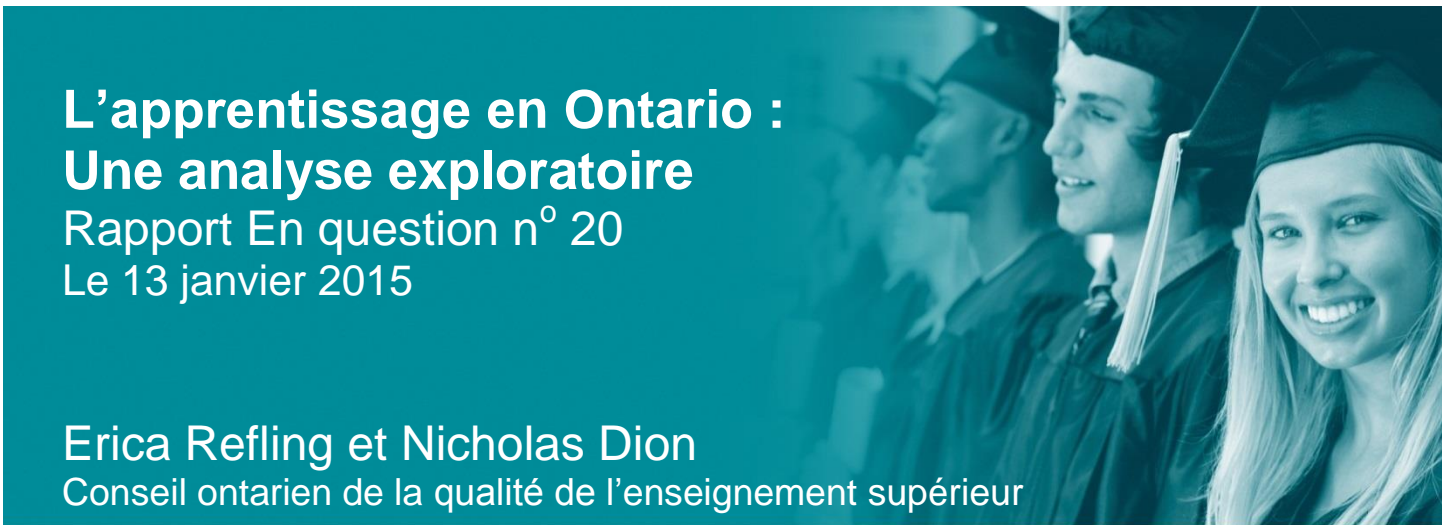




Conseil ontarien  
de la qualité de  
l'enseignement supérieur

*Un organisme du gouvernement de l'Ontario*



**L'apprentissage en Ontario :  
Une analyse exploratoire**  
Rapport En question n° 20  
Le 13 janvier 2015

Erica Refling et Nicholas Dion  
Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

Publié par

## Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge, bureau 2402  
Toronto (Ontario) Canada M5E 1E5

Téléphone : 416 212-3893  
Télécopieur : 416 212-3899  
Site Web : [www.heqco.ca](http://www.heqco.ca)  
Courriel : [info@heqco.ca](mailto:info@heqco.ca)

### Citer ce document comme suit :

Refling, E., et N. Dion (2015). *L'apprentissage en Ontario : Une analyse exploratoire*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



*Un organisme du gouvernement de l'Ontario*

Les opinions exprimées dans ce 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 appui, financier ou autre, à ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2015

## Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier les nombreux intervenants dont les données et les commentaires ont contribué à la rédaction du présent rapport. Un remerciement particulier va aux membres du Forum canadien sur l'apprentissage, qui ont coordonné l'analyse des données de Statistique Canada aux fins du rapport et qui ont fait part de précieux commentaires sur les premières versions du rapport. Ils remercient également les personnes-ressources de l'Ordre des métiers de l'Ontario et du ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU), pour les données et les précisions qu'ils ont fournies sur plusieurs points contenus dans le rapport et pour les divers autres commentaires utiles. Enfin, ils remercient les nombreux réviseurs du secteur de l'apprentissage pour leur rétroaction sur les premières versions du rapport.

## Sommaire

Le présent rapport a pour objectif de présenter au lecteur le secteur de l'apprentissage de l'Ontario en lui donnant un aperçu de la situation actuelle. Nous décrivons tout d'abord la structure et la gouvernance du système d'apprentissage dans la province, puis nous étudions les documents publiés au sujet de certains débats politiques concernant l'apprentissage. Par la suite, nous recensons et rassemblons des données clés sur les différentes composantes de ce système complexe, en présentant des données comparatives canadiennes, s'il y a lieu, afin de définir les forces et les faiblesses. Le rapport vise à servir de base solide aux éventuels prochains débats sur l'apprentissage.

La première section du rapport expose la structure de l'apprentissage en Ontario et présente tout d'abord l'histoire de l'apprentissage de même que l'évolution des lois le régissant. Le processus par lequel on devient un apprenti, les cheminements vers l'apprentissage ainsi que les métiers faisant l'objet d'un apprentissage y sont décrits. En outre, la section explique la différence entre les métiers à accréditation obligatoire et facultative dans le cadre du Programme du Sceau rouge.

La deuxième section du rapport étudie les documents publiés au sujet de l'apprentissage, en mettant l'accent sur la soi-disant pénurie d'apprentis, les obstacles à la participation des apprentis et des employeurs et les obstacles à la persistance et à l'achèvement.

La troisième et dernière section du rapport présente des données pertinentes, tirées en grande partie du Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) de Statistique Canada. Aux fins du sommaire, nous soulignons trois sujets particulièrement intéressants :

- 1) *Inscriptions et achèvements.* En 2012, on comptait près de 165 000 apprentis inscrits en Ontario. À part en 2011, ce chiffre a augmenté chaque année de 2000 à 2012. Même si le nombre absolu d'apprentis a augmenté, le taux de cette hausse a oscillé au fil du temps. Tout en étant conscients des nombreux défis pour calculer les taux d'achèvement de la formation d'apprenti en Ontario, nous avons aussi constaté que les taux d'achèvement n'ont pas suivi le rythme des inscriptions, même s'ils ont connu une amélioration. Après une fluctuation allant de 30,3 % à 38,8 % entre 2000 et 2012, les taux d'achèvement des apprentis en Ontario ont atteint un sommet de 46,8 % en 2012.
- 2) *La répartition des apprentis selon le groupe de métiers.* En 2012, 16,1 % des apprentis étaient inscrits à une formation liée au groupe des agents de soutien aux utilisateurs, une catégorie d'agents et de techniciens du service à la clientèle qui fournissent du soutien aux utilisateurs et aux entreprises éprouvant des difficultés informatiques. Ce groupe comprend cinq métiers distincts. Les inscriptions à ce groupe ont connu une hausse rapide entre 2006 et 2012, attribuable en partie à des facteurs externes. Les formations en apprentissage dans le domaine de la technologie de l'information n'ont été mises en place qu'en 2006 et, puisque les employeurs avaient droit à un crédit d'impôt, beaucoup d'entre eux ont inscrit leurs agents du service à la clientèle comme apprentis. Le secteur des services automobiles est le deuxième groupe à avoir enregistré les taux d'inscription les plus importants entre 2006 et 2012, tandis que les électriciens et les coiffeurs se sont classés à la troisième et à la quatrième place respectivement. Mis à part le groupe des agents de soutien aux utilisateurs, tous les métiers figurant dans les 10 métiers les plus populaires en 2006 apparaissent aussi dans la liste en 2012.
- 3) *Les femmes et les métiers.* Même si en Ontario, le nombre total d'apprenties inscrites entre 2000 et 2012 a connu une hausse de 11,4 %, le pourcentage d'apprenties demeure faible à 24,3 %. En outre, les apprenties ont tendance à s'inscrire aux métiers à prédominance féminine, dont le choix est limité. En effet, en 2012, les femmes occupaient 92,8 % des postes d'éducateur de la petite enfance, 88,4 % des postes de coiffeur et 75,6 % des postes de travailleur des services communautaires et sociaux.

