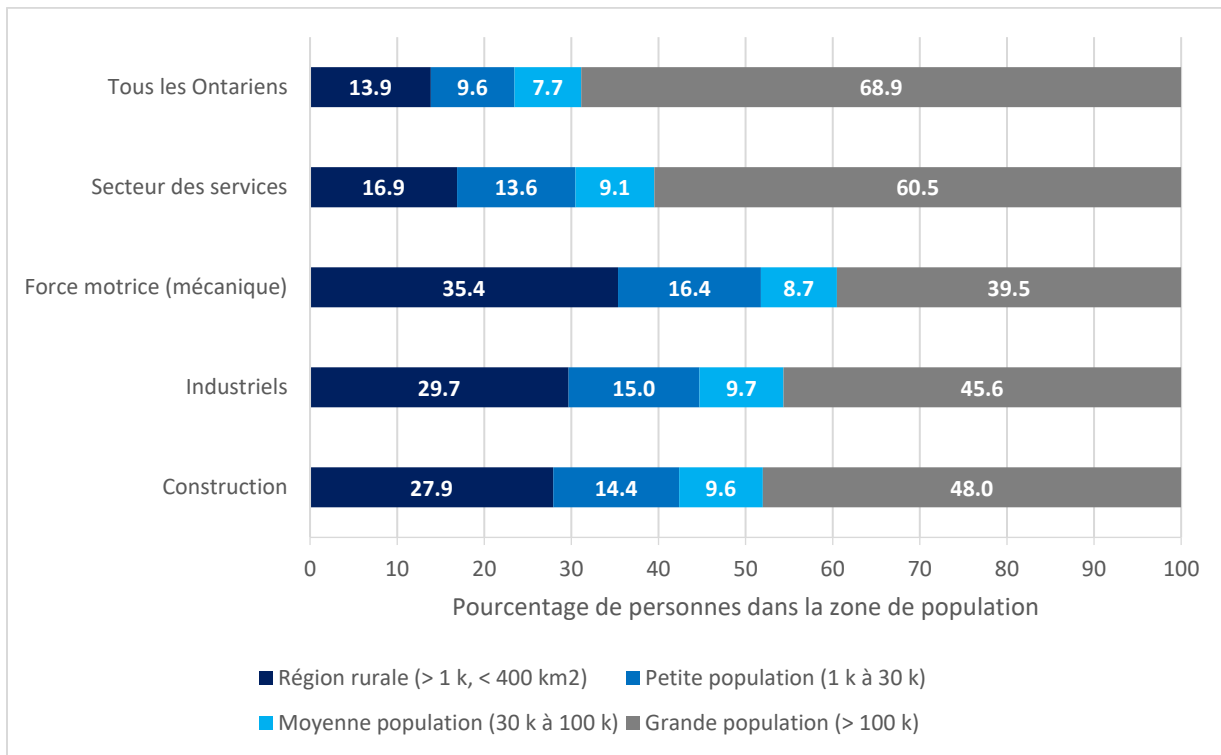


Source : Recensement de 2016

Lieu de résidence

Enfin, nous avons examiné où vivent les personnes ayant terminé un programme d'apprentissage. La figure 18 montre qu'à l'exception des métiers du secteur des services, les personnes ayant achevé un programme d'apprentissage étaient plus susceptibles de vivre dans des régions rurales et des centres de population de petite et moyenne taille en Ontario. Les personnes ayant achevé un programme d'apprentissage dans les métiers de la force motrice, de la construction et industriels étaient plus de deux fois plus susceptibles de vivre en milieu rural que le reste de la population de l'Ontario.

Figure 17 : Lieu de résidence par type de métier, 2016



Source : Recensement de 2016

Conclusion et discussion

Nos constatations appuient la notion selon laquelle l'apprentissage est un important moteur de mobilité sociale et économique pour les Ontariens, en particulier ceux issus de familles à faible revenu et ceux qui sont les premiers de leur famille à poursuivre des études après le secondaire. Nos constatations ont démontré que le revenu des parents des personnes ayant terminé un programme d'apprentissage était inférieur au revenu des parents des personnes ayant terminé des études collégiales ou universitaires. Près de la moitié des apprentis étaient des étudiants de première génération, comparativement à 39 % des diplômés collégiaux et à 28 % des diplômés universitaires.

Nos constatations ont également révélé que les minorités et les femmes étaient sous-représentées dans le système d'apprentissage de l'Ontario. Les femmes représentaient 64 % des personnes inscrites dans les métiers du secteur des services, mais moins de 3 % de celles inscrites dans les autres principaux types de métiers.

Les apprentis plus âgés étaient plus nombreux que ceux des cohortes plus jeunes, ce qui met en lumière des préoccupations au sujet de la diminution du nombre de jeunes entrant dans les métiers et des pénuries à venir à mesure que les travailleurs plus âgés prennent leur retraite. Ceux qui avaient terminé un programme d'apprentissage étaient plus susceptibles de vivre dans des régions rurales de la province et dans des centres de population de petite et de moyenne taille. Les personnes ayant terminé un programme d'apprentissage dans les métiers de la force motrice, de la construction et industriels étaient plus de deux fois plus susceptibles de vivre en milieu rural que le reste de la population de l'Ontario. Cela pourrait contribuer à la pénurie de main-d'oeuvre perçue dans les métiers spécialisés.

Nos constatations les plus éloquentes sont celles liées aux taux d'achèvement de la formation en apprentissage. Les taux sont faibles, allant de 54 % à 67 % parmi les principaux types de métiers. Ces constatations soulèvent des questions quant aux raisons pour lesquelles certains apprentis ne terminent pas leur formation. Certains apprentis quittent-ils un programme parce qu'ils trouvent un emploi connexe ou le quittent-ils parce qu'ils font face à des difficultés trop importantes?

De nombreux apprentis ont déclaré avoir eu de la difficulté à progresser dans le système. L'une des principales difficultés était la difficulté de trouver un emploi. Le tiers des apprentis ont déclaré avoir de la difficulté à trouver un emploi dès le départ. Il s'agit d'un obstacle important étant donné que trouver un emploi est essentiel pour progresser dans un programme d'apprentissage. En outre, il y a probablement d'autres personnes qui sont intéressées à suivre un programme d'apprentissage, mais qui n'ont pas été en mesure de trouver un emploi en vue d'être admises à un programme. Nous n'avons aucun moyen de savoir qui sont ces personnes ou combien il pourrait y en avoir.

Toutefois, les personnes qui ont surmonté les difficultés et achevé un programme d'apprentissage d'un métier ont obtenu des résultats positifs sur le marché du travail. La majorité des personnes ayant achevé un programme d'apprentissage ont fini par travailler dans un métier connexe. L'étude a révélé un grand écart dans les revenus des apprentis, allant d'environ 30 000 \$ par année dans les métiers du secteur des services à plus de 70 000 \$ dans les métiers industriels.

Les personnes ayant achevé un programme d'apprentissage affichaient un taux de chômage inférieur à celui des personnes ayant un diplôme d'études secondaires comme titre de compétences le plus élevé. Leur probabilité d'être à faible revenu était inférieure à celle des personnes ayant un diplôme d'études secondaires comme titre de compétences le plus élevé, et semblable à celle des personnes qui avaient obtenu un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

Ce rapport utilise de nouveaux ensembles de données et des liens pour fournir une analyse des apprentis qui passent de l'école secondaire à la formation et au marché du travail. Nous mettons en évidence leurs expériences et les difficultés auxquelles ils font face, et nous analysons les résultats au chapitre du revenu et de l'emploi. Notre prochain rapport donnera un aperçu plus détaillé des différents métiers et comprendra des profils des principaux métiers.

Références

ITABC (2019). *Youth Train in Trades*. www.youth.itabc.ca/programs/train

Forum canadien sur l'apprentissage. Instantané 1 : Tendances en matière d'inscription. Consulté en février 2020. <https://caf-fca.org/fr/recherche-et-rapports/>

Frenette, M. (2019). *Les jeunes provenant de familles à faible revenu et ceux provenant de familles à revenu plus élevé profitent-ils également des études postsecondaires?* N° 11F0019M au catalogue — N° 424. Ottawa. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11f0019m/11f0019m2019012-fra.pdf?st=IGRLZX9I>

Gouvernement du Canada (2017). Document d'information : Le projet d'harmonisation des régimes d'apprentissage de l'Atlantique. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2017/10/document_d_informationleprojetdharmonisationdesregimesdapprentis.html

Gouvernement de l'Ontario (2016). Terminer un apprentissage (Certificat de qualification). <https://www.ontario.ca/fr/page/terminer-apprentissage>

Gouvernement de l'Ontario (2019). Liste des métiers spécialisés en Ontario. <https://www.ontario.ca/fr/page/liste-des-metiers-specialises-en-ontario>

Gouvernement du Québec (2019). <https://www.quebec.ca/emploi/planification-et-gestion-de-carriere/formation/apprentissage-en-milieu-de-travail/>

Heisz, A. (2019). *Le point sur l'examen approfondi de la mesure du panier de consommation*. N° 75F0002M au catalogue. Ottawa, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75f0002m/75f0002m2019009-fra.pdf?st=eAipkrPJ>

Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (2020). *Qu'est-ce que le PAJO?* <https://oyap.com/fr/pajo/>

Sceau rouge Canada (2019). <http://www.red-seal.ca/w.2lc.4m.2-fra.html>

Statistique Canada (2015). Enquête nationale auprès des apprentis [Vue d'ensemble du Canada 2015]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-598-x/2017001/sect01-fra.htm>



An agency of the Government of Ontario