



Forum canadien sur l'apprentissage
Canadian Apprenticeship Forum



Association
des collèges
communautaires
du Canada

Les apprentis inscrits aux collèges et instituts canadiens subventionnés par l'État

**PROFILS, INVESTISSEMENTS
ET PERCEPTIONS**

Une étude conjointe de

l'Association des collèges communautaires du Canada

et du

Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum

REMERCIEMENTS

Le comité directeur du projet tient à remercier les personnes ayant aidé les chercheurs en participant aux entrevues, en fournissant de la documentation ou en remplissant les sondages. Leur temps et leurs commentaires ont facilité la réalisation de l'étude.

Des remerciements particuliers également à Ressources humaines et Développement social Canada pour le soutien financier qui a permis de mener cette recherche de même qu'au conseil d'administration du FCA-CAF pour son appui soutenu tout le long du projet.

LES MEMBRES DU COMITÉ DIRECTEUR

Joe Black

Compétitivité Manitoba, Direction générale de la formation et de l'apprentissage des métiers

Allan Bruce

Union internationale des opérateurs-ingénieurs

Geoff Gander

Ressources humaines et Développement social Canada

Paul McLellan

Saskatchewan Apprenticeship and Trades Certification Commission

Gordon Nixon

Southern Alberta Institute of Technology

Craig Norton

Île-du-Prince-Édouard
Ministère de l'Éducation, de l'Éducation permanente et de la Formation

Valerie Overend

Saskatchewan Women in Trades and Technology

Paul Stoll

Ressources humaines et Développement social Canada

John Young

Dofasco Inc.

PERSONNEL DU PROJET

Chercheur principal

Tim Krywulak

Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum

Experts-conseils du projet

Peter Dietsche

Université de Toronto, Ontario Institute for Studies in Education

Anna Toneguzzo

Association canadienne des collèges communautaires

Soutien de la recherche

Educational Policy Institute

Canada

Projet subventionné par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1 SOMMAIRE : RÉSULTATS ET RECOMMANDATIONS	2
2. MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	4
3. RECHERCHE – RÉSULTATS DÉTAILLÉS	6
3.A – Profil démographique	6
3.A.1 Âge, sexe et statut minoritaire	6
3.A.2 Nombre de personnes à charge	7
3.A.3 Instruction	7
3.B – Investissements et attentes	9
3.B.1 Coûts directs et indirects	9
3.B.2 Coûts de substitution	12
3.B.2.1 Temps requis pour trouver un employeur-parrain	12
3.B.2.2 Changements de revenus	13
3.C – Perceptions de l'apprentissage	15
3.C.1 Facteurs personnels d'inscription	15
3.C.2 Attitudes sociales observées	17
CONCLUSIONS	19
BIBLIOGRAPHIE	23
ANNEXES	
Annexe 1 : Occupation des répondants	24
Annexe 2 : Liste des collèges et instituts comptant des apprentis participants	26

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Distribution régionale	4
Tableau 2 : Étendue de l'enquête selon les métiers	5
Tableau 3 : Les répondants par niveau d'apprentissage	5
Tableau 4 : Âge des répondants	6
Tableau 5 : Sexe des répondants	6
Tableau 6 : Statut de minorité visible	6
Tableau 7 : Statut d'Autochtone	7
Tableau 8 : Nombre de personnes à charge	7
Tableau 9 : Études secondaires	7
Tableau 10 : Participation à un programme de préapprentissage ou à une formation dans les métiers	7
Tableau 11 : Programme éducatif de préapprentissage associé aux métiers	8
Tableau 12 : Niveau de scolarité du père	8
Tableau 13 : Niveau de scolarité de la mère	9
Tableau 14 : Coûts directs et indirects associés à l'apprentissage	10
Tableau 15 : Coûts directs et indirects médians selon le groupe d'âge	11
Tableau 16 : Coûts d'apprentissage médians selon le sexe	12
Tableau 17 : Salaires et heures de travail avant, durant et après un apprentissage	14
Tableau 18 : L'apprentissage comme premier choix après le secondaire	15
Tableau 19 : Premier choix autre que l'apprentissage après le secondaire	15

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Distribution du temps requis pour trouver un employeur-parrain (en mois)	12
Figure 2 : Importance apparente des facteurs choisis pour expliquer les difficultés éprouvées à trouver un employeur-parrain	13
Figure 3 : Revenu médian avant et durant l'apprentissage, et le revenu prévu après l'apprentissage, par cohorte d'âges	14
Figure 4 : Revenu médian avant et durant l'apprentissage, et le revenu prévu après l'apprentissage, par sexe	15
Figure 5 : Importance relative des divers facteurs menant à une inscription à un programme d'apprentissage	16
Figure 6 : Fréquence des raisons incitant à s'engager dans un programme d'apprentissage	16
Figure 7 : Fréquence de réception de counselling favorable concernant l'apprentissage	17
Figure 8 : Séances de counselling produisant des résultats favorables, indifférents ou négatifs, par source de counselling	18

INTRODUCTION

Les régimes d'apprentissage provinciaux et territoriaux sont contributeurs principaux au développement des travailleurs spécialisés. À ce titre, ils représentent un élément essentiel de la compétitivité de l'économie canadienne et du dynamisme de ses collectivités. Quelque 300 000 apprentis sont engagés dans plus de 300 programmes de métiers désignés au Canada. Ces apprentis représentent l'avenir des métiers spécialisés au pays.¹

Pour promouvoir et améliorer les modèles d'apprentissage, la communauté de l'apprentissage doit avoir accès, en temps opportun, à des renseignements sur les caractéristiques démographiques de la population des apprentis au pays, sur les coûts et les avantages de l'apprentissage pour les apprentis et sur les voies menant à l'apprentissage.

En janvier 2006, le FCA-CAF et l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC) ont décidé de mener une enquête pour faciliter l'obtention de cette information. L'étude a bénéficié d'une subvention de Ressources humaines et Développement social du Canada. Dans un premier temps, on souhaitait examiner l'expérience acquise par les apprentis obtenant une formation en classe dans les collèges et instituts canadiens subventionnés par l'État. Ce rapport présente les principaux résultats ainsi que les recommandations de cette recherche.

La prestation des programmes d'apprentissage au Canada

Ce sont les provinces et les territoires qui offrent les programmes d'apprentissage au Canada. Les programmes d'apprentissage allient la formation en classe et l'expérience de travail, 20 % du programme étant habituellement offert en classe et 80 % en milieu de travail. Les collèges et instituts subventionnés par l'État sont des fournisseurs importants de formation en classe. À ce titre, ils représentent un élément essentiel des programmes d'apprentissage provinciaux et territoriaux au Canada, sauf au Québec où les commissions scolaires offrent les programmes d'apprentissage subventionnés par l'État. Même si les instituts de formation privés offrent également une formation en classe pour certains métiers dans toutes les provinces, cette étude ne s'intéresse qu'à l'expérience des apprentis engagés dans un programme offert par les fournisseurs de formation publics.²

¹ Statistique Canada, « Les programmes de formation des apprentis enregistrés », *Le Quotidien*, 15 novembre 2007, www.statcan.ca/Daily/Francais/071115/d0711156b.htm; Karl Skof, « Tendances de la formation des apprentis inscrits au Canada », *Questions d'éducation* (Ottawa : Statistique Canada/ Centre de statistique d'éducation, 2006); et le Programme de normes interprovinciales Sceau rouge, Tableau Ellis, www.statcan.ca/francais/freepub/81-004-XIE/2006002/regappr.htm.

² Pour ce qui est du profil, des investissements et des perceptions des étudiants des fournisseurs de formation privés, voir FCA-CAF, *Les apprentis suivant une formation en classe offerte par les fournisseurs de formation privés* (2007).

1. SOMMAIRE : RÉSULTATS ET RECOMMANDATIONS

RÉSULTATS :

⇒ Gains éventuels

- ⇒ Les apprentis interrogés dans le cadre de cette étude *s'attendent* à toucher un salaire annuel d'environ 52 000 \$ après l'obtention de leur diplôme, un montant équivalent en gros aux gains *réels* des nouveaux diplômés ayant participé à une étude provinciale menée par Inshtrix Research pour le compte du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Emploi de la Saskatchewan durant l'exercice 2006-2007. À Saskatchewan, pendant cette période, le salaire annuel moyen des nouveaux détenteurs d'un baccalauréat était de 45 400 \$ et celui des récents diplômés des programmes collégiaux, de 42 250 \$.³

⇒ Coût des investissements en formation

- ⇒ Pour les apprentis, les dépenses directes pour les frais de scolarité, les livres, les droits d'inscription et les outils du métier s'élèvent, en moyenne, à 1 334 \$ par niveau de formation (ou « par année »). En revanche, d'après une étude publiée par le Fonds des bourses d'études du millénaire du Canada, le coût annuel moyen des frais de scolarité pour les étudiants du premier cycle était de 4 029 \$ en 2004, alors que les frais de scolarité moyens étaient de 2 133 \$ au niveau collégial.⁴

⇒ La recherche d'un employeur-parrain

- ⇒ Pour mener à bien un programme d'apprentissage, un apprenti doit trouver un employeur-parrain chez qui il obtiendra le volet pratique de sa formation en milieu de travail. Soixante-trois pour cent des

répondants ont trouvé leur employeur-parrain en moins de trois mois. Pour le reste, soit 37 % des répondants, la recherche d'un parrain a duré de quatre à 24 mois, le temps de recherche moyen s'établissant à sept mois.

⇒ Programmes de préapprentissage

- ⇒ Pas moins de 72 % des répondants indiquent n'avoir suivi aucun cours de préapprentissage associé à leur métier actuel. De plus, près de 90 % de ceux-ci n'ont pas participé à un programme de préapprentissage désigné au secondaire.

⇒ Profil démographique

- ⇒ L'apprenti type des collèges et instituts publics est un homme de 28 ans, de race blanche, sans personnes à charge et diplômé du secondaire.

⇒ Participation des femmes et des minorités visibles

- ⇒ Les femmes et les minorités visibles demeurent des sources sous-utilisées de talent. Les femmes représentent environ 47 % de la main-d'œuvre, mais environ seulement 10 % des apprentis inscrits aux collèges et instituts subventionnés par l'État. De même, les minorités visibles représentent environ 12,5 % de la main-d'œuvre, mais environ seulement 7 % de la population des apprentis.⁵

⇒ La réussite des Autochtones dans le domaine de l'apprentissage

- ⇒ À peine 7 % des répondants se sont identifiés comme Autochtones, alors que ceux-ci

³ Inshtrix Research, *Saskatchewan Advanced Education and Employment: Graduate Outcomes of 2004-2005 Class* (Regina: Saskatchewan Advanced Education and Employment, 2007), ix.

⁴ Pour les moyennes nationales et provinciales des frais de scolarité moyens à l'université et au collège, voir Statistique Canada, « Frais de scolarité des universités », *Le Quotidien*, 2 septembre 2004, www.statcan.ca/Daily/Francais/040902/d040902a.htm; et Alex Usher et Sean Junor, *Le prix du savoir 2004 : L'accès à l'éducation et la situation financière des étudiants au Canada* (Montréal: Fonds des bourses d'études du millénaire du Canada, 2004), 117-23. Les données relatives à la moyenne des frais de scolarité des collèges ne tiennent pas compte du Québec où les CEGEP n'exigent pas de frais de scolarité aux résidents du Québec.

⁵ Statistique Canada, « Caractéristiques choisies en matière de culture et de main-d'oeuvre. » Dans *Recensement du Canada de 2001*. (Ottawa : Statistique Canada, 2001), www12.statcan.ca/francais/census01/home/index.cfm.

représentent un peu plus de 4 % de la population au Canada. Ces données confirment les résultats d'autres recherches. Celles-ci démontrent que les Autochtones peuvent connaître beaucoup de succès au sein du régime d'apprentissage.⁶

⇒ **Les voies menant au régime d'apprentissage**

- ⇒ La famille, les amis, les employeurs et les personnes de métier influencent plus les futurs apprentis à s'engager dans un programme que les enseignants et les conseillers en orientation du secondaire, les instructeurs du niveau collégial, la publicité et les autres sources d'information.⁷

RECOMMANDATIONS :

- ⇒ **Accroître la participation des jeunes Canadiens aux programmes d'apprentissage** en continuant à faire connaître les débouchés et le rendement des investissements dans les métiers spécialisés. Des enquêtes menées auprès des diplômés des programmes d'apprentissage indiquent que les métiers spécialisés offrent des carrières bien rémunérées et gratifiantes.⁸ Aussi, les apprentis obtenant leur certificat de compétence à un jeune âge touchent un rendement des investissements en apprentissage plus élevé durant leur carrière que leurs collègues plus âgés. Cela s'explique par le fait qu'ils passent plus de temps sur le marché du travail à titre de travailleur spécialisé. Ils en tirent donc un revenu plus élevé. Le rendement pour la société et pour les apprentis augmente en conséquence.
- ⇒ **Examiner le défi posé par la recherche d'un employeur-parrain selon le métier et selon la région** pour mieux comprendre

l'étendue du problème et **mettre au point de nouveaux mécanismes de soutien visant à aider les candidats apprentis à trouver un employeur-parrain** plus rapidement.

La recherche prolongée d'un employeur-parrain a pour effet d'accroître les coûts de l'apprentissage et de décourager l'inscription aux programmes d'apprentissage. Une telle situation impose de nouveaux obstacles au développement d'une main-d'œuvre qualifiée et à la réussite individuelle sur le marché du travail.

- ⇒ **Analyser les raisons pour lesquelles plusieurs candidats apprentis semblent n'avoir eu aucun contact avec les cours de préapprentissage ou les programmes de formation, ainsi que la relation entre un contact avec ces programmes et la réussite** d'un programme d'apprentissage. Les programmes de préapprentissage facilitent le passage de l'école au travail. Tous les intervenants ont avantage à ce que ces programmes atteignent cet objectif.
- ⇒ **Faire en sorte qu'on offre encore plus de débouchés en apprentissage aux femmes, aux minorités visibles, aux Autochtones et aux autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi**, en particulier dans **les métiers les mieux rémunérés** où ces groupes sont habituellement sous-représentés. Chaque groupe représente un vaste réservoir de travailleurs motivés, productifs et inexploités. Leur intégration aux régimes d'apprentissage provinciaux et territoriaux peut donc représenter une importante stratégie pour lutter contre les pénuries de travailleurs croissantes. Dans ce cas, il faudrait donc la promouvoir autant comme une sage décision commerciale qu'une mesure de justice sociale.

⁶ Voir, par exemple, Michael Mendelson, *Aboriginal Peoples and Postsecondary Education in Canada* (Ottawa: Caledon Institute of Social Policy, 2006).

⁷ Voir également FCA-CAF, *Avoir accès aux programmes d'apprentissage au Canada et les réussir — La perception des obstacles — Un rapport de consultation* (2004), 12-24.

⁸ Voir, par exemple, Banister Research and Consulting Inc., *Survey of 2003/2004 Graduates of the Apprenticeship and Industry Training System* (Edmonton: Alberta Advanced Education, 2005) 22; et Newfoundland and Labrador, Department of Education, *CareerSearch 2004 (Apprenticeship Graduates)* (2004), 10.

2. MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Il peut être difficile de consulter les apprentis en tant que groupe parce qu'on les retrouve surtout en milieu de travail. De plus, leur présence en classe est échelonnée sur une période pouvant s'étendre sur cinq ans. Les périodes de formation en classe ajoutent à la complexité de la tâche puisqu'elles exigent huit à dix semaines à la fois au cours de l'année scolaire. Pour surmonter ces difficultés, les collèges et les instituts ont transmis un sondage en ligne aux apprentis au cours de leur formation en classe. Des consultations menées auprès du Groupe d'affinité métiers et apprentissage de l'ACCC ont révélé qu'on avait avantage à administrer le sondage en janvier et en février 2006 lorsqu'un grand nombre d'apprentis, surtout ceux des métiers de la construction, suivent le volet de leur programme réservé aux cours en classe.

Cette étude utilise le Sondage sur les caractéristiques des étudiants ayant servi à l'Étude pancanadienne des étudiants de première année des collèges réalisée par l'ACCC à la fin de 2005.⁹ L'ACCC a invité de nouveau les collèges et les instituts membres partout au Canada à faire connaître le sondage et le site Web (<http://www.acccapprenticeship.com>) où étaient affichées les versions françaises et anglaises du sondage. On a également transmis aux collèges et aux instituts un modèle de dépliant sur le sondage pour distribution en classe ou pour préparer des messages publicitaires dans les journaux des étudiants, les

affiches accrochées sur les campus ou sur les portails ou systèmes d'information destinés aux étudiants. Plusieurs collèges et instituts ont aussi permis aux étudiants d'utiliser le laboratoire d'informatique pour remplir le questionnaire en ligne, le cas échéant.

Un total de 1 664 apprentis des 50 collèges et instituts participants ont rempli le questionnaire en ligne. De ce nombre, 147 répondants ont fourni peu de renseignements valables. Ces réponses ayant été rejetées, on a donc retenu 1 517 répondants pour la majorité des questions. On a également enregistré, çà et là, un certain nombre de « non-réponses » (qui pourraient correspondre à « ne sais pas ») pour ces répondants. Cela a eu pour effet de réduire davantage le « n » pour certaines questions, surtout les questions traitant du rendement attendu des investissements durant la vie entière. Les tableaux 1 à 3 fournissent la répartition des répondants par région, par métier et par niveau de formation pour les deux études.

Le tableau 1 rend compte de la distribution des apprentis par région. Les collèges et instituts des provinces Maritimes sont légèrement surreprésentés aux dépens de ceux de l'Ouest, mais toutes les régions visées par l'étude sont représentées par un échantillon statistiquement significatif. L'annexe 2 fournit la liste complète des collèges et instituts ayant participé à cette enquête.

Tableau 1 : Distribution régionale

Région	Nombre de répondants	Distribution des répondants (en %)	Distribution de la population d'apprentis ^a (en %)
L'Ouest et le Nord (BC, AB, SK, MB, YK, NT et NU)	469	28	42
Ontario	810	49	48
Atlantique	385	23	10
Total	1 664	100	100

^a Calculs basés sur les données de 2004 de Statistique Canada, à l'exclusion du Québec, et compilés dans le document d'Emploi Ontario intitulé "Registered Apprenticeship Training 2004," *Labour Market Information* 7, 1 (2007), 12, www.gov.on.ca/GOPSP/en/graphics/116970.pdf.

⁹ Merci à Peter Dietsche, l'auteur de la première enquête, pour sa collaboration. Pour consulter cette enquête, voir Peter Dietsche, *Étude pancanadienne menée auprès des étudiants de première année des collèges — Rapport n° 1: Les caractéristiques des étudiants et le collège*. (Ottawa : RHDS, 2007).

Tableau 2 : Étendue de l'enquête selon les métiers

Secteurs de métiers	Distribution des répondants (en %)	Distribution de la population d'apprentissage ^a (en %)
Construction de bâtiments	28,4	22,6
Électricité, électronique et secteurs connexes	23,7	17,0
Aliments et autres services	3,4	9,8
Secteurs industriel et mécanique	8,0	7,4
Transformation des métaux	7,4	20,4
Véhicules automobiles et équipement lourd	17,2	19,7
Autre	10,6	3,0
Total ^b	100	100

^a Calculs basés sur les données de 2004 de Statistique Canada, *Système d'information sur les apprentis enregistrés*, Tableau 477-0051.

^b Tous les niveaux n'atteignent pas 100 % en raison de l'arrondissement.

Le tableau 2 indique comment la distribution des apprentis de cette enquête correspond à la population globale des apprentis dans les sept grandes catégories de métiers utilisées par le Système d'information sur les apprentis enregistrés de Statistique Canada, données de 2004. Bien que le SIAE contienne des incohérences reconnues dans la façon de recueillir les données par province, ses données offre une base approximative permettant de comparer la distribution des répondants pour cette étude. Cette comparaison indique qu'on retrouve une proportion légèrement plus élevée de répondants au sondage dans les métiers de la construction, les métiers associés à l'électricité et à l'électronique et dans les métiers des véhicules automobiles et de l'équipement lourd que dans la population globale des apprentis au Canada. Les « autres métiers » sont quelque peu surreprésentés, alors que les métiers associés aux aliments et aux services et à la fabrication de métaux sont sous-représentés. L'annexe 1 présente une répartition des répondants par secteur.

Le tableau 3 indique la répartition des répondants par niveau de formation. Les répondants sont répartis assez uniformément entre les niveaux 1 à 3 de l'apprentissage. On retrouve moins de répondants aux niveaux 4 et 5 surtout parce que peu de programmes exigent ces niveaux.

Tableau 3 : Les répondants par niveau d'apprentissage

Niveau de formation	N	Pourcentage
Niveau 1	398	26
Niveau 2	415	27
Niveau 3	357	24
Niveau 4	258	17
Niveau 5	83	6
Ne sais pas/ Pas de réponse	6	< 1 %

3. RECHERCHE : RÉSULTATS DÉTAILLÉS

La présente section présente les résultats détaillés de la recherche dans trois grandes catégories : le profil démographique, les investissements et les attentes et, enfin, les perceptions de l'apprentissage.

A. LE PROFIL DÉMOGRAPHIQUE :

Le profil démographique des répondants indique que l'apprenti moyen des collèges et instituts subventionnés par l'État est un homme blanc de 28 ans, sans personne à charge. Cela laisse sous-entendre qu'il faut intensifier le recrutement des femmes et des minorités visibles, entre autres, ainsi que celui des jeunes Canadiens en général. Cela révèle également que même si la plupart des apprentis ont fréquenté l'école secondaire, l'instruction de leurs parents ne leur fournit pas autant de soutien éducatif que leurs collègues fréquentant les collèges et les universités. De plus, il ne semble pas que la majorité des apprentis des collèges et instituts subventionnés par l'État ait profité auparavant de cours ou de programmes de préapprentissage ou ait acquis une expérience de travail associée à leur métier actuel.

A1 : Âge, sexe et statut minoritaire

Tableau 4 : Âge des répondants

Âge	Nombre de répondants	Distribution par âge (en %)
Moins de 25 ans	614	41
25 à 44 ans	811	54
45 ans et plus	61	4,1
Réponses valides	1 486	100
Ne sais pas/ Pas de réponse	31	—

^a Tous les niveaux pas 100 % en raison de l'arrondissement.

Tableau 5 : Sexe des répondants

Sexe	Nombre de répondants	Distribution par sexe (en %)
Homme	1 331	88,4
Femme	174	11,6
Réponses valides	1 505	100
Ne sais pas/ Pas de réponse	12	—

L'âge moyen des répondants est d'un peu moins de 28 ans, soit environ deux ans de moins que celui des apprentis en général si l'on se fit aux données 2003 du SIAE de Statistique Canada. Comme chez les apprentis en général, la grande majorité des répondants sont des hommes, les femmes représentant moins de 12 % de l'échantillon global. De plus, la plupart des femmes sont présentes dans les services alimentaires et autres métiers connexes.¹⁰

Tableau 6 : Statut de minorité visible

Statut minoritaire	Nombre de répondants	Pourcentage de répondants
Non	1 384	93,5
Oui	96	6,5
Réponses valides	1 480	100
Ne sais pas/ Pas de réponse	37	—

C'est dans une proportion de 6,5 % que les répondants ont dit appartenir à une minorité visible. À titre de comparaison, 10 % des étudiants des collèges et 4 % des étudiants de premier cycle du Canada sont membres d'une minorité visible.¹¹

¹⁰ Pour la population des apprentis par sexe, voir Statistique Canada et le Conseil des ministres de l'éducation, *Les indicateurs d'éducation au Canada : Rapport du Programme pancanadien des indicateurs de l'éducation* (Ottawa : Statistique Canada/Conseil des ministres de l'éducation, 2005), tableau D1.2.

¹¹ Usher and Junor, *Le Prix du savoir 2004*, 57-8.

Tableau 7 : Statut d'Autochtone

Statut d'Autochtone	Nombre de répondants	Pourcentage de répondants ^a
Non	1 378	92,6
Oui	109	7,3
Réponses valides	1 487	100
Ne sais pas/ Pas de réponse	30	—

^a Tous les niveaux pas 100 % en raison de l'arrondissement.

Plus de 7 % des personnes ayant répondu au sondage du FCA-CAF/ACCC se disent Autochtones, un résultat comparable à ceux de l'Étude pancanadienne des étudiants de première année des collèges. L'ensemble des Autochtones représente un peu plus de 4 % de la population du Canada.¹²

A2 : Nombre de personnes à charge

Tableau 8 : Nombre de personnes à charge

Personnes à charge	Nombre de répondants	Pourcentage de répondants
0	801	60,2
1	188	14,1
2	159	12,0
3	106	8,0
4+	76	5,7
Réponses valides	1 330	100
Ne sais pas/ Pas de réponse	187	—

Environ 40 % des répondants disent avoir des enfants ou des adultes à charge. De ce nombre, environ le tiers n'a qu'une personne à charge, un autre tiers a deux personnes à charge et le reste des répondants a trois personnes à charge ou plus. Une majorité de répondants disent ne pas avoir de personnes à charge.

¹² À partir de données du recensement dans Statistique Canada, « Les Autochtones du Canada », www12.statcan.ca/francais/census01/Products/Analytic/companion/abor/canada_f.cfm, 23 juillet 2007. Les données précises sont fonction de la rigueur de la définition de l'expression « origine autochtone ».

¹³ Pour les données nationales, voir Statistique Canada, « Taux d'obtention de diplôme dans les écoles secondaires (2002-2003) », Le Quotidien, 2 février 2005, www.statcan.ca/Daily/Francais/050202/q050202b.htm.

A3 : Instruction

Tableau 9 : Études secondaires

Études secondaires	Nombre de répondants	Pourcentage de répondants
Terminé	1 402	94,0
Non terminé	89	6,0
Réponses valides	1 491	100
Ne sais pas/ Pas de réponse	26	—

Les métiers exigent des compétences poussées ainsi qu'une bonne connaissance pratique des sciences et de la physique, en particulier. Par conséquent, il n'est pas étonnant que les taux de réussite des études secondaires soient très élevés chez les répondants. Dans la plupart des provinces et des métiers, on exige maintenant que les candidats à l'apprentissage aient obtenu un diplôme d'études secondaires. **Dans l'ensemble, 94 % des répondants disent avoir terminé leurs études secondaires, un nombre beaucoup plus élevé que la moyenne nationale de 77 %.**¹³

Tableau 10 : Participation à un programme de préapprentissage ou à une formation dans les métiers

Participation à un programme de préapprentissage ou à une formation dans les métiers	Fréquence d'occurrence		
	Oui (en %)	Non (en %)	Total % (n)
Travail associé au métier	61,8	38,2	100 (1 403)
Formation en classe dans le même secteur de métier	27,5	72,5	100 (1 402)
Préapprentissage associé à la formation dans le métier actuel	23,7	76,3	100 (1 398)

On a également demandé aux répondants du sondage d'indiquer s'ils avaient suivi ou complété un programme de préparation à l'apprentissage. Comme

Tableau 11 : Programme éducatif de préapprentissage associé aux métiers

Programme éducatif de Préapprentissage associé aux métiers	Fréquence d'occurrence			Total % (n)
	Non suivi (en %)	Suivi		
		Inachevé (en %)	Terminé (en %)	
Programme secondaire professionnel, technique ou de métier	67,3	12,8	19,9	100 (1 373)
Programme d'apprentissage au secondaire (comme le PAJO, le RAP, etc.).	89,6	5,7	4,7	100 (1 331)
Programme coop au secondaire ou d'expérience de travail	68,0	12,9	19,1	100 (1 338)
Programme exploratoire de préapprentissage (comme Women in Trades and Tech.)	93,1	3,6	3,3	100 (1 322)
Programme de métier au collégial (cuisinier, p. ex.)	75,1	14,0	10,9	100 (1 340)
École privée (coiffure, p. ex.)	96,9	1,6	1,5	100 (1 314)

l'indique le tableau 10, la majorité d'entre eux ne l'ont pas fait. À peine le quart des répondants ont suivi une formation en classe dans le même secteur de métiers, bien qu'environ les deux tiers d'entre eux aient déjà exercé un emploi associé à ce métier.

La plupart des répondants ayant suivi un programme de préapprentissage ont terminé des études secondaires. Vingt pour cent d'entre eux ont réussi un programme de métier, un programme de formation professionnelle ou un programme technique du secondaire et 19 % des répondants ont participé à un programme d'alternance travail-études ou un programme d'expérience de travail. Un peu plus de 10 % des apprentis répondants ont suivi un programme de métiers au niveau collégial. Il est encourageant de constater que la majorité des répondants ayant suivi ce type de formation ont obtenu des crédits dans le cadre de leur programme d'apprentissage actuel. Pas moins de 56 % d'entre eux ont reçu des crédits pour les volets de formation en classe et de formation en milieu de travail.

Tableau 12 : Niveau de scolarité du père

Scolarité du père	Nombre de répondants	Pourcentage de répondants
Moins que le secondaire	377	25,4
École secondaire	349	23,5
Apprentissage	302	20,3
Études postsecondaires partielles ^a	133	9,0
Certificat ou diplôme collégial	173	11,6
Diplôme universitaire	151	10,2
Réponses valides	1,484	100
Ne sais pas/Pas de réponse	33	—

^a Un autre 2,7 % de ces répondants ont participé à un programme d'apprentissage.

Près de la moitié des répondants viennent de famille où le père n'a pas fréquenté une école secondaire. Lorsqu'on a posé la même question dans le cadre de l'Étude pancanadienne des étudiants de première

année des collèges, un peu plus du tiers des répondants venaient de familles où le père n'a pas fréquenté une école secondaire. Pour ce qui est des études postsecondaires, 20 % des répondants ont affirmé que leur père a suivi un programme d'apprentissage, 12 % ont dit que leur père a obtenu un certificat ou un diplôme du niveau collégial et, dans 10 % des cas, le père possède un diplôme universitaire. Chez les étudiants de première année des collèges, les pourcentages de réponse à ces questions étaient, respectivement, les suivants : 8 %, 17 % et 22 %.

Les deux études ci-dessus ont noté également une variation du niveau d'instruction du père selon l'âge. Bien que la proportion d'apprentis dont le père a fait des études postsecondaires soit relativement uniforme dans l'ensemble, on note tout de même qu'un plus grand nombre d'apprentis âgés ont souligné que leur père n'avait pas fréquenté une école secondaire. Il s'agit là sans doute d'un effet de cohorte puisque des études secondaires non terminées étaient un phénomène plus répandu à l'époque où les parents des apprentis plus âgés fréquentaient l'école (soit il y a 40 à 50 ans) alors que les parents des jeunes apprentis l'ont fait il y a une trentaine d'années.

Tableau 13 : Niveau d'instruction de la mère

Instruction de la mère	Nombre de répondants	Pourcentage de répondants ^a
Moins que le secondaire	286	20,2
École secondaire	518	36,5
Apprentissage	12	0,8
Études postsecondaires partielles ^b	163	11,5
Certificat ou diplôme collégial	271	19
Diplôme universitaire	168	11,8
Réponses valides	1 418	100
Ne sais pas/Pas de réponse	99	—

^a Tous les niveaux pas 100 % en raison de l'arrondissement.

^b Un autre 0,8 % de ces répondants ont participé à un programme d'apprentissage.

Il est beaucoup moins probable qu'une mère ait suivi un programme d'apprentissage comme le père. Cependant, plus de mères ont terminé leurs études secondaires ou ont fréquenté le collège ou l'université. Là encore, plus d'apprentis que d'étudiants de première année des collèges (52 % par rapport à 39 %) ont affirmé que leur mère n'avait pas fréquenté l'école secondaire.

B. INVESTISSEMENTS ET ATTENTES

La présente section examine les investissements et les attentes de répondants dans trois domaines précis : (1) les coûts directs et indirects sous forme de frais de scolarité, de livres et autres dépenses associées à l'éducation; (2) les coûts de substitution sous forme de revenu délaissé d'autres emplois au cours de la période de formation; et (3) le rendement prévu de ces investissements. Il va de soi que les coûts et le rendement des investissements sont fonction du mode de vie, du réseau de soutien et de l'âge. Les données d'ensemble citées dans le rapport ne visent qu'à jeter la base de nouvelles recherches sur les dépenses et sur les rendements généraux des étudiants participant à des programmes d'apprentissage de divers établissements d'enseignement.

B1 : Coûts directs et indirects

Les principaux coûts directs sont les frais de scolarité, les manuels et les outils à main. Les principaux coûts indirects sont les frais de transport et les frais de subsistance. Bien que 40 % des répondants affirment avoir des enfants ou des adultes à charge, seulement 10 % d'entre eux font état de frais de garde. Cela laisse entendre que la majorité des répondants ayant des personnes à charge n'ont pas de coûts supplémentaires à payer en raison de la participation à un programme d'apprentissage, soit parce que les personnes à charge n'exigent pas de service de garde ou que ce service leur est offert par des parents ou amis. Une majorité d'apprentis affirment qu'ils doivent payer des frais d'inscription annuels minimes. Moins de la moitié d'entre eux font face à des frais accessoires comme

Tableau 14: Coûts directs et indirects associés à l'apprentissage

Coûts directs	Pourcentage de répondants citant des coûts	Coût médian ^a (\$)	Coût moyen ^a (\$)
Frais de scolarité/Manuels	91	600	874
Frais d'enregistrement au programme d'apprentissage	48	200	257
Outils à main	41	300	795
Assurance-outils	6	120	387
Coûts directs totaux^b	—	844	1 335
Coûts indirects	Pourcentage de répondants citant des coûts	Coût médian ^a (\$)	Coût moyen ^a (\$)
Frais de transport	90	400	591
Frais de subsistance	76	700	1 319
Hébergement temporaire	27	800	1 209
Garde d'enfants	11	500	968
Coûts indirects totaux^b	—	1 350	2 081
Total des coûts directs et indirects^b	—	2 200	3 233

^a Pourcentage des personnes faisant état de coûts dans cette catégorie.

^b Ne correspond pas au total de la colonne parce que tous les répondants n'ont pas fait état de coûts dans toutes les catégories.

La médiane et la moyenne

La médiane représente le nombre de part et d'autre duquel se répartissent également les valeurs du plus bas au plus haut ou l'inverse. Lorsque la médiane est connue, nous savons qu'il existe un nombre égal de chiffres au-dessus et sous la valeur médiane de la série. La médiane permet donc de comprendre la distribution des chiffres d'une série, en particulier lorsqu'on la compare à la moyenne.

La moyenne résulte de l'addition de tous les nombres d'une série et de la division du résultat par le nombre de chiffres. Lorsque la moyenne est connue, nous connaissons « la valeur moyenne » d'une tranche de nombres d'une série si tous les chiffres de la série possèdent un « poids » égal. Dans une distribution de nombres normale, cette moyenne nous fournit une approximation de « la valeur du milieu de l'étendue ».

Dans la série 10, 25, 30, 55, 70, par exemple 30 est le nombre médian alors que 38 correspond à la moyenne. Il convient de souligner, dans ce cas, que la valeur moyenne est tirée par les nombres les plus élevés de la série, alors que la médiane nous indique qu'il existe un nombre égal de résultats au-dessus et au-dessous de 30 dans cet ensemble de chiffres.

l'hébergement temporaire et l'assurance-outils à main. La plupart des répondants doivent également payer des frais de subsistance, quoique plusieurs d'entre eux ont sans doute pensé aux frais de subsistance *supplémentaires* qu'ils doivent payer au cours de la période de formation en classe. C'est la raison pour laquelle ils ont inscrit 0 \$ dans cette catégorie.

L'ensemble des coûts médians selon l'âge correspond, en gros, à ceux des apprentis âgés de moins de 44 ans, bien que les coûts semblent moins élevés chez les apprentis de 45 ans et plus. Cela s'explique sans doute par le fait que les enfants des apprentis plus âgés fréquentent déjà l'école et/ou exigent moins de surveillance directe des adultes en raison de leur âge.

Tableau 15 : Coûts directs et indirects médians selon le groupe d'âge

Coûts directs	Groupe d'âge et coûts (\$)		
	18-24	25-44	45+
Frais de scolarité/Manuels	600	600	500
Frais d'enregistrement au programme d'apprentissage	200	200	153
Outils à main	300	400	300
Assurance-outils	100	200	X
Ensemble des coûts directs selon l'âge^a	1 000	771	700
Coûts indirects			
Frais de transport	440	400	300
Frais de subsistance	600	800	700
Hébergement temporaire	800	800	750
Garde d'enfants	375	525	X
Ensemble des coûts directs selon l'âge^a	1 200	1 500	1 200
Total des coûts directs et indirects selon l'âge^a	2 205	2 200	1 340

X Supprimé en raison du nombre restreint de répondants.

^a Ne correspond pas au total de la colonne parce que tous les répondants n'ont pas fait état de coûts dans toutes les catégories.

Tableau 16 : Coûts d'apprentissage médians selon le sexe

Coûts directs	Coûts (\$)	
	Homme	Femme
Frais de scolarité/Manuels	834	500
Frais d'enregistrement au programme d'apprentissage	200	108
Outils à main	350	213
Assurance-outils	120	200
Ensemble des coûts directs selon l'âge^a	850	700
Coûts indirects		
Frais de transport	400	250
Frais de subsistance	663	1 000
Hébergement temporaire	800	850
Garde d'enfants	500	400
Ensemble des coûts directs selon l'âge^a	1 355	1 305
Total des coûts directs et indirects selon l'âge^a	2 200	1 998

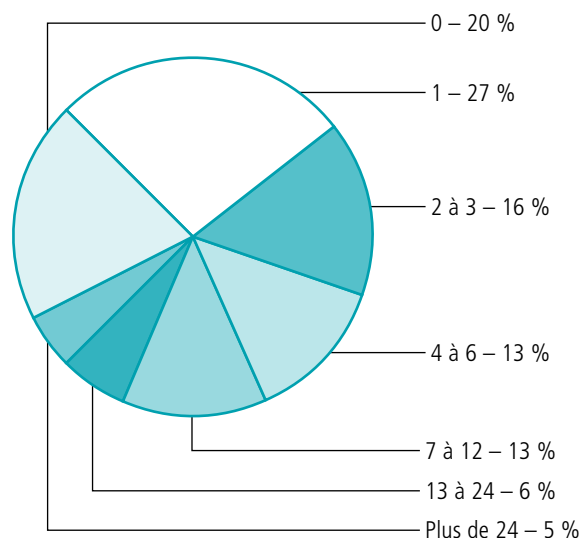
^a Ne correspond pas au total de la colonne parce que tous les répondants n'ont pas fait état de coûts dans toutes les catégories.

Dans l'ensemble, les coûts médians selon le sexe sont légèrement plus élevés chez les hommes, surtout en raison des frais de scolarité plus élevés des programmes coûteux qu'ils ont choisis.

B2 : Coûts de substitution

Dans le cadre de la présente étude, les coûts de substitution de l'apprenti comprennent le temps requis pour trouver un employeur-parrain ainsi que les changements apportés aux revenus. Ces deux facteurs influencent le rendement qu'une personne tire du temps investi et des investissements.

B2.1 : Temps requis pour trouver un employeur-parrain

Figure 1 : Distribution du temps requis pour trouver un employeur-parrain (en mois)

Dans un premier temps, un candidat-apprenti doit trouver un employeur prêt à embaucher de nouveaux apprentis. Cette recherche ne représente pas un obstacle important pour la plupart des apprentis. Il faut tout de même souligner qu'un grand nombre d'apprentis doivent attendre plusieurs mois avant de trouver un employeur-parrain. Vingt pour cent des apprentis affirment avoir trouvé un parrain en moins d'un mois. Quarante-trois pour cent des répondants ont attendu moins de trois mois avant de trouver un employeur-parrain. Par conséquent, près des deux tiers des apprentis trouvent un parrain assez rapidement, la médiane étant d'environ deux mois. Cependant, pour le 37 % d'apprentis qui reste, l'attente peut être beaucoup plus longue, le temps d'attente moyen étant d'environ sept mois. En effet, 24 % de tous les apprentis affirment avoir dû patienter six mois ou plus, 11 % douze mois ou plus et 6 % plus de deux ans avant de s'engager dans un programme d'apprentissage. Il s'agit là, à n'en pas douter, de très longues périodes d'attente.

Lorsqu'on leur pose la question, 25 % des répondants indiquent qu'ils ont eu de la difficulté à trouver un employeur. Plus de répondants (19 %) ayant indiqué être membres d'un ou de plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi (femmes, Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées) que de répondants non-membres disent avoir eu de la difficulté à trouver un employeur, soit 27 % chez les membres des groupes contre 20 % chez les non-membres. On a demandé à tous ces répondants d'indiquer les raisons pour lesquelles ils ont éprouvé des difficultés.

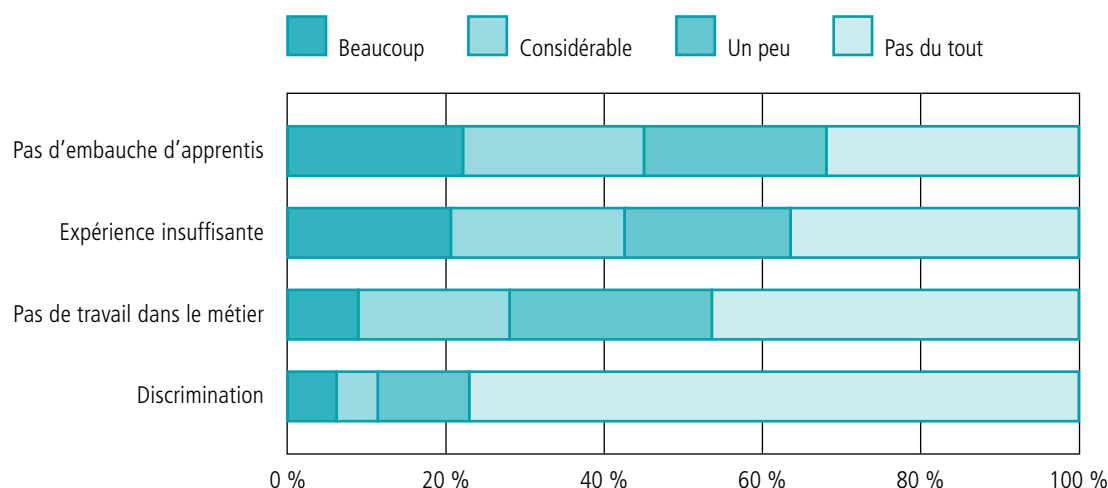
Pour la très grande majorité des répondants, les difficultés éprouvées s'expliquent d'abord et avant tout par le manque d'embauche et par le fait que le répondant n'avait pas suffisamment d'expérience pour participer à un programme d'apprentissage. Cela confirme les études menées antérieurement par le FCA-CAF selon lesquelles les employeurs ont une opinion favorable de l'apprentissage, mais il est difficile de trouver des employeurs qui recrutent des apprentis.

À l'échelle nationale, seulement 18 % des employeurs ont embauché des apprentis en 2006 alors que 27 % d'entre eux en avaient embauché dans le passé, mais il n'en recrutait pas en ce moment. Enfin, 55 % des employeurs ont dit n'avoir jamais embauché d'apprentis. Cela confirme qu'il faut déployer des efforts soutenus pour renseigner les employeurs sur l'importance d'embaucher des apprentis.¹⁴

B2.2 : Changements de revenus

L'étude a permis de poser trois questions relativement aux changements de revenus. Le premier groupe de questions portait sur le salaire payé avant d'entreprendre l'apprentissage, le second sur le salaire au cours de la première année d'apprentissage et le troisième, sur le salaire prévu *après* l'apprentissage. Dans les trois cas, on a demandé aux répondants de préciser le salaire horaire, les heures travaillées par semaine et le nombre de semaines de travail par année.

Figure 2 : Importance apparente des facteurs choisis pour expliquer les difficultés éprouvées à trouver un employeur-parrain



Nota : Les questions n'ont été posées qu'aux personnes disant avoir eu de la difficulté à trouver un emploi.

¹⁴ Corporate Research Associates, *Employer Attitudes and Perceptions of Apprenticeship Study* (2006), www.careersintradec.ca/reports/pdf/Employer_Study_Highlights.pdf, 25 juillet 2007.

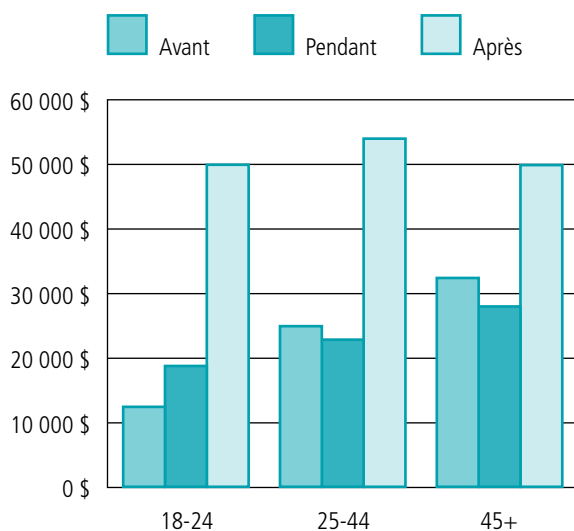
Tableau 17 : Salaires et heures de travail avant, durant et après un apprentissage

Revenus	Salaires horaires médian (\$)	Nombre d'heures médian par semaine	Nombre de semaines médian par année	Salaires hebdomadaires médian (\$)	Salaires annuels médian (\$)
Avant	12,00	40	50	480,00	20 800
Pendant	11,50	40	50	462,50	21 060
Après (prévu)	25,10	40	50	1 040,00	52 000

Nota : Les rangées ne s'additionnent pas parce que les nombres représentent des médians et non des moyennes.

Comme l'indique le tableau 17, la paie des répondants pendant l'apprentissage est sensiblement la même qu'avant l'apprentissage (une légère hausse des heures moyennes, non médianes), compense une légère baisse du salaire horaire. Cependant, la paie augmentera de façon importante après l'obtention du statut de compagnon. Ces calculs ne font pas ressortir de grandes différences pour ce qui est des heures travaillées chaque semaine ou des semaines de travail par année.

Figure 3 : Revenu médian avant et durant l'apprentissage, et le revenu prévu après l'apprentissage, par cohorte d'âges

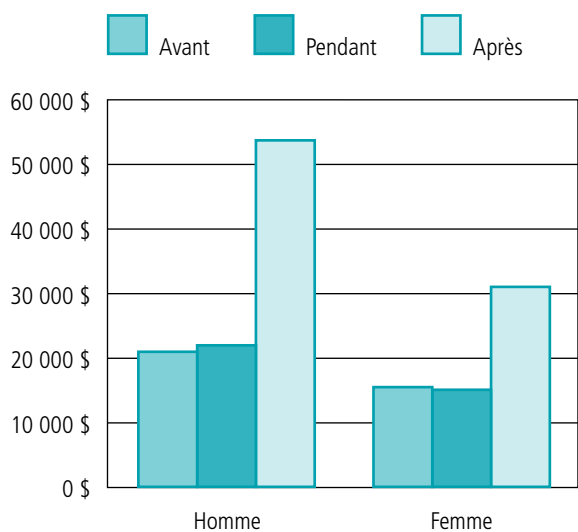


Toutefois, on note des changements lorsque les données sont regroupées. Le salaire est sensiblement le même dans les divers groupes d'âge, mais des différences apparaissent dans le salaire avant et pendant un apprentissage par cohorte d'âge. Chez les apprentis les plus jeunes, par exemple, on note une grande augmentation salariale à la suite d'une légère hausse du salaire horaire et d'un accroissement considérable des heures travaillées durant l'année. Il faut dire que les jeunes apprentis n'ont pas à renoncer à un salaire antérieur. Ce qui n'est pas le cas des apprentis plus âgés. Bien que les apprentis plus âgés touchent habituellement des revenus plus élevés que leurs jeunes collègues durant leur apprentissage, leurs heures travaillées fluctuent peu et leur salaire horaire baisse légèrement par rapport à leur salaire d'avant l'apprentissage. Durant la période d'apprentissage, l'effet de cette baisse salariale est amplifié par le fait que la période de récupération des investissements est plus courte pour les apprentis plus âgés.

Le sexe semble avoir un effet plus important sur le salaire actuel et sur le salaire prévu. Le salaire des femmes avant et pendant l'apprentissage est d'au moins 25 % inférieur à celui des hommes. L'écart dans le salaire prévu est d'environ 2:1. Cela laisse sous-entendre que les femmes s'engageant dans un apprentissage toucheront un salaire inférieur aux hommes. Pendant l'apprentissage, le salaire de la femme (moins élevé au départ) baisse légèrement pendant que celui des hommes augmente un peu.

Après l'apprentissage, les femmes apprenties s'attendent non seulement à toucher des revenus absolus beaucoup plus bas que les hommes, mais aussi des salaires *proportionnels* beaucoup plus bas. On suppose que le choix des métiers des hommes et des femmes explique, en bonne partie, la différence prévue. Peu importe les raisons, le salaire prévu par les apprentis nous oblige à conclure que le rendement des investissements en apprentissage sera moins élevé chez les femmes que chez les hommes.

Figure 4 : Revenu médian avant et durant l'apprentissage, et le revenu prévu après l'apprentissage, par sexe



C. PERCEPTIONS DE L'APPRENTISSAGE

La plupart des apprentis ne s'engagent pas dans un programme d'apprentissage immédiatement après leurs études secondaires. Ils entreprennent un apprentissage après une période de travail. La présente section se penche sur les questions associées à cette transition.

C1 : Facteurs personnels d'inscription

Tableau 18 : L'apprentissage comme premier choix après le secondaire

L'apprentissage comme premier choix	Nombre de répondants	Pourcentage de répondants
Oui	466	32,8
Non	954	67,2
Total	1 420	100
Ne sais pas/ Pas de réponse	97	—

Tableau 19 : Premier choix autre que l'apprentissage après le secondaire

Autre premier choix	Nombre de répondants	Pourcentage de répondants
Travail	367	40,0
Collège	317	34,5
Université	171	18,6
Autre	63	6,9
Total	918	100

Environ le tiers des répondants affirment que l'apprentissage représente leur premier choix après le secondaire. D'autre part, 34 % des apprentis pour qui l'apprentissage ne constituait pas un premier choix affirment que des études collégiales étaient leur premier choix et 18,6 % ont choisi l'université. Pour les autres, le « travail » représentait le premier choix. Il s'agissait alors d'un emploi non associé à l'apprentissage.

Comme le montre la figure 5, les principaux facteurs influençant la décision de devenir apprenti semblent associés directement aux expériences de travail et de vie. Une personne de métier suggérant l'apprentissage est le facteur influençant le plus d'apprentis : pas

moins de 50 % d'entre eux affirment que des personnes de métier ont influencé leur décision « beaucoup » ou « considérablement » de s'engager dans un programme d'apprentissage, alors que moins du quart des répondants ont dit que cette

source ne les avait pas influencés du tout. Les connaissances acquises au cours d'un emploi antérieur (dans l'industrie ou dans une industrie connexe) constituent le deuxième facteur le plus important, suivi par un passe-temps personnel.

Figure 5 : Importance relative des divers facteurs menant à une inscription à un programme d'apprentissage

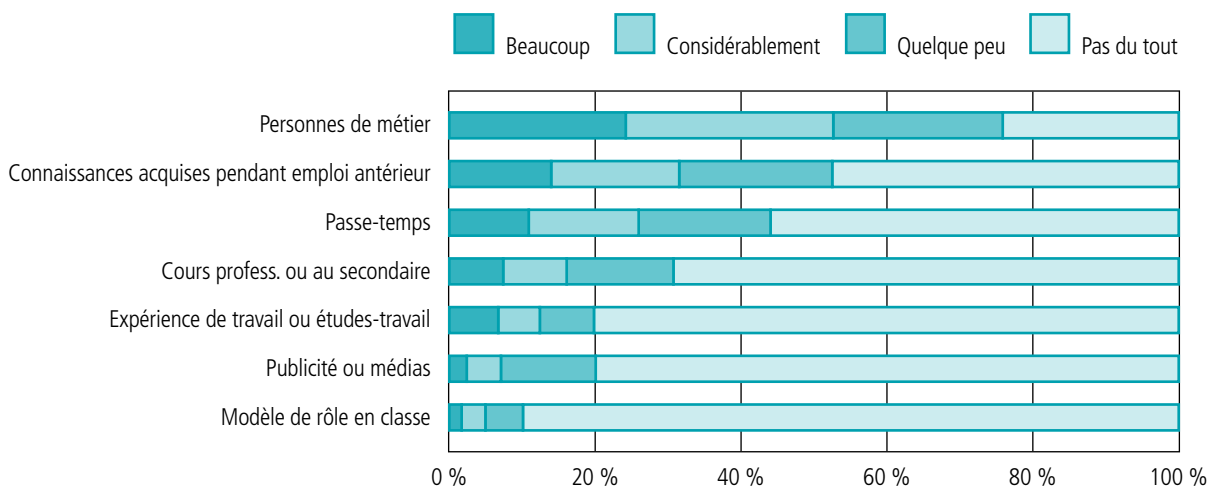
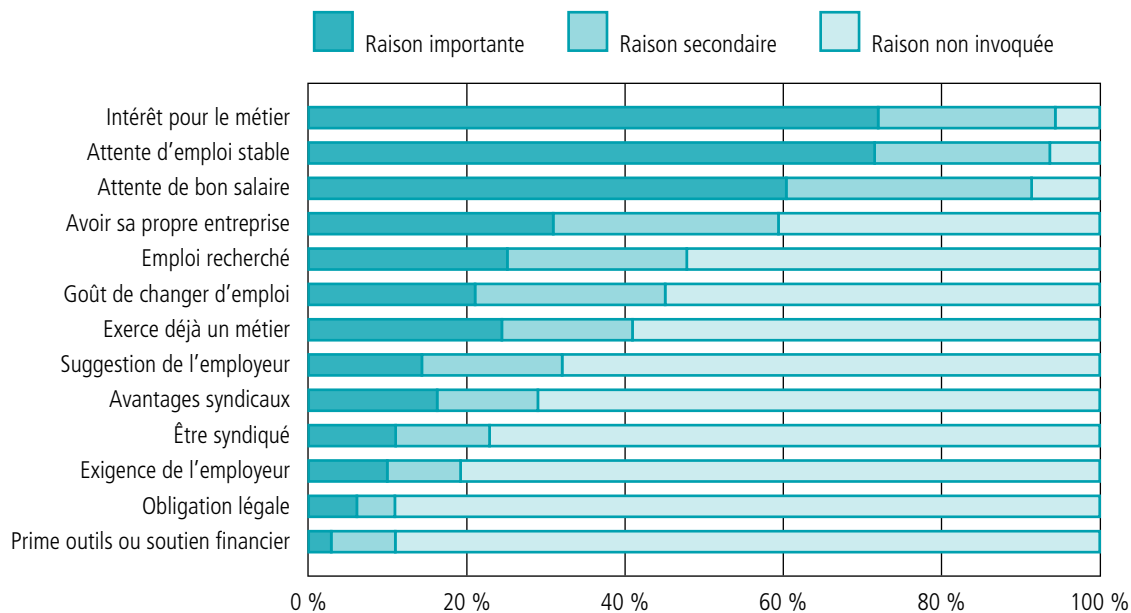


Figure 6 : Fréquence des raisons incitant à s'engager dans un programme d'apprentissage



En revanche, les cours préparatoires du secondaire et les expériences de travail à l'école ont peu influencé les répondants. Seulement 30 % d'entre eux disent que les cours au secondaire ou les cours professionnels n'ont *aucunement* influencé leur décision. L'expérience de travail à l'école et les programmes études-travail du secondaire ont joué un rôle encore moins important puisqu'ils n'ont été notés que par 20 % des répondants. Les médias et les modèles de rôle en classe ont exercé peu ou pas d'influence sur les répondants.

Ces données confirment que la majorité des apprentis choisissent l'apprentissage après avoir été sur le marché du travail et qu'ils n'y voient pas une alternative au collège ou à l'université à la fin de leurs études secondaires.

Loin devant, les deux principales raisons expliquant la participation à un programme d'apprentissage sont « l'intérêt pour le métier » et « l'attente d'un emploi stable ». L'attente d'un bon salaire est souvent citée comme raison pour s'engager dans un apprentissage. Cependant, l'emploi stable dépasse la recherche d'un salaire élevé. Les autres raisons, moins citées, pour s'engager dans un programme d'apprentissage sont

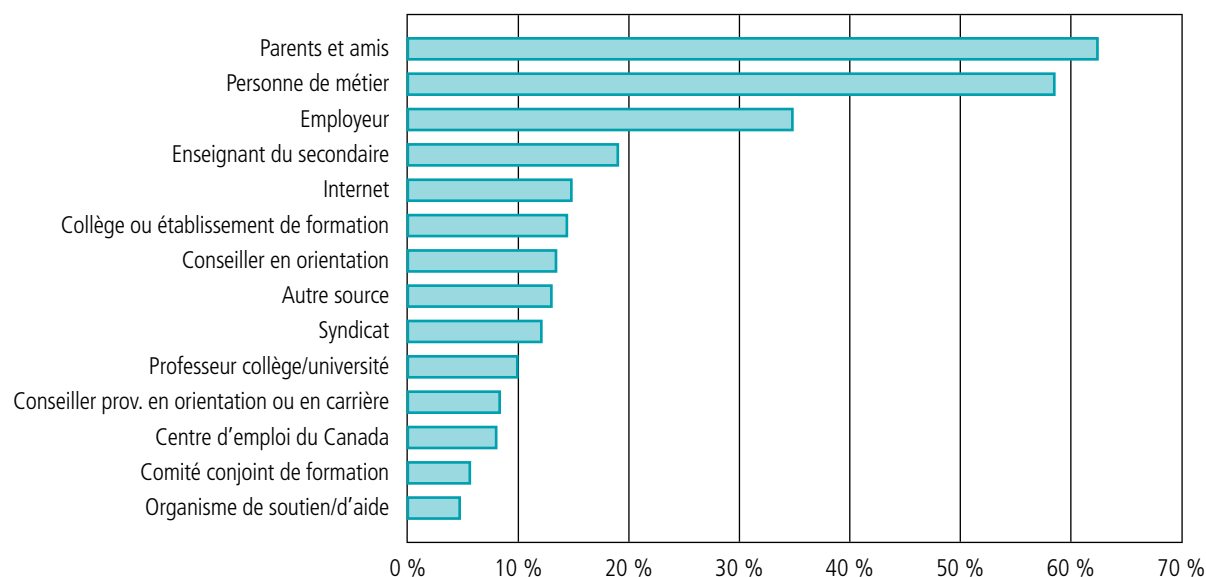
les suivantes : « avoir sa propre entreprise », « emploi recherché », « goût de changer d'emploi » et « exerce déjà un métier ». ¹⁵ Peu d'apprentis disent s'engager dans un programme d'apprentissage pour devenir travailleur syndiqué ou pour satisfaire une exigence de l'employeur.

C2 : Attitudes sociales observées

Pour comprendre les liens entre les attitudes sociales et les facteurs d'inscription, on a demandé aux répondants s'ils ont pris conseil auprès de diverses sources avant de s'engager dans un apprentissage et si ces conseils avaient influencé leur décision de façon positive ou négative ou s'ils n'avaient eu aucun effet.

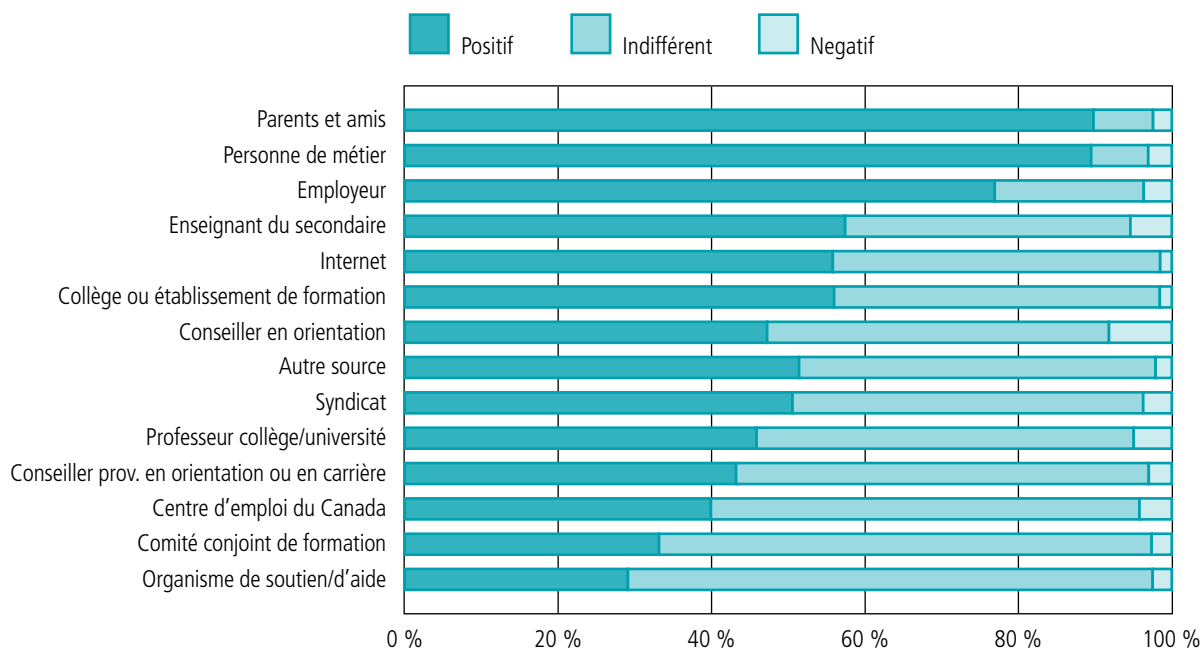
La figure 7 indique la proportion de répondants ayant fait état des diverses sources ayant influencé de façon positive leur décision de s'engager dans un programme d'apprentissage. Les parents, les amis et les employeurs sont de loin les sources d'encouragement les plus fréquemment citées. Les établissements d'enseignement suivent. Les sources les moins évoquées sont les organismes gouvernementaux.

Figure 7 : Fréquence de réception de counselling favorable concernant l'apprentissage



¹⁵ Dans ce dernier cas, les personnes devaient probablement s'engager dans un programme d'apprentissage pour avancer dans le domaine choisi.

Figure 8 : Séances de counselling produisant des résultats favorables, indifférents ou négatifs, par source de counselling



Il ne faut pas en conclure que les organismes gouvernementaux offrent des conseils *négatifs* sur les programmes d'apprentissage. Comme l'indique la figure 8, toutes les sources donnent aux apprentis plus de conseils jugés positifs que négatifs. La fréquence peu élevée de scores positifs apparaissant à la figure 8 s'explique, en partie, par le fait

que les futurs apprentis consultent moins certaines sources (ils s'adressent plus à des amis qu'à un Centre d'emploi du Canada) et qu'une forte proportion de séances de counselling de sources dites « officielles » sont jugées « indifférentes » ou « neutres » parce que les conseillers souhaitent demeurer aussi objectifs que possible.

CONCLUSIONS

A. PROFIL :

Quel est le profil démographique des apprentis fréquentant les collèges et instituts du Canada et quels défis en découlent?

Âge

Les apprentis répondants ont, en moyenne, un peu moins de 28 ans. Ils sont donc deux ans *plus jeunes* que la population moyenne des apprentis, mais neuf ans *plus vieux* que la population globale des étudiants de première année des collèges.¹⁶ L'âge plus avancé des apprentis s'explique par le fait qu'ils s'engagent dans un programme d'apprentissage après avoir travaillé ou après avoir profité d'un enseignement postsecondaire, plutôt qu'après leurs études secondaires.

Cela a deux grandes conséquences :

- ⇒ Plus un apprenti est jeune, plus le rendement de ses investissements en éducation sera élevé. Cela signifie que le rendement à vie sera moindre chez les personnes repoussant l'apprentissage de quelques années.
- ⇒ Il faut donc se demander pourquoi un aussi grand nombre d'étudiants décident de reporter leur engagement dans un programme d'apprentissage et les mesures à prendre pour contrer cette tendance.

Des recherches menées par le FCA-CAF et par d'autres organismes suggèrent que les facteurs suivants peuvent être responsables de la situation : le manque d'information sur les occasions d'apprentissage, la perception sociale défavorable des métiers et le manque d'employeurs-parrains.¹⁷ Toutefois, il faut, de toute évidence, entreprendre de nouvelles recherches sur la nature de ces facteurs et sur les politiques qui veilleront à ce que les jeunes Canadiens comprennent les avantages de l'apprentissage et

que toutes les personnes souhaitant y faire carrière peuvent en profiter.

Sexe

Un peu plus de 10 % des répondants étaient des femmes. La plupart d'entre elles exercent un des métiers les moins bien rémunérés. Étant donné que les femmes sont moins présentes que les hommes dans les métiers, les jeunes femmes ont moins de modèles de rôle positifs, un facteur qui semble renforcer la faible représentation des femmes dans les métiers. D'ailleurs, l'étude démontre que les parents, les amis et les contacts avec les gens de métier influencent de façon importante le choix de devenir apprenti. De plus, comme la plupart des femmes se retrouvent dans les métiers les moins bien rémunérés, le rendement global des investissements des femmes de métier semble moins attirant qu'il ne l'est pour les hommes, ce qui aurait pour effet d'éloigner les femmes des carrières dans les métiers en général.

Plusieurs intervenants, notamment les collèges et les instituts, offrent maintenant des programmes et des services novateurs visant à surmonter ces obstacles. Les solutions offertes vont d'ateliers d'une journée pour fillettes et jeunes femmes fréquentant les écoles secondaires de la région à la promotion des programmes et des carrières dans les métiers, en passant par les bourses pour les femmes optant pour des métiers et professions non traditionnels et par les programmes préparant les femmes à des métiers non traditionnels. L'étude recommande, entre autres, de lancer un projet qui dresserait une liste exhaustive de ces programmes pour les rassembler dans un seul document pratique et facile d'accès. Une autre recommandation verrait le FCA-CAF s'associer à jumeler des jeunes femmes à des mentors déjà présents dans les métiers. Ces personnes pourraient leur fournir encouragement, conseils et contacts personnels.

¹⁶ Dietsche, *Étude pancanadienne menée auprès des étudiants de première année des collèges*, Figure 3.

¹⁷ FCA-CAF, *Avoir accès aux programmes d'apprentissage au Canada et les réussir – La perception des obstacles — Un rapport de consultation*, 12-24 et 30-34 et le Conference Board du Canada, *Solving the Skilled Trades Shortage* (Ottawa, RHDSC, 2002), 2-22

Statut minoritaire

Sept pour cent des répondants ont affirmé être d'origine autochtone, soit environ trois points de plus que le pourcentage d'Autochtones dans la population du Canada. Ces résultats confirment les résultats de recherches antérieures selon lesquelles les Autochtones connaissent du succès dans les programmes postsecondaires non offerts à l'université et qu'ils peuvent accroître leur présence dans ces domaines.¹⁸ Le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada favorise l'inclusion des Autochtones aux métiers et aux programmes d'apprentissage par l'entremise de son projet d'apprentissage dans les métiers autochtones. Le FCA-CAF et l'ACCC doivent s'associer pour appuyer ces projets et en mettre au point de nouveaux.

D'autre part, 7 % des répondants ont dit être membres d'une minorité visible. Comme ces minorités représentent 13 % de la population du Canada, les résultats de l'étude indiquent qu'on peut faciliter grandement l'accès aux programmes d'apprentissage offerts par les collèges et instituts canadiens subventionnés par l'État. Cela s'avère important non seulement pour des raisons économiques et de justice sociale, mais aussi parce que ce groupe s'accroît beaucoup plus rapidement que le reste de la population. Il offre donc un réservoir de talent croissant pour faire face à l'imminente pénurie de travailleurs et aux départs à la retraite des personnes de métier.¹⁹

Niveau de scolarité

La scolarité et les antécédents familiaux peuvent exercer une influence directe ou indirecte sur les taux

de participation et sur la réussite au niveau post-secondaire.²⁰ Quatre-vingt-quatorze pour cent des répondants disent avoir terminé leurs études secondaires. Comme les étudiants de première année des collèges, la plupart d'entre eux jugent important de terminer son secondaire, de nourrir un sentiment d'appartenance et d'interagir avec les enseignants. Par contre, les apprentis semblent moins impliqués dans leurs études que les étudiants de première année des collèges, s'il faut se fier à l'intérêt qu'ils ont pour les devoirs et les matières enseignées au secondaire.

Le manque de préapprentissage pourrait expliquer une partie du problème. Lorsqu'on demande aux participants de décrire ce qu'ils faisaient avant d'entreprendre un apprentissage, seulement près de la moitié des répondants ont indiqué qu'ils ont suivi un programme de préapprentissage associé directement ou indirectement relié à leur apprentissage actuel.

Il est encourageant de noter que la majorité des apprentis ayant suivi des cours en classe ou un préapprentissage avant de s'engager dans un programme d'apprentissage ont obtenu des crédits dans le cadre de leur programme de formation en classe ou de leur formation en milieu de travail. Il serait utile de savoir dans quelle mesure le préapprentissage ou l'expérience de travail influencent la réussite des programmes d'apprentissage parce qu'on sait que les apprentis réussissant un programme de reconnaissance professionnelle touchent un salaire plus élevé et contribuent davantage à atténuer la pénurie de travailleurs spécialisés.

¹⁸ Mendelson, *Aboriginal Peoples and Postsecondary Education in Canada*.

¹⁹ Conseil national sur le développement de la main-d'œuvre des minorités visibles. *Préparer notre main-d'œuvre pour demain*. (Ottawa : Conseil national sur le développement de la main-d'œuvre des minorités visibles, 2004); et le Conseil canadien sur l'apprentissage, « L'apprentissage au Canada », www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/LessonsInLearning/apprenticeship-inL.htm?Language=FR

²⁰ Finnie, R., Lascelles, E., Sweetman, A., *Les effets directs et indirects des antécédents familiaux sur l'accès à l'enseignement postsecondaire*. (Ottawa : Statistique Canada, 2005).

B. LES INVESTISSEMENTS :

À quels coûts et rendements financiers doivent s'attendre les personnes investissant dans les programmes d'apprentissage?

Coûts directs et indirects

Les coûts directs et indirects associés à l'apprentissage sont relativement peu élevés. D'après les répondants, les coûts directs médians, frais de scolarité, manuels et outils du métier dans les collèges et instituts subventionnés par l'État au Canada, s'élèvent à environ 1 335 \$ par niveau de formation (ou « par année »). L'ajout des coûts indirects comme les transports, la garde d'enfants et les frais de subsistance – coûts présents également dans toute autre activité éducative ou au travail – fait grimper la facture à environ 3 233 \$. Il faut souligner que ces calculs varient selon les personnes, le programme choisi, le lieu, le nombre de personnes à charge et autres facteurs. Il n'en demeure pas moins que le coût global d'un apprentissage se compare favorablement à ce que devait payer un étudiant de premier cycle pour les frais de scolarité (4 029 \$) en 2004 et l'étudiant moyen des collèges (2 133 \$).²¹

Coûts de substitution

Les personnes souhaitant s'engager dans un programme d'apprentissage doivent calculer également les coûts de substitution. Comme le précise la section 3B, ces coûts comprennent le temps requis pour trouver un parrain et les changements de revenus résultant de l'apprentissage. Même les deux tiers des apprentis trouvent un parrain en trois mois ou moins, environ le quart d'entre eux doivent attendre plus de six mois. Comme ces périodes d'attente peuvent décourager les candidats, il faudrait poursuivre

les efforts visant à sensibiliser les employeurs aux avantages de l'apprentissage afin qu'un plus grand nombre embauche des apprentis.

Lorsque les jeunes apprentis trouvent un employeur-parrain, la plupart d'entre eux perdent peu ou pas de leurs revenus au cours de la formation, selon l'étude. En fait, plusieurs jeunes travailleurs devenus apprentis peuvent obtenir une augmentation salariale *plus importante* par suite d'un léger accroissement de leur salaire horaire et d'un bond dans les heures travaillées chaque année. Toutefois, la situation est moins enviable chez les apprentis plus âgés. Plusieurs subissent une légère baisse de revenus durant leur apprentissage et tous ont moins d'année de travail pour récupérer leurs investissements initiaux. Ces résultats démontrent qu'il existe des avantages certains à attirer plus de jeunes dans les régimes d'apprentissage provinciaux et territoriaux. Par conséquent, les efforts de recrutement doivent toujours faire connaître l'apprentissage aux jeunes à la fin du secondaire. Il convient également d'examiner de nouvelles façons de faciliter aux jeunes une transition plus directe vers l'apprentissage.

Rendement financier des investissements en formation

Les apprentis s'attendent à ce que leur investissement leur offre un rendement immédiat et important. Ils misent sur un revenu annuel moyen de 52 000 \$ à la fin de leur apprentissage. D'après l'étude SAEE décrite plus tôt, cette attente se rapproche du revenu annuel moyen de 53 500 \$ que touchent les diplômés des programmes d'apprentissage en Saskatchewan après deux années de travail. Le salaire des étudiants de premier cycle s'élève alors à 45 400 \$ et celui des diplômés des collèges, à 42 250 \$.²²

²¹ Statistique Canada, « Les frais de scolarité des universités », Le Quotidien, 2 septembre 2004, www.statcan.ca/Daily/Francais/040902/d040902a.htm; et Usher et Junor, *Le Prix du savoir*, 118.

²² Inshtrix Research, *Saskatchewan Education and Employment*, ix.

C. LES PERCEPTIONS :

Comment les attitudes personnelles et sociales influencent-elles les facteurs d'inscription et quelles répercussions ont-elles sur le recrutement des apprentis?

Facteurs d'inscription personnels et attitudes sociales observées

Le cheminement vers l'apprentissage suit une expérience du marché du travail. Il ne constitue pas un premier choix après les études secondaires. Les apprentis ne comptent pas sur les cours du secondaire ou sur les cours de préparation au collège, l'expérience de travail parrainée par l'école ou les services des conseillers en orientation pour s'engager dans l'apprentissage et pour faire carrière dans les métiers. Ce sont les parents, les amis et les autres personnes de métier qui influencent le plus le choix de métier de l'apprenti. Bien que toutes les sources d'information soient généralement positives, les sources institutionnelles et « officielles » (écoles, centres d'emploi et médias) sont perçues de façon moins favorable. Cela confirme, une fois encore, que ces sources doivent améliorer leurs services d'information.

Comme la plupart des apprentis ne comptent pas beaucoup sur les services de counselling des collèges et des écoles secondaires pour choisir leur métier, il faut que les collèges et instituts, les écoles secondaires et les commissions scolaires facilitent davantage le cheminement des jeunes en leur faisant connaître les choix d'apprentissage offerts. Plusieurs moyens permettent d'atteindre cet objectif :

- ⇒ accroître le nombre de programmes préparatoires aux métiers et de programmes de préapprentissage pour offrir des débouchés aux apprentis n'ayant pas de diplôme d'études secondaires ou de cours préalables; et
- ⇒ accroître les programmes de transition école secondaire-collège qui permettent aux jeunes de terminer leurs études secondaires tout en suivant des cours collégiaux associés au métier visé.

Il est à espérer que tous les efforts cités ci-dessus devraient contribuer à l'amélioration continue de l'apprentissage partout au Canada.

BIBLIOGRAPHIE

- Banister Research and Consulting Inc., *Survey of 2003/2004 Graduates of the Apprenticeship and Industry Training System* (Edmonton : Alberta Advanced Education, 2005)
- FCA-CAF. *Avoir accès aux programmes d'apprentissage au Canada et les réussir – La perception des obstacles — Un rapport de consultation*. Ottawa : FCA-CAF, 2004.
- Conseil canadien sur l'apprentissage. « L'apprentissage au Canada. » (25 juillet 2006), www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/LessonsInLearning/apprenticeship-inL.htm?Language=FR.
- Conference Board du Canada, *Solving the Skilled Trades Shortage*, Ottawa : RHDSC, 2002
- Corporate Research Associates, « Employer Attitudes and Perceptions of Apprenticeship Study. » (2006), http://www.careersintrades.ca/reports/pdf/Employer_Study_Highlights.pdf.
- Dietsche, Peter. *Étude pancanadienne menée auprès des étudiants de première année des collèges — Rapport n° 1 : Les caractéristiques des étudiants et le collège*. Ottawa : HDSC, 2007.
- Emploi Ontario, « Registered Apprenticeship Training 2004, » Labour Market Information. (Janvier 2007). Affiché sur www.gov.on.ca/GOPSP/en/graphics/116970.pdf.
- Finnie, R., E. Lascelles et A. Sweetman, *Les effets directs et indirects des antécédents familiaux sur l'accès à l'enseignement postsecondaire*. Ottawa : Statistique Canada, 2005.
- Insightrix Research. *Saskatchewan Advanced Education and Employment: Graduate Outcomes of 2004-2005 Class*. Regina : Saskatchewan Advanced Education and Employment, 2007.
- Programme des normes interprovinciales Sceau rouge. « Tableau Ellis. » <http://www.tableuellis.ca/Bienvenue.html>.
- Mendelson, Michael. *Aboriginal Peoples and Postsecondary Education in Canada*. Ottawa : Caledon Institute of Social Policy, 2006.
- Conseil national sur le développement de la main-d'œuvre des minorités visibles. *Préparer notre main-d'œuvre pour demain*. Ottawa : Conseil national sur le développement de la main-d'œuvre des minorités visibles, 2004. Affiché sur www.nvmclfd.ca/documents/NVMCLDFrenchReport1.pdf
- Newfoundland and Labrador Department of Education, *CareerSearch 2004 Apprenticeship Graduates*, St. John's : (2004)
- Skof, Karl. « Tendances de la formation des apprentis inscrits au Canada. » Dans *Questions d'éducation*. Ottawa : Statistique Canada/Centre de la statistique de l'éducation, 2006. Affiché sur : www.statcan.ca/francais/freepub/81-004-XIF/2006002/regappr_f.htm
- Statistique Canada. « Les Autochtones du Canada. » Statistique Canada. (23 juillet 2007), www12.statcan.ca/francais/census01/Products/Analytic/companion/abor/canada_f.cfm
- _____. « Taux d'obtention de diplôme dans les écoles secondaires (2002-2003). » *Le Quotidien* (2 février 2005), www.statcan.ca/Daily/Francais/050202/q050202b.htm
- _____. « Caractéristiques choisies en matière de culture et de main-d'œuvre. » Dans *Recensement du Canada de 2001*. Ottawa : Statistique Canada, 2001. Affiché sur www12.statcan.ca/francais/census01/home/index.cfm
- _____. « Les programmes de formation des apprentis inscrits. » *Le Quotidien* (17 novembre 2006), www.statcan.ca/Daily/Francais/061117/q061117a.htm
- _____. Et le Conseil des ministres de l'Éducation, *Les indicateurs de l'éducation au Canada : Rapport du Programme pancanadien des indicateurs de l'éducation*. Ottawa : 2005.
- Usher, Alex et Sean Junor. *Le prix du savoir 2004 : L'accès à l'éducation et la situation financière des étudiants au Canada*. Montréal : Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, 2004.

ANNEXE 1 : RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR PROFESSION

Métier	Réponses	Pourcentage du total
Boulangier-pâtissier	3	0,2
Briqueteur	11	0,8
Calorifugeurs (chaleur et froid)	8	0,6
Carrossier de véhicules automobiles	1	0,1
Charpentier	111	8,7
Chaudiériste	4	0,3
Coiffeur styliste	3	0,2
Commis aux pièces	18	1,4
Conducteur de grue mobile	5	0,3
Conducteur d'équipement lourd	44	3,4
Couvreur	7	0,5
Cuisinier	40	3,2
Ébéniste	4	0,3
Électricien en construction	264	20,8
Électricien industriel	77	6,1
Ferronnier (généraliste)	6	0,4
Latteur (mécanicien de systèmes intérieurs)	1	0,1
Machiniste	25	2,0
Mécanicien d'appareils industriels	15	1,1
Mécanicien de brûleurs à mazout	2	0,1
Mécanicien de camions et de véhicules de transport	20	1,6
Mécanicien de motocyclettes	2	0,1

Métier	Réponses	Pourcentage du total
Mécanicien en réfrigération et en climatisation	14	1,1
Mécanicien industriel (de chantier)	60	4,7
Monteur de conduites de vapeur/Tuyauteur	38	3,0
Outilleur-ajusteur	21	1,7
Peintre d'automobiles	2	0,1
Peintre et décorateur	2	0,1
Plombier	141	11,2
Poseur de revêtements souples	2	0,1
Soudeur	33	2,6
Technicien à l'entretien et à la réparation d'appareils ménagers	8	0,6
Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	82	6,4
Technicien de lignes électriques	3	0,2
Technicien de matériel agricole	29	2,2
Technicien de systèmes de moteurs électriques	3	0,2
Technicien de véhicules récréatifs	1	0,1
Technicien en électronique (produits de consommation)	7	0,5
Tôlier	8	0,6
Transformateur de métaux (appareilleur)	7	0,5
Autre	132	10,4
Réponses valides	1 264	100^a

^a Tous les niveaux pas 100 % en raison de l'arrondissement.

ANNEXE 2 : FOURNISSEURS PUBLICS DE FORMATION COMPTANT DES APPRENTIS PARTICIPANTS

Alberta College of Art and Design	NBCC – Miramichi
Algonquin College of Applied Arts and Technology	NBCC – Saint John
Assiniboine Community College	NBCC – St. Andrews
Cambrian College of Applied Arts and Technology	Niagara College
Camosun College	North Island College
Cambrian College of Applied Arts and Technology	North West Regional College
CCNB – Bathurst	Northern Alberta Institute of Technology
Centennial College of Applied Arts and Technology	Northern College of Applied Arts and Technology
Collège Communautaire du Nouveau Brunswick	Northern Lakes College
College of New Caledonia	Northern Lights College
College of the North Atlantic (CNA)	Nova Scotia Agricultural College
College of the Rockies	Nova Scotia Community College
Columbia College	Red Deer College
Conestoga College of Applied Arts and Technology	Red River College
Confederation College of Applied Arts and Technology	Saskatchewan Indian Institute of Technologies
Cumberland Regional College	Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology
Durham College	Sault College of Applied Arts and Technology
Fanshawe College of Applied Arts and Technology	Selkirk College
George Brown College of Applied Arts and Technology	Seneca College of Applied Arts and Technology
Georgian College of Applied Arts and Technology	Sheridan College Institute of Technology and Advanced Learning
Holland College	Société éducative de l'Île-du-Prince-Édouard
Humber College Institute of Technology & Advanced Learning	Southern Alberta Institute of Technology
Kemptville College	St. Clair College of Applied Arts and Technology
Keyano College	University College of Cape Breton (UCCB)
Kwantlen University College	Vancouver Community College (VCC)
La Cité collégiale	Yukon College
Mohawk College of Applied Arts and Technology	