## Table des matières

Sommaire .....	3
L'histoire de l'apprentissage en Ontario.....	6
Les lois .....	6
Le rapport Armstrong.....	7
Le rapport Whitaker .....	7
L'Ordre des métiers de l'Ontario .....	7
Le processus d'apprentissage .....	8
Fonds pour l'apprentissage .....	9
Cheminements vers l'apprentissage .....	10
Programmes de préapprentissage .....	10
Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) .....	11
Programmes apprentissage-diplôme (PAD) .....	11
Les métiers faisant l'objet d'un apprentissage .....	12
Métiers à accréditation obligatoire et facultative .....	12
Sceau rouge .....	13
Les documents publiés sur l'apprentissage .....	14
Déséquilibre des compétences et pénurie d'apprentis .....	14
Participation à l'apprentissage et obstacles à l'accès .....	16
Persistance et achèvement .....	17
Qualité de l'apprentissage .....	18
Participation des employeurs à l'apprentissage .....	19
Accréditation et Ordre des métiers de l'Ontario .....	19
Les données provinciales sur l'apprentissage .....	20
Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI).....	20
Cheminements vers l'apprentissage .....	21
Inscriptions aux programmes d'apprentissage.....	23
Données démographiques sur les apprentis.....	30
Mode de formation.....	35
Certificats et achèvements .....	35
Conclusions.....	42
Bibliographie .....	44

Partie intégrante du paysage de l'enseignement postsecondaire de l'Ontario, l'apprentissage est souvent écarté des débats, dont bon nombre ont tendance à mettre l'accent sur le rôle des universités et des collèges publics<sup>1</sup>. Fonctionnant comme des partenariats public-privé entre les organismes de formation et les employeurs, les programmes d'apprentissage offrent une formation dans les métiers spécialisés, durant laquelle la formation pratique a lieu en milieu de travail et est encadrée par des personnes chevronnées telles que des compagnons<sup>2</sup>. Ce type d'apprentissage intégré au travail, durant lequel les apprentis reçoivent une rémunération, est complété par une période relativement courte de formation théorique offerte par un collège ou par toute autre agence de formation par l'apprentissage. C'est pourquoi l'apprentissage est souvent décrit comme une solution qui est bénéfique aussi bien aux apprentis qu'aux employeurs. En effet, les employeurs assument la plupart des frais liés à la formation en milieu de travail et reçoivent un employé productif en échange, tandis que les apprentis touchent une rémunération et acquièrent les compétences dont ils ont besoin pour occuper leur futur emploi (Lerman, 2014; MFCU, 2007).

La faible attention accordée en général aux formes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) telles que l'apprentissage n'est pas observée seulement en Ontario. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) fait état de plusieurs contextes similaires à l'étranger, dans lesquels les formations pratiques sont éclipsées en raison de l'importance accordée à la formation scolaire offerte par les collèges et les universités. En Ontario, les débats sur la réforme de l'apprentissage ont acquis de l'importance ces derniers temps en grande partie en raison du rôle de l'apprentissage comme moyen de répondre aux besoins du marché du travail dans les métiers spécialisés. Par exemple, un rapport du Conseil canadien des chefs d'entreprise souligne la contribution de l'apprentissage à la diminution du chômage chez les jeunes et au renforcement des secteurs visés de l'économie en Allemagne et en Suisse. Le Conseil semble indiquer que si l'on accordait la même importance à l'apprentissage en Ontario, on pourrait revitaliser le secteur de la fabrication et éviter les déséquilibres prévus des compétences (Lerman, 2014)<sup>3</sup>.

À la suite du ralentissement économique de 2009, les nations de l'OCDE se sont engagées à promouvoir l'apprentissage et à le perfectionner afin de réduire le taux de chômage élevé chez les jeunes et d'améliorer la transition de l'école au monde du travail (OCDE, 2012). Afin d'évaluer la situation de l'époque, le rapport de l'OCDE dresse la liste des nombreux défis en lien avec l'apprentissage dans le monde entier. Il porte également sur : ses limites concernant la liste restreinte des « secteurs traditionnels » tels que la construction et la fabrication; les partis pris en faveur de la formation scolaire offerte par les universités et les collèges au détriment de l'EFP; et la réticence des employeurs à l'égard de l'apprentissage. Même si le rapport de l'OCDE avait une portée internationale, certains défis s'appliquent également à l'apprentissage en Ontario.

Le présent rapport a pour objectif de présenter au lecteur le secteur de l'apprentissage de l'Ontario, qui est rarement étudié et souvent incompris lors des débats, en lui donnant un aperçu de la situation actuelle. Nous décrivons tout d'abord la structure et la gouvernance du système d'apprentissage dans la province, puis nous étudions les documents publiés au sujet de certains débats politiques concernant l'apprentissage. Par la suite, nous recensons et rassemblons des données clés sur les différentes composantes de ce système complexe, en présentant des données comparatives canadiennes, s'il y a lieu, afin de définir les forces et les faiblesses. Le rapport vise à servir de base solide aux éventuels prochains débats sur l'apprentissage.

---

<sup>1</sup> Par souci de simplicité, le terme « collèges » désigne les collèges d'arts appliqués et de technologie (CAAT) de l'Ontario dans le présent rapport.

<sup>2</sup> Les définitions varient d'un contexte à l'autre, ainsi que la diversité et la structure de l'apprentissage dans différents pays. Cette définition qui convient à l'Ontario et au Canada est adaptée du document de Stewart (2009). Voir aussi le document de Sattler (2011) pour prendre connaissance d'une autre définition, quoique très semblable.

<sup>3</sup> Voir aussi le document de Steedman (2012) pour obtenir une perspective internationale sur le lien entre l'augmentation de la participation à l'apprentissage et la diminution du chômage chez les jeunes.

## L'histoire de l'apprentissage en Ontario

Contrairement à de nombreux pays européens, où certaines guildes remontent au Moyen Âge, le Canada n'offre pas de formation en apprentissage depuis longtemps. En fait, l'immigration servait généralement à combler les besoins en main-d'œuvre qualifiée avant la Première Guerre mondiale. Toutefois, l'apprentissage officiel remonte à 1928 en Ontario. Par ailleurs, l'Ontario a été la première province à mettre en place un système d'apprentissage réglementé par le gouvernement (Stewart, 2009).

Avant le début des années 1800, l'apprentissage était exercé informellement au Canada par des gens de métiers qualifiés qui avaient émigré de l'Europe et qui avaient conservé les traditions de leurs guildes. Un apprenti était formellement lié à son patron par un contrat légal qui faisait état des droits et des obligations juridiques des deux parties et qui donnait souvent lieu à des relations très autoritaires. L'apprentissage était aussi un moyen dont se servait l'État pour placer des orphelins dans des familles afin de s'assurer qu'ils recevaient une certaine éducation (Stewart et Kerr, 2010).

En raison du processus d'industrialisation survenu durant le 19<sup>e</sup> siècle, de nombreux artisans ont quitté les petits ateliers ruraux pour s'installer dans les centres urbains, caractérisés par la production en usine. Cette situation a modifié les conditions de l'apprentissage. On est passé d'un système traditionnel et privé à un système public en établissement, car la formation technique a été intégrée dans les écoles publiques à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, devenant ainsi en grande partie la responsabilité du gouvernement provincial. Au même moment, les organisations des métiers du bâtiment ont commencé à faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il adopte des mesures visant à accroître l'offre de travailleurs qualifiés dans leur secteur. Cela a entraîné la création de la Commission royale sur l'enseignement industriel et technique en 1910, dont les travaux ont servi de base à la *Loi d'enseignement technique* en 1919, par laquelle le gouvernement fédéral a octroyé de nouveaux fonds pour que les provinces fassent la promotion de l'enseignement technique auprès des élèves des écoles secondaires. L'Ontario a été la première province à mettre en place un système d'apprentissage réglementé par le gouvernement lorsqu'il a édicté la *Loi sur l'apprentissage* en 1928, qui réglementait le système d'apprentissage et lui assurait une aide financière (Stewart et Kerr, 2010).

Tenue en 1952, la conférence nationale sur l'apprentissage a entraîné la création du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, chargé de promouvoir les normes nationales dans les métiers spécialisés et la mobilité de la main-d'œuvre dans le cadre du Programme du Sceau rouge (décrit en détail ci-après). Dans les années suivantes, le gouvernement fédéral a commencé à limiter lentement son intervention dans le système d'apprentissage, si bien qu'aujourd'hui il n'assume que la responsabilité des « aspects pancanadiens » de l'apprentissage, tandis que les autres aspects relèvent des provinces (Stewart et Kerr, 2010).

### Les lois

Jusqu'à récemment, l'apprentissage en Ontario était réglementé par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) en vertu de *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* (LQPAGM) de 1990 et la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* (LARP). Ces deux lois ont été remplacées par la *Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage* (LOMOA), laquelle a entraîné la création de l'Ordre des métiers de l'Ontario en avril 2013.

La version originale de la *Loi de 1928 sur l'apprentissage* traduisait la volonté du gouvernement d'offrir davantage de formation dans les métiers du bâtiment et de légiférer sur la formation et les conditions de travail des apprentis. En mettant l'accent sur l'âge de l'apprenti typique de l'époque, cette loi ne s'appliquait qu'aux personnes mineures âgées de 16 à 21 ans (MFCU, 2007). Adoptée en 1968 et soumise à quelques modifications mineures jusqu'en 1990, la LQPAGM de 1990 visait à promouvoir la participation dans certains métiers de la construction en exigeant aux nouveaux apprentis d'obtenir un certificat de reconnaissance professionnelle, accordant ainsi un meilleur statut à ces métiers. Rédigée à la suite de deux années de consultation, la LARP (1998) a établi diverses mesures visant à promouvoir des normes élevées dans le domaine de la formation en apprentissage et à assurer l'uniformité de leur mise en application. Cette loi a



remplacé la LQPAGM pour tous les secteurs de métiers, sauf pour la construction. En d'autres mots, ces deux lois ont essentiellement régi l'apprentissage en Ontario jusqu'à l'adoption de la LOMOA en 2009.

## Le rapport Armstrong

En mai 2007, le ministre de la Formation et des Collèges et Universités a annoncé son intention d'étudier la possibilité d'élargir la portée actuelle du système d'accréditation obligatoire, c'est-à-dire le processus par lequel les apprentis dans certains secteurs doivent réussir un examen menant à l'obtention d'un certificat avant de pouvoir exercer légalement leur métier. Il a chargé Tim Armstrong, ancien sous-ministre du Travail et ancien président de la Commission des relations de travail de l'Ontario, d'examiner les ramifications d'un tel élargissement de la portée. Dans son rapport couramment désigné le « rapport Armstrong » (T. E. Armstrong Consulting, 2008), l'auteur a conclu que les taux d'inscription et d'achèvement ont tendance à être supérieurs dans les métiers à accréditation obligatoire et que même si l'accréditation a tendance à entraîner une hausse des salaires, les gains en productivité ainsi que les avantages liés au maintien en poste sont aussi susceptibles d'augmenter pour les employeurs. Il poursuit en donnant son appui au système d'accréditation obligatoire :

D'après ce que j'ai entendu, en particulier des apprentis, il me paraît clair que le statut rattaché à un métier à qualification obligatoire constitue, tout compte fait, un attrait important pour les nouveaux venus sur le marché du travail... Le certificat de compagnon, dans un métier à qualification obligatoire, est un important « badge d'honneur », dont la valeur de reconnaissance s'apparente, si elle n'est pas égale, à celle d'un diplôme universitaire ou collégial. (T. E. Armstrong Consulting, 2008, p. 111)

La principale recommandation qui est ressortie du rapport Armstrong est la suivante : créer une nouvelle institution de gouvernance, le Collège des métiers, qui sera chargée de superviser l'élargissement de la portée du système d'accréditation obligatoire de l'Ontario, de se pencher sur les demandes d'accréditation obligatoire, de participer à l'application des lois, d'examiner les ratios d'apprentissage et de rehausser la visibilité des métiers.

## Le rapport Whitaker

À la suite de la publication du rapport Armstrong, Kevin Whitaker, le président de la Commission des relations de travail de l'Ontario, a été chargé de formuler son propre ensemble de recommandations sur la structure et la mise en place d'un ordre des métiers (Whitaker, 2009). Whitaker a conclu que la notion d'un ordre régissant les métiers était unique en son genre. Il a toutefois constaté quelques parallèles évidents avec des organismes similaires dans d'autres domaines. Il a observé que la nécessité de trouver un juste équilibre entre l'intérêt public et l'intérêt des membres était inhérente au modèle de l'ordre. Il a également suggéré de créer un ordre des métiers en modifiant bon nombre des responsabilités qui incombaient, à l'époque, au MFCU.

Un certain nombre de recommandations clés sont ressorties du rapport Whitaker. Ce dernier imaginait que l'ordre des métiers assumerait des fonctions de réglementation et se chargerait de promouvoir les métiers et d'éliminer les obstacles à l'accès, en particulier pour les groupes sous-représentés et les travailleurs formés à l'étranger. Le MFCU continuerait à jouer un rôle dans l'élaboration et la mise à jour du cadre stratégique des métiers. Après réception du rapport Whitaker, le gouvernement a adopté une loi en octobre 2009 qui a permis de créer l'Ordre des métiers de l'Ontario (OMO).

## L'Ordre des métiers de l'Ontario

Déposée devant l'Assemblée législative en mai 2009, la *Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage* a reçu la sanction royale le 27 octobre 2009. Cette Loi, qui remplace la LQPAGM et la LARP, a aussi entraîné la création de l'OMO, qui se décrit en ligne comme étant « un organisme de réglementation



géré par l'industrie ayant pour mission de protéger l'intérêt public en réglementant et en faisant la promotion des métiers spécialisés<sup>4</sup>. »

L'OMO est chargé d'établir des programmes d'apprentissage, de fixer des normes de formation (en milieu de travail et en classe), de faire enquête sur les infractions à la LOMOA, de prendre des mesures disciplinaires, de veiller à l'accréditation de tous les métiers, d'effectuer des travaux de recherche et de régler les problèmes liés à l'accès<sup>5</sup>. Tous les apprentis sont tenus de devenir membres de l'OMO moyennant le paiement d'une cotisation annuelle<sup>6</sup>.

L'OMO est aussi chargé de l'examen du classement des métiers, le processus par lequel on détermine les métiers à accréditation facultative ou obligatoire. Une personne qui exerce un métier à accréditation obligatoire doit réussir un examen d'accréditation à la fin de sa formation afin d'exercer légalement son métier en Ontario<sup>7</sup>. Un métier est désigné « à accréditation obligatoire » à la suite d'un processus d'examen du classement des métiers indépendant et impartial, lequel est entrepris par le Conseil d'administration de l'OMO à la demande d'un conseil de métier particulier. De plus, l'OMO évalue l'équivalence professionnelle des personnes ayant une expérience de travail ou ayant suivi toute autre forme de formation, comme une formation militaire dans un métier, qui cherchent à répondre aux exigences d'accréditation, mais qui n'ont pas suivi de programme d'apprentissage en Ontario.

Enfin, l'OMO est responsable de déterminer les ratios compagnon-apprenti. Depuis toujours, les ratios sont déterminés dans certains métiers pour limiter le nombre d'apprentis qu'un employeur peut embaucher de manière à assurer la sécurité et la qualité de la formation. Présentement, en Ontario, 33 métiers sont soumis à des ratios; ces valeurs sont examinées tous les quatre ans. Toutefois, dans les discussions, on oublie souvent de souligner que l'OMO ne révisé pas et ne fixe pas lui-même les ratios. À vrai dire, l'Ordre coordonne le processus par la mise en place d'un comité d'examen indépendant, chargé de déterminer les ratios selon des critères fixes après avoir consulté le grand public et les intervenants.

## Le processus d'apprentissage

Pour devenir apprenti, il faut choisir un métier, trouver un parrain<sup>8</sup> et signer un contrat d'apprentissage enregistré (CAE) en présence d'un conseiller en emploi et en formation (CEF) dans un bureau local d'Emploi Ontario. Certaines différences sont possibles selon le cheminement suivi, par exemple une personne peut commencer à travailler dans l'objectif de suivre un programme d'apprentissage sans forcément avoir trouvé un parrain. Ces différences seront abordées en détail dans une section ultérieure.

Le scénario décrit précédemment souligne le rôle de médiateur de premier plan joué par le gouvernement dans la relation de formation entre l'apprenti et le parrain. Aussi bien l'apprenti que le parrain présentent une demande auprès du MFCU pour participer à une formation en apprentissage. Les apprentis sont tenus de présenter une preuve qui atteste qu'ils ont au moins 16 ans, une preuve attestant leur niveau de scolarité et tout autre document lié à leur formation antérieure dans les métiers. Pour sa part, le parrain fournit des renseignements qui corroborent la date de début de la formation de l'apprenti (en général, la date d'embauche) ainsi que le nombre d'heures travaillées avant l'enregistrement du contrat d'apprentissage. Par la suite, le CEF évalue la capacité du parrain à offrir une formation efficace à l'apprenti. Dans les métiers soumis à des ratios, le nombre d'apprentis et de compagnons dans le milieu de travail est pris en

<sup>4</sup> <http://www.ordredesmetiers.ca/qui-sommes-nous>

<sup>5</sup> La liste complète des responsabilités prévues dans le mandat de l'OMO figurent au par. 11(2) de la LOMOA.

<sup>6</sup> En vertu de l'*Entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de l'Ontario sur la mobilité de la main-d'oeuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle, des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction*, les travailleurs québécois titulaires d'un certificat délivré par la Commission de la construction du Québec ou le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans l'un des six métiers de la construction ne sont pas tenus d'être membres de l'OMO pour exercer leur métier en Ontario.

<sup>7</sup> Voir la page 14 qui explique en détail les métiers à accréditation facultative ou obligatoire.

<sup>8</sup> Les personnes qui embauchent des apprentis sont souvent appelées des « parrains » pour souligner le fait qu'elles acceptent la responsabilité de former les apprentis, sans forcément les embaucher par la suite.

considération. De plus, le CEF examine les normes de formation d'apprentissage et les normes de programme avec les deux parties, donne des instructions sur les responsabilités liées à la tenue de dossiers, puis enregistre le contrat d'apprentissage une fois que les deux parties l'ont signé. Enfin, le conseiller propose des options pour la formation en classe, laquelle doit être offerte par une agence de formation par l'apprentissage approuvée par le MFCU, comme un collège, un syndicat ou tout autre centre de formation.

La formation en classe se structure principalement selon l'une des trois manières suivantes : une formation par stages d'études en cours de travail, comportant de six à douze semaines d'études à temps plein; des études à temps partiel durant une journée ou deux soirs par semaine de septembre à juin; ou des études en ligne. Par ailleurs, la formation en classe se divise en deux ou quatre niveaux selon le métier ou la profession (Emploi Ontario, 2010). Une fois que le CEF a enregistré le mode de formation choisi par l'apprenti, le MFCU fait parvenir à l'apprenti des offres courantes de formation en classe au moins tous les douze mois jusqu'à l'achèvement de tous les niveaux de formation (Emploi Ontario, 2010).

Les apprentis alternent entre des périodes de formation en classe et en milieu de travail tout au long de leur programme, lequel peut durer de deux à cinq ans selon le programme d'apprentissage<sup>9</sup>. Dans certains métiers, les apprentis doivent suivre un certain nombre d'heures de formation pour terminer leur apprentissage. En général, la formation se déroule à 90 % en milieu de travail et à 10 % en classe. Dans certains métiers, les salaires sont fixés par l'OMO, figurent dans le contrat d'apprentissage et prévoient une hausse de salaire pour chaque période de formation terminée (Black, 2009)<sup>10</sup>.

Une fois que l'apprenti peut démontrer au MFCU qu'il a terminé la formation obligatoire en milieu de travail et en classe et que son parrain confirme qu'il a acquis les compétences nécessaires, l'apprentissage est terminé et le MFCU décerne à l'apprenti un certificat d'apprentissage. Un certificat de qualification est aussi disponible pour tous les métiers prescrits en vertu de la LOMOA. Pour la plupart des métiers, l'OMO décerne un certificat de qualification une fois que l'apprenti a passé l'examen menant à l'obtention du certificat de qualification du métier en question. En revanche, pour quelques métiers sans examen, l'OMO octroie un certificat de qualification une fois que l'apprenti a obtenu un certificat d'apprentissage.

## Fonds pour l'apprentissage

Les fonds pour l'apprentissage proviennent de diverses sources, notamment des apprentis, des employeurs, des parrains et du gouvernement. D'une part, les apprentis contribuent au financement du système en payant des frais à leurs agences de formation par l'apprentissage pour le volet « en classe » de leur formation. D'autre part, les employeurs versent des salaires aux apprentis pendant le volet « en milieu de travail » de leur formation d'apprenti.

De plus, le parrain bénéficie d'un accès à un grand nombre de programmes fédéraux et provinciaux servant à favoriser la participation aux programmes d'apprentissage et leur achèvement. Par exemple, le gouvernement du Canada offre un crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis d'un montant maximal de 2 000 \$ par année pendant chacune des deux premières années d'apprentissage d'un travailleur admissible dans un métier désigné Sceau rouge. En revanche, le gouvernement de l'Ontario offre aux employeurs une prime à la signature de 2 000 \$ pour l'inscription d'apprentis dans les secteurs où la demande de travailleurs est forte, mais aussi un crédit d'impôt pour la formation en apprentissage qui permet aux employeurs de réclamer entre 35 et 45 % des salaires et des avantages sociaux des apprentis (le crédit

---

<sup>9</sup> Comme la fin de l'apprentissage est signalée lorsque le parrain et l'apprenti contactent le MFCU pour lui démontrer que les exigences de l'apprentissage ont été satisfaites, l'apprenti peut techniquement conserver son statut d'apprenti aussi longtemps qu'il le souhaite s'il ne communique pas avec le MFCU et qu'il continue à travailler pour son employeur. De telles situations peuvent survenir, par exemple, si un apprenti dans un métier à accréditation obligatoire n'est pas prêt à passer l'examen menant à l'obtention du certificat de qualification ou s'il a peur de perdre son emploi en raison de la hausse de son salaire en tant que compagnon. Dans le cadre de ses activités de surveillance, le MFCU peut aussi repérer les apprentissages qui auraient dû être terminés depuis longtemps et choisir de révoquer le contrat d'apprentissage en invoquant comme raison « le refus de terminer l'apprentissage ».

<sup>10</sup> L'OMO fixe les salaires de 27 des 33 métiers du secteur de la construction. Les salaires correspondent au pourcentage du taux de salaire que l'apprenti est sûr de recevoir.

maximal est de 10 000 \$ par année pendant quatre ans)<sup>11</sup>. En Ontario, une prime à l'achèvement de la formation d'apprenti aux employeurs, d'une valeur de 1 000 \$, est aussi offerte aux employeurs pour chaque apprenti qui obtient un certificat d'apprentissage ou un certificat de qualification. En Ontario, les gouvernements fédéral et provincial contribuent directement au coût de la formation en classe sous la forme de paiements versés aux agences de formation par l'apprentissage pour chaque apprenti qui suit un cours.

Le gouvernement offre aussi de l'aide financière aux apprentis. Par exemple, le gouvernement du Canada offre une subvention incitative aux apprentis d'un montant maximal de 2 000 \$ aux apprentis qui terminent le premier et le deuxième niveau d'un programme dans un métier désigné Sceau rouge<sup>12</sup>, mais aussi une subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti de 2 000 \$ aux apprentis qui ont terminé un programme dans un métier désigné Sceau rouge. Le gouvernement de l'Ontario offre une subvention à l'achèvement de la formation semblable aux apprentis dans les métiers non désignés Sceau rouge. En outre, les apprentis qui suivent une formation à temps plein par stages d'études en cours de travail peuvent recevoir des prestations d'assurance-emploi durant le volet « en classe » de leur formation s'ils ont travaillé suffisamment d'heures. Le gouvernement de l'Ontario peut aussi fournir jusqu'à 1 500 \$ d'aide financière imposable aux apprentis non admissibles à l'assurance-emploi. Enfin, à compter de janvier 2015, le prêt canadien aux apprentis permettra aux apprentis dans les métiers désignés Sceau rouge d'obtenir des prêts sans intérêt d'au plus 4 000 \$ par période de formation en classe. Les frais d'intérêt et le remboursement des prêts seront reportés jusqu'à ce que les apprentis terminent leur programme de formation ou y mettent fin.

## Cheminements vers l'apprentissage

Bien que l'apprentissage en Ontario s'adresse à toutes les personnes qui ont atteint l'âge requis, les participants ont tendance à provenir de certains groupes d'âge dans la population. Contrairement à certains pays européens tels l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse, où l'apprentissage est plus directement lié à l'orientation à l'école secondaire, au Canada, l'apprentissage attire surtout des adultes. En effet, près de la moitié des apprentis ont la vingtaine et plus de 30 % ont au moins 30 ans (Lerman, 2014). Ainsi, l'un des principaux avantages de l'apprentissage, à savoir aider les jeunes à passer de la formation formelle au monde du travail, ne s'applique pas à de nombreux apprentis en Ontario, qui suivent souvent un programme d'apprentissage après avoir déjà travaillé ou suivi des études postsecondaires. Cela signifie que de nombreux apprentis doivent concilier leur formation avec leurs autres obligations (par exemple, les obligations familiales) et qu'ils reçoivent moins d'aide financière de leur famille par rapport aux jeunes apprentis (Dooley et Payne, 2013).

Un certain nombre de cheminements sont offerts aux personnes qui souhaitent suivre un programme d'apprentissage, chacun étant intéressant à une portion différente de la population. Néanmoins, le cheminement le plus « traditionnel » (Dooley et Payne, 2013) est celui qui a été décrit précédemment dans cette section, c'est-à-dire une personne souhaitant devenir apprenti trouve un parrain, puis les deux parties signent un contrat d'apprentissage qui sera enregistré auprès du MFCU. Par la suite, l'apprenti doit réussir chaque niveau de son programme, en alternant entre la formation en milieu de travail et en classe offerte par une agence de formation par l'apprentissage.

## Programmes de préapprentissage

D'autres options que le cheminement traditionnel existent. Par exemple, une personne peut choisir de s'inscrire à un programme de préapprentissage financé par le MFCU dans un collège, un organisme communautaire ou toute autre agence de formation par l'apprentissage. D'une durée maximale de 52 semaines, ces programmes sont conçus pour aider « les candidates et les candidats admissibles à un programme d'apprentissage à parfaire leurs aptitudes professionnelles et leurs compétences afin de trouver un emploi comme apprenti » (Emploi Ontario, 2013), et les préparent surtout au cheminement traditionnel

<sup>11</sup> La liste complète de l'aide financière offerte par la province aux employeurs et aux apprentis est accessible au [www.tcu.gov.on.ca/fre/employmentontario/training/financial.html](http://www.tcu.gov.on.ca/fre/employmentontario/training/financial.html).

<sup>12</sup> Le programme du Sceau rouge est expliqué en détail ci-après.

décrit précédemment. Les programmes de préapprentissage dans un métier faisant l'objet d'un apprentissage peuvent comprendre des cours de rattrapage scolaire, la formation en sécurité, la formation en classe de niveau 1 et même un stage de deux à trois mois. Les programmes de préapprentissage s'adressent à une vaste clientèle<sup>13</sup>. Les cours ainsi ainsi que les livres, le matériel de sécurité et les outils sont offerts gratuitement aux participants.

## Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)

Les élèves du secondaire qui souhaitent suivre une formation d'apprenti peuvent choisir le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO), un programme de transition de l'école au monde du travail offert par les écoles secondaires aux élèves à temps plein de 11<sup>e</sup> et de 12<sup>e</sup> années qui sont âgés d'au moins 16 ans et qui ont accumulé au moins 16 crédits d'études secondaires. Le PAJO permet aux élèves de satisfaire aux exigences de leur diplôme d'études secondaires de l'Ontario en recevant des crédits d'enseignement coopératif, tout en participant à une formation dans un métier faisant l'objet d'un apprentissage (ministère de l'Éducation, 2000). Dans certains cas, les élèves inscrits au PAJO peuvent aussi suivre une formation d'apprenti en classe de niveau 1 dans un métier. Ces élèves peuvent formellement être inscrits comme apprentis, tout en poursuivant leurs études secondaires. Les élèves inscrits peuvent comptabiliser leurs heures de travail en vue de l'achèvement de leur apprentissage (Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, 2014; ministère de l'Éducation, 2000).

Les élèves intéressés ont accès au PAJO par l'intermédiaire des enseignants ou des conseillers en orientation de leur école. L'école est chargée d'interviewer et de conseiller tous les participants potentiels avant leur inscription au PAJO pour s'assurer qu'ils possèdent les niveaux de scolarité et de maturité requis et que le programme répond à leurs objectifs. Les crédits du PAJO sont liés à un cours que l'élève a suivi ou suivra simultanément pendant son stage et sert d'équivalent au volet « en classe » de la formation. L'élève doit aussi dresser un plan d'apprentissage personnalisé, qui énonce les objectifs d'apprentissage du stage et la mesure dans laquelle ces objectifs correspondent au cours associé (York Region District School Board, s.d.). Cela permet au PAJO de se distinguer de l'emploi à temps partiel et de mettre l'accent sur la valeur scolaire du stage (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2000).

Le plan d'apprentissage personnalisé est dressé en collaboration avec le superviseur de l'élève dans le centre de formation, qui est aussi chargé d'évaluer le travail de l'élève. Dans le cas d'un métier, le superviseur doit être un compagnon accrédité ou occuper un poste équivalent approuvé par le MFCU et le travail de l'élève doit répondre aux normes de formation généralement escomptées chez tout autre apprenti.

## Programmes apprentissage-diplôme (PAD)

Les programmes apprentissage-diplôme (PAD) permettent aux participants de suivre tous les niveaux de la formation en classe de leur programme d'apprentissage et au moins quatre mois de formation en milieu de travail dans un métier particulier, tout en poursuivant des études à temps plein menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales dans un secteur associé à leur métier (MFCU, 2013). Les étudiants sont inscrits comme apprentis lorsqu'ils commencent leur stage et reçoivent une rémunération à titre d'apprentis pendant qu'ils travaillent. Les PAD peuvent s'avérer particulièrement intéressants pour les personnes qui souhaitent obtenir un titre de compétences en plus de leur formation en apprentissage ou qui ont du mal à trouver un employeur prêt à parrainer leur formation d'apprenti (MFCU, 2013). Les participants aux PAD doivent remplir les conditions d'admission du programme collégial et du programme de formation en apprentissage. Chaque collège annonce les PAD qu'il offre et les futurs étudiants doivent passer par le collège pour présenter une demande.

---

<sup>13</sup> Parmi les personnes admissibles aux programmes de préapprentissage selon la liste d'Emploi Ontario (2013), mentionnons les diplômés du niveau secondaire, les décrocheurs, les jeunes et les adultes sans emploi ou sous-employés, les Autochtones et les personnes nouvellement arrivées au Canada.

La structure des PAD, offerts par les collèges, est régie par les lignes directrices du MFCU. Les programmes doivent durer au plus quatre semestres à temps plein et la grande partie de la formation en classe doit être offerte durant les deux premiers semestres du programme. Il est intéressant de noter que les PAD doivent aussi comprendre au moins deux cours sur les affaires ou l'entrepreneuriat qui enseignent aux participants les connaissances nécessaires au démarrage d'une petite entreprise (MFCU, 2013).

## Les métiers faisant l'objet d'un apprentissage

En Ontario, on compte 156 métiers spécialisés faisant l'objet d'un apprentissage. Ils se divisent en quatre secteurs : construction (briqueteur-maçon, couvreur, électricien, plombier, tôlier, etc.); industrie (ébéniste, soudeur, etc.); force motrice (un grand nombre de métiers du secteur automobile ou lié aux véhicules); et services (cuisinier, boulanger-pâtissier, coiffeur, etc.)<sup>14</sup>.

Une vaste gamme de titres de compétences différents se rapporte à l'apprentissage. Un apprenti qui termine son programme dans un métier reçoit un certificat d'apprentissage de la part du MFCU, qui atteste l'achèvement du programme. Dans de nombreux métiers, le cheminement termine à ce stade. En Ontario, 22 métiers sont désignés « à accréditation obligatoire », c'est-à-dire que seuls les apprentis inscrits ou les personnes ayant terminé un programme d'apprentissage et réussi l'examen menant à l'obtention d'un certificat de qualification sont autorisés à exercer le métier en question (Emploi Ontario, 2010)<sup>15</sup>. Dans ces métiers, les apprentis ayant reçu leur certificat d'apprentissage acquièrent le statut de « candidat compagnon » et doivent réussir l'examen menant à l'obtention du certificat de qualification dans un délai d'un an (Emploi Ontario, 2010). Seuls les apprentis qui réussissent l'examen menant à l'obtention du certificat de qualification ont le droit d'exercer leur métier légalement à titre de compagnons. Les apprentis dans les 54 métiers à accréditation facultative<sup>16</sup> peuvent aussi recevoir un certificat de qualification en présentant une demande d'adhésion à l'OMO et en réussissant l'examen de certification de leur métier.

Enfin, l'Ontario compte également 47 métiers désignés Sceau rouge, dont certains sont à accréditation obligatoire. Les personnes qui réussissent l'examen du Sceau rouge portant sur leur métier sont autorisées à travailler partout au Canada sans avoir à effectuer d'autres évaluations ou examens. Pour les métiers désignés Sceau rouge, l'examen du Sceau rouge est le seul examen que les personnes sont tenues de réussir en vue d'obtenir leur certificat de qualification et la mention Sceau rouge.

### Métiers à accréditation obligatoire et facultative

L'accréditation obligatoire a été introduite en premier lieu en 1944 pour la réparation de véhicules automobiles à la demande des représentants de l'industrie. Par la suite, le nombre de métiers à accréditation obligatoire s'est accru rapidement : le métier de « coiffeur » en 1958, de « barbier » en 1963 et de nombreux métiers du secteur de la construction en 1964 et en 1965. Le rythme a toutefois ralenti et seuls quelques métiers à accréditation obligatoire ont été ajoutés depuis (MFCU, 2007).

Les motifs justifiant la décision de rendre un métier à accréditation obligatoire peuvent concerner la sécurité des travailleurs, l'assurance de la qualité ou la protection de l'intérêt public. Avant la création de l'OMO, aucun critère explicite n'expliquait les raisons pour lesquelles un métier remplissait les conditions requises pour être à accréditation obligatoire. Le processus d'examen du classement des métiers, établi par l'OMO, a contribué à renforcer la transparence et l'uniformité à cet égard, bien que la détermination des métiers à accréditation obligatoire demeure un sujet de controverse.

Chaque province choisit les métiers qu'elle veut réglementer, notamment ceux qu'elle veut désigner à accréditation obligatoire. C'est pour cette raison que certains métiers à accréditation obligatoire dans une

<sup>14</sup> La liste complète des métiers reconnus en Ontario, répartis par secteur et désignés à accréditation obligatoire, le cas échéant, est accessible au [www.ordredesmetiers.ca/qui-sommes-nous/metiers-en-ontario](http://www.ordredesmetiers.ca/qui-sommes-nous/metiers-en-ontario).

<sup>15</sup> Des exceptions s'appliquent aux candidats compagnons, aux titulaires d'un certificat provisoire et aux participants au PAJO.

<sup>16</sup> La liste complète est accessible au [http://www.collegeoftrades.ca/wp-content/uploads/TradesInOntarioTradesCodes\\_FR.pdf](http://www.collegeoftrades.ca/wp-content/uploads/TradesInOntarioTradesCodes_FR.pdf).



province ne le sont pas dans une autre (Black, 2009). L'Ontario compte le plus grand nombre de métiers à accréditation obligatoire du Canada, même si quelques métiers à accréditation obligatoire dans certaines provinces sont à accréditation facultative en Ontario et vice versa (T. E. Armstrong Consulting, 2008). Enfin, selon la définition du MFCU (2007) :

L'accréditation obligatoire exige qu'une personne soit titulaire d'un certificat de qualification professionnelle en bonne et due forme ou inscrite en tant qu'apprentie ou apprenti dans un métier spécialisé donné pour pouvoir exercer ce métier ou y être employé. À l'opposé, l'accréditation volontaire signifie qu'une personne ne doit pas nécessairement détenir un certificat de qualification professionnelle ni être inscrite comme apprenti pour exercer un métier spécialisé ou y être employé<sup>17</sup>.

Le contenu de l'examen menant à l'obtention du certificat de qualification tient compte des normes de formation d'apprentissage ainsi que des normes des programmes d'apprentissage, lesquels figurent dans un document disponible sur le site Web de l'OMO pour tous les métiers réglementés par celui-ci. En ce qui concerne les métiers désignés Sceau rouge, l'analyse nationale des professions sert aussi de base à l'examen. Chaque métier, à accréditation obligatoire ou facultative, repose sur un ensemble de normes énonçant, par exemple, la gamme de compétences que l'apprenti est censé avoir acquis. L'examen menant à l'obtention du certificat de qualification est un examen écrit à choix multiples qui porte sur le contenu pratique que les apprentis sont censés apprendre en milieu de travail<sup>18</sup>. La note de passage est 70 %.

Les personnes qui échouent à l'examen menant à l'obtention du certificat de qualification dans un métier à accréditation obligatoire à leur première tentative peuvent repasser l'examen une fois de plus avant qu'on ne leur demande de perfectionner leurs compétences. Certaines peuvent choisir de suivre une formation dans un autre métier ou de passer à un métier à accréditation facultative, dont les compétences coïncident partiellement avec celles de leur formation d'apprenti. Dans les deux cas, ces personnes ont la possibilité de continuer à travailler dans des secteurs connexes.

## Sceau rouge

Le programme du Sceau rouge a été créé en 1952 pour harmoniser les exigences de formation et de reconnaissance professionnelle dans certains métiers partout au Canada (Sceau rouge, 2014). Il énonce des normes communes en vue d'évaluer les compétences des gens de métier. Ainsi, les gens de métier qui ont obtenu la mention Sceau rouge tirent parti d'une meilleure reconnaissance professionnelle. Bien que, en vertu de l'Accord sur le commerce intérieur, les provinces sont désormais tenues d'accepter la validité des certificats des écoles de métiers délivrés par d'autres provinces dans certains métiers, le Sceau rouge demeure la norme d'excellence de l'industrie pour les métiers. Les apprentis qui réussissent l'examen du Sceau rouge en Ontario obtiennent un certificat de qualification portant la mention Sceau rouge (Emploi Ontario, 2010).

Le programme du Sceau rouge a une portée considérable. On compte actuellement 57 métiers désignés Sceau rouge partout au Canada<sup>19</sup>. En 2009, les métiers désignés Sceau rouge représentaient 90 % des apprentis inscrits au Canada (Black, 2009), même si tous n'ont pas obtenu la mention Sceau rouge, qui en fin de compte est optionnelle pour de nombreux métiers à accréditation facultative.

Le programme du Sceau rouge repose sur la collaboration des acteurs suivants : le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), qui comporte un représentant de chaque province et de chaque territoire chargé de l'apprentissage; l'Alliance interprovinciale des présidents des commissions d'apprentissage (AIP), qui se compose des présidents des commissions d'apprentissage provinciales ou territoriales; et Emploi et Développement social Canada (EDSC), qui comprend aussi deux membres (Black,

<sup>17</sup> Pour obtenir les dispositions législatives pertinentes, consulter les articles 2-3 de la LOMOA de 2009.

<sup>18</sup> Dans certains métiers, on a commencé à intégrer des volets pratiques à l'examen.

<sup>19</sup> La liste complète est accessible au [www.red-seal.ca/about/pr.4gr.1m@-fra.jsp](http://www.red-seal.ca/about/pr.4gr.1m@-fra.jsp).

2009). Ainsi, le Programme nécessite la collaboration des divers organismes chargés de l'apprentissage à l'échelon provincial, territorial et fédéral, en plus des précieux commentaires des représentants de l'industrie.

Tout métier qui existe dans au moins cinq provinces ou territoires au Canada peut être désigné Sceau rouge à la demande d'une province où le métier est exercé si celle-ci peut démontrer l'existence de certaines conditions, comme la demande de l'industrie pour le métier en question à l'échelle nationale, les points communs concernant la portée du métier dans les provinces et territoires, la durée de formation similaire et des preuves corroborant le soutien de l'employeur et de l'employé pour la désignation (Black, 2009). Une fois qu'un métier est désigné Sceau rouge, une analyse nationale de profession (ANP) est établie pour définir la portée du métier dans chaque province ainsi que les éléments observés dans chaque province. Jouant le même rôle de la norme de formation d'apprentissage mentionnée précédemment, l'ANP sert de base à l'examen du Sceau rouge (Black, 2009). L'examen, composé de 100 à 150 questions à choix multiples, dure quatre heures. La note de passage est 70 % (Sceau rouge, 2014).

## Les documents publiés sur l'apprentissage

La section antérieure avait pour objectif d'exposer la structure et la gouvernance du système d'apprentissage en Ontario et d'éclaircir la terminologie prêtant à confusion. Pour sa part, la section qui suit portera sur certains débats politiques du moment ayant trait à l'apprentissage. Elle ne se veut pas exhaustive, mais elle vise plutôt à présenter un contexte au lecteur pour qu'il puisse mieux comprendre les données figurant dans la section finale du rapport.

En général, peu de travaux de recherche sont effectués sur l'apprentissage comparativement à d'autres domaines du secteur postsecondaire. Par ailleurs, Stewart (2009) a constaté plusieurs lacunes dans les documents publiés à ce sujet, notamment le manque de données propres aux provinces, le manque d'attention accordée aux obstacles à la formation en apprentissage, la nécessité de comprendre la demande en évolution pour les apprentis en Ontario par rapport à la santé du secteur de la fabrication, l'absence de données comparatives avec les autres provinces et territoires et le manque de travaux quantitatifs propres aux provinces, comme les sondages auprès des apprentis ou des employeurs.

Cela ne signifie pas qu'aucun document n'a été publié sur l'apprentissage. En effet, le Forum canadien sur l'apprentissage a mené de nombreuses consultations nationales sur les obstacles à l'apprentissage auprès de divers groupes d'intervenants, en plus d'avoir produit des rapports sur les obstacles sur le plan individuel. De plus, des sondages ont été réalisés à l'échelle nationale, comme l'Enquête nationale auprès des apprentis (2007) dirigée par Statistique Canada, qui permet d'établir des comparaisons à l'échelon provincial. En outre, les provinces et les territoires recueillent des données, dont certaines servent de base au Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) géré par Statistique Canada.

Enfin, Stewart décrit aussi quelques enjeux se rapportant au rendement du système d'apprentissage de l'Ontario qui figurent dans les documents publiés. Mentionnons, par exemple, l'incapacité d'élargir la portée de l'apprentissage au-delà de l'ensemble des métiers spécialisés traditionnels, dont bon nombre sont en déclin; le manque de souplesse dans la prestation des programmes, surtout en ce qui concerne le stage pratique de la formation en classe, qui peut décourager les employeurs; les compétences essentielles souvent médiocres des apprentis, qui peuvent entraver l'achèvement de la formation d'apprenti; et les faibles taux d'achèvement de la formation chez les apprentis. En outre, certains débats portent sur les résultats de la participation à l'apprentissage pour les employeurs et la valeur de l'accréditation. Un grand nombre de ces enjeux seront abordés dans la discussion suivante.

### Déséquilibre des compétences et pénurie d'apprentis

La question de savoir si le Canada en général et l'Ontario en particulier souffrent présentement d'un déséquilibre des compétences fait l'objet de nombreux débats dans les médias depuis le ralentissement économique de 2009. De nombreux employeurs indiquent qu'ils ont du mal à trouver des travailleurs ayant les compétences nécessaires pour les postes offerts dans leurs entreprises. Par ailleurs, les postes dans les



métiers spécialisés sont fréquemment cités comme ceux que les employeurs ne réussissent pas à doter. D'autres indiquent que le déséquilibre des compétences est un problème local, s'il existe effectivement, qui se limite aux secteurs des ressources en Alberta et en Saskatchewan. Cette question est abordée en détail ci-après<sup>20</sup>.

On parle de « déséquilibre des compétences » lorsqu'une économie connaît une pénurie de travailleurs dans certains secteurs, alors qu'il y a un manque de travailleurs qualifiés pour doter ces postes. Cette situation donne lieu à un taux de chômage élevé combiné à un taux élevé de postes vacants (Tal et Exarhos, 2014; Sorensen, 2013). Dans le meilleur des cas, le débat incite les économistes à aborder les deux aspects de la question en vue d'étudier les détails du marché du travail canadien dans le but de cerner les secteurs de l'économie ainsi que les régions géographiques du pays qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre. Dans le pire des cas, le débat dégénère et propose des suggestions simplistes, selon lesquelles les étudiants doivent cesser de poursuivre des études en arts et lettres et s'inscrire plutôt à une formation dans un métier.

Benjamin Tal (2012), économiste chez CIBC, a dressé la liste des 25 professions qui montrent des signes de pénurie de main-d'œuvre au Canada. Cette liste comprend notamment les ingénieurs, divers professionnels de la santé et des postes de supervision et de gestion dans les industries lourdes à titre d'apprentis (par exemple, construction ou extraction des ressources naturelles). En revanche, sa liste des 20 professions qui montrent des signes d'excédent de main-d'œuvre renferme plusieurs métiers faisant l'objet d'un apprentissage, comme les bouchers, les boulangers-pâtisseries et les ouvriers dans le secteur de la fabrication.

Le Conference Board of Canada (2013) et la Chambre de commerce de l'Ontario (2005) se sont penchés sur la question de la pénurie de travailleurs qualifiés par rapport aux apprentis en Ontario. Parmi les employeurs interrogés par le Conference Board, 57 % ont déclaré avoir besoin de titulaires d'un diplôme d'études collégiales de deux ou trois ans, 44 % ont déclaré avoir besoin de titulaires d'un grade universitaire de quatre ans et 41 % ont déclaré avoir besoin d'employés ayant suivi une formation dans les métiers. Les employeurs de la région de Toronto étaient plus susceptibles d'avoir besoin de diplômés universitaires et moins susceptibles d'avoir besoin de gens de métier, notamment les grandes entreprises comptant 500 employés ou plus. Pour sa part, la Chambre de commerce prédit une pénurie de 100 000 travailleurs qualifiés dans le secteur de la fabrication de l'Ontario dans les 15 prochaines années, tandis que Sarah Watts-Rynard (2014) du Forum canadien sur l'apprentissage rappelle les préoccupations liées aux effets des départs à la retraite sur l'avenir des industries qui reposent grandement sur les métiers.

En outre, quelques personnes dénoncent ce qu'elles considèrent être le « mirage » de la pénurie de travailleurs qualifiés (Goar, 2013). Après avoir analysé le taux des salaires et le taux des postes vacants de 140 professions, des économistes de la Banque TD ont trouvé des signes indiquant des lacunes en matière de compétences dans certaines professions et provinces. Néanmoins, ils ne sont pas en mesure de conclure que la situation est aussi pire que par le passé (Services économiques TD, 2013). Les membres de l'équipe de la Banque TD ont axé leur analyse sur les taux des salaires; dans un marché du travail serré, on s'attend à une hausse de salaire dans les professions souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre en raison du manque de travailleurs qualifiés. Étant donné qu'ils n'ont constaté aucune hausse de salaire dans la mesure prévue, laissant inutilisés les leviers évidents pour régler la situation, ils ont conclu que le problème des lacunes en matière de compétences serait moins grave que ce que les employeurs semblent indiquer.

Il se peut qu'une partie de la confusion entourant les données sur les lacunes en matière de compétences tire son origine des sondages menés auprès des employeurs, lesquels révèlent parfois les tendances qu'ont les employeurs à confondre les qualités qu'ils *veulent* chez un employé et ce dont ils *ont* réellement *besoin*. Usher (2013) fait référence à ce qu'il désigne la *confusion rhétorique* entre les « travailleurs qualifiés » et les « travailleurs dans les métiers spécialisés ». La première notion est utilisée à la façon de Miner (2010) pour désigner les titulaires d'un titre de compétences universitaire, mais elle est souvent associée aux gens de métier. En s'appuyant sur cette précision, Usher renvoie à la liste dressée par Tal (2012) sur les secteurs de

---

<sup>20</sup> La question relative aux lacunes en matière de compétences est débattue de manière approfondie dans le document de Borwein (2014).

pénurie et constate que seuls cinq métiers nécessitent une formation en apprentissage, alors que les autres postes requièrent un diplôme universitaire. Enfin, Lefebvre, Simonova et Wang (2012) font état de la piètre qualité des données sur les pénuries de main-d'œuvre et le déséquilibre des compétences, ce qui les rend particulièrement difficiles à observer et à mesurer. Toutefois, à partir des données disponibles, les auteurs concluent que les pénuries de main-d'œuvre survenues au cours des dix dernières années ont été sporadiques et de courte durée. De plus, ils constatent que le profil des gens de métier est plus favorable par rapport à ce que beaucoup de personnes ont fait valoir. On observe, en effet, une meilleure répartition par âge comparativement à bon nombre d'autres professions, en plus des programmes en place visant à encourager la mobilité de la main-d'œuvre.

## Participation à l'apprentissage et obstacles à l'accès

Les documents publiés font état d'une gamme de facteurs qui entravent l'accès à l'apprentissage pour les particuliers et les employeurs. En voici quelques-uns :

- les attitudes négatives à l'égard de l'apprentissage et la perception des carrières dans les métiers comme des emplois sans possibilité d'avancement;
- le manque d'information et de sensibilisation sur l'apprentissage auprès des étudiants, des parents et des employeurs;
- la perception des employeurs selon laquelle le parrainage d'apprentis comporte des frais élevés et produit de faibles résultats;
- les préoccupations des apprentis qui pensent que les carrières dans les métiers spécialisés sont insécuritaires et très sensibles aux facteurs économiques externes;
- le manque de ressources à l'appui des apprentis et de leurs employeurs;
- les compétences essentielles médiocres, comme la littératie et la numératie, chez les futurs apprentis (Stewart, 2009; Forum canadien sur l'apprentissage, 2004; Conference Board of Canada, 2002)

La mauvaise réputation qu'ont les métiers auprès des parents et des étudiants surgit à maintes reprises dans les débats sur les obstacles à la participation à l'apprentissage soulevés dans les documents publiés à ce sujet. Dans le cadre d'un sondage réalisé récemment par le Forum canadien sur l'apprentissage (2013), 873 étudiants canadiens âgés de 15 à 17 ans ont été interrogés au printemps de 2013; les résultats ont été comparés à un sondage parallèle effectué en 2004. En 2013, les jeunes connaissaient mieux l'option de l'apprentissage et comprenaient mieux le processus; en revanche, de nos jours, les jeunes étaient moins susceptibles, par rapport à 2004, de croire que les gens de métier seraient toujours demandés et considéraient encore l'université comme leur premier choix pour leurs études postsecondaires. De plus, aussi bien en 2004 qu'en 2013, la plupart des jeunes ont déclaré qu'aucun de leurs parents, amis ou conseillers d'orientation ne les avait encouragés à envisager une carrière dans les métiers.

Il est possible de comparer ces perceptions aux quelques documents publiés sur le rendement des investissements dans la formation en apprentissage au Canada, dont la plupart sont récents et reposent grandement sur le Recensement de 2006, la première ronde des données du recensement qui contient expressément des renseignements sur les personnes qui détiennent un certificat d'apprentissage. D'après Gunderson et Krashinsky (2012), les hommes ayant suivi une formation en apprentissage gagnent annuellement 24 % de plus que ceux dont le niveau de scolarité le plus élevé est l'école secondaire, et même légèrement plus (2 %) que les diplômés des collèges. La situation est toutefois différente pour les femmes. En effet, les femmes ayant suivi une formation en apprentissage gagnent moins que les diplômées de l'enseignement secondaire; cela est en partie attribuable à la prépondérance des femmes dans les secteurs mal rémunérés de la restauration et des services<sup>21</sup>. En particulier, Gunderson et Krashinsky indiquent que la plupart des ensembles de données<sup>22</sup>, qui ne font pas une distinction entre l'apprentissage et les autres

<sup>21</sup> En s'appuyant sur le Recensement de 2006 et l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007, Boothby et Drewes (2010) constatent que 80 % des hommes choisissent un métier du bâtiment, tandis que le tiers des femmes choisissent un métier dans le secteur des services personnels ou de la restauration.

<sup>22</sup> Ils incluent un certain nombre de sources de données couramment utilisées, comme l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), l'Enquête sur la population active (EPA), l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) et l'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET).

formes d'enseignement et de formation professionnels, sous-estiment le rendement des investissements dans la formation en apprentissage selon leurs résultats.

## Persistance et achèvement

On entend souvent dire que le véritable défi de l'Ontario en ce qui concerne les métiers ne consiste pas à inscrire un plus grand nombre d'apprentis, mais plutôt à accroître les taux d'achèvement (p. ex, Conseil pour l'emploi et la prospérité, 2012). Étant donné que les apprentis au Canada ont tendance à s'inscrire plus tard au courant de leur vie, parfois avec une famille à charge et souvent avec une expérience de travail antérieure, ils sont confrontés à différents obstacles comparativement aux étudiants moyens de niveau postsecondaire. Laporte et Mueller (2010) énumèrent un certain nombre de facteurs qui, à leur avis, sont négativement associés à l'achèvement de la formation d'apprenti au Canada, notamment le statut d'Autochtone ou de minorité visible, le nombre d'enfants, la présence d'une incapacité et les faibles niveaux de scolarité. De plus, les apprentis inscrits dans un métier à faible demande sur le marché du travail réévaluent souvent leur décision d'obtenir leur titre de compétences.

Les apprentis risquent aussi de se heurter à des obstacles indirects. Dans certaines situations, ceux qui terminent leur apprentissage et acquièrent un meilleur statut et un meilleur salaire en raison de leur statut de compagnon risquent de perdre leur emploi si leurs employeurs n'ont plus les moyens de payer leurs services. Plus un apprenti progresse, moins de possibilités d'emploi s'offrent à lui. Étant donné qu'aucune date d'achèvement formelle n'est fixée pour les programmes d'apprentissage en Ontario, certains apprentis décident de demeurer apprentis longtemps après la fin de leur formation en milieu de travail et en classe, car un plus grand nombre de possibilités d'emploi s'offrent généralement aux apprentis chevronnés qu'aux compagnons débutants. Divers employeurs et syndicats commencent à négocier des dispositions visant à régler ces problèmes dans les nouvelles conventions collectives.

Après avoir examiné les taux d'achèvement de la formation d'apprenti<sup>23</sup> à l'échelle nationale, Coe (2011) a constaté que les métiers caractérisés par un pourcentage élevé de femmes ont tendance à afficher des taux d'achèvement plus élevés, à l'instar des métiers comptant de jeunes apprentis. De la même façon, un taux de chômage élevé dans un métier entrave l'achèvement de la formation d'apprenti. Il est intéressant de noter que Coe n'a constaté aucune corrélation entre la durée des programmes d'apprentissage et le taux d'achèvement, ce qui semble indiquer que les apprentis qui s'inscrivent à des programmes de longue durée ne sont pas moins susceptibles de terminer leur programme par rapport à ceux qui sont inscrits à des programmes de courte durée.

De même, Cadieux (2010) a étudié les données de l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007 afin d'effectuer une enquête connexe sur le délai d'achèvement des programmes d'apprentissage. Il a constaté que les notes obtenues à l'école secondaire, le niveau de scolarité et la formation technique antérieure comptaient parmi les facteurs les plus importants qui influençaient le délai d'achèvement. Les apprentis qui travaillaient chez le même employeur tout au long de leur apprentissage terminaient leur formation plus rapidement, à l'instar de ceux qui n'étaient pas syndiqués. L'âge au début de l'apprentissage était aussi un facteur. En effet, tandis que les apprentis âgés étaient moins susceptibles de terminer leur formation, ceux qui réussissaient à la terminer y parvenaient en moins de temps que les jeunes apprentis. En outre, les femmes achevaient leur formation plus rapidement que les hommes et les apprentis qui étaient mariés ou qui avaient des personnes à charge achevaient leur formation plus lentement. Enfin, les anciens apprentis ont déclaré avoir abandonné leur formation, principalement en raison du fait qu'ils n'avaient plus les moyens de payer leurs études.

Dans l'une des quelques études portant exclusivement sur l'apprentissage en Ontario, Dooley et Payne (2013) analysent les données sur l'inscription des apprentis au Collège Mohawk de 2000 à 2012 afin de comprendre les facteurs qui influencent la réussite scolaire. Leur étude portait sur les personnes inscrites à

---

<sup>23</sup> Puisqu'il n'existe aucune donnée à l'échelle nationale sur l'achèvement de la formation d'apprenti, Coe a établi et utilisé une méthode pour travailler avec les données provinciales et territoriales. Voir la note de bas de page 37 à la page 38.

un programme d'apprentissage selon l'un des trois cheminements suivants : le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, le Programme apprentissage-diplôme ou le cheminement « traditionnel ». Les apprentis du cheminement « traditionnel » étaient moins susceptibles d'échouer à un cours dans leur formation en classe et affichaient des taux d'achèvement plus élevés. Alors que la plupart des apprentis terminaient leur programme dans de délais plus longs que ceux qui sont prévus (64 % des inscrits suivaient le niveau final de leurs cours dans les cinq ans suivant leur inscription), rien ne semblait indiquer que cette situation était attribuable à des problèmes scolaires. Les changements d'emploi semblaient plutôt être la cause dans de nombreux cas.

## Qualité de l'apprentissage

La qualité de l'enseignement dans les programmes d'apprentissage, comme dans d'autres secteurs des études postsecondaires, est un sujet de discussion perpétuel. La situation est toutefois différente en ce qui concerne l'apprentissage, car la grande majorité de la formation est assurée par le parrain, et non par un collègue ou un établissement privé. Ainsi, le niveau de compétences et de dévouement des parrains durant la formation varie inévitablement. Comme le soulignent Stewart et Kerr (2010), il est essentiel que la qualité de l'enseignement demeure au premier plan des programmes d'apprentissage pour s'assurer que les apprentis soient en mesure de répondre aux besoins changeants du marché du travail.

Selon l'OCDE (2010), le gouvernement doit jouer un rôle de premier plan pour empêcher que les milieux de travail dégénèrent en réservoirs de main-d'œuvre à bon marché. Livrés à eux-mêmes, les employeurs risquent de ne pas former des stagiaires chevronnés qui sont dotés de solides compétences transférables et qui sont en mesure d'effectuer diverses tâches, autres que celles qui sont nécessaires dans le milieu de travail immédiat (OCDE, 2010). Le gouvernement a donc pour rôle de trouver le juste équilibre entre les besoins des apprentis et ceux des employeurs. Parallèlement, de nombreux employeurs sont déterminés à offrir une formation de bonne qualité afin d'améliorer le rendement de leur entreprise. Le gouvernement peut aussi servir d'intermédiaire pour communiquer les pratiques exemplaires dans ces cas.

La réaction du gouvernement en réponse à la question de la qualité dépend aussi du type de système d'apprentissage qu'il souhaite mettre en place. Stewart et Kerr (2010) établissent une distinction entre l'optique fondée sur les « compétences nécessaires » en matière d'apprentissage, laquelle vise à répondre aux besoins de l'économie du marché du travail, et l'optique fondée sur la « transition de l'école au monde du travail », qui concerne généralement l'aide offerte aux jeunes qui intègrent le marché du travail. Alors que l'analyse selon la première optique porte sur les résultats et le nombre d'apprentis terminant leur programme, la deuxième met l'accent sur l'accès et les autres obstacles en matière d'intrants. L'approche retenue selon ce continuum varie non seulement en fonction des données démographiques de ceux qui sont attirés par l'apprentissage, mais aussi en fonction des débats nationaux, soulevés précédemment, portant sur la question de savoir si les métiers connaissent une pénurie de travailleurs qualifiés (Sharpe et Gibson, 2005).

La contribution de l'OCDE au débat sur la qualité inclut un certain nombre de facteurs qui doivent être présents dans un programme d'apprentissage de bonne qualité, comme : la formation pour effectuer diverses activités pertinentes avec du matériel moderne; la capacité d'acquérir de l'expérience pratique et de développer des compétences essentielles (par exemple, travail d'équipe, communication, négociation); un milieu contractuel précis pour protéger les apprentis contre l'exploitation; et l'accès à des formateurs qui connaissent les méthodes et les technologies de travail les plus récentes (OCDE, 2010b). Ainsi, le formateur en milieu de travail, qui est généralement un compagnon au Canada, joue un rôle essentiel dans le processus de formation. Toutefois, comme dans de nombreux autres domaines des études postsecondaires, le compagnon est fréquemment un spécialiste qui n'a pas suivi une formation de pédagogue. Étant donné que les apprentis indiquent que l'un des facteurs de réussite les plus importants est la relation nouée avec le compagnon qui les forme, il faut veiller à ce que les compagnons connaissent les meilleures techniques à utiliser pour transmettre leurs compétences à la prochaine génération d'apprentis (Watts-Rynard, 2014).

## Participation des employeurs à l'apprentissage

Les documents publiés font aussi état de quelques défis liés à la participation des employeurs à l'apprentissage. En effet, il n'est pas facile de convaincre les employeurs de l'utilité de l'apprentissage. Dans le cadre d'un sondage réalisé en 2002, le Conference Board of Canada a cerné un certain nombre de facteurs qui dissuadent les employeurs de participer à l'apprentissage. Mentionnons, par exemple, les difficultés à attirer les jeunes, la perception de ne pas obtenir un rendement positif des investissements en formation en apprentissage, le manque d'information sur la participation des employeurs, les difficultés à jumeler les horaires en milieu de travail avec ceux de la formation en classe et la perception de ne pas pouvoir compter sur la loyauté des apprentis à l'égard de l'entreprise.

Le cycle économique joue aussi un rôle. La participation à l'apprentissage a tendance à varier selon la santé de l'économie, car les apprentis sont souvent des employés qui sont embauchés et rémunérés par les employeurs. C'est pourquoi on s'attend à ce que le taux d'inscription aux programmes d'apprentissage augmente durant une période de conjoncture économique favorable, puisque les employeurs ont suffisamment confiance dans l'économie pour embaucher de nouveaux apprentis. En revanche, en cas de conjoncture économique défavorable, les inscriptions diminuent, puisque les employeurs réduisent leurs effectifs pour atteindre leurs résultats financiers. Or, on observe une tendance inverse dans le domaine des études postsecondaires en général; en effet, en cas de conjoncture économique défavorable, les inscriptions augmentent, car les étudiants fuient le marché du travail faible et choisissent plutôt d'investir dans une formation supplémentaire.

Selon les estimations du Forum canadien sur l'apprentissage (2010), les employeurs touchent un bénéfice de 1,47 \$ pour chaque dollar investi dans la formation en apprentissage. Bien que les documents publiés à ce sujet citent fréquemment ce chiffre, ce dernier paraît dérisoire par rapport au pourcentage présenté par la Chambre de commerce de l'Ontario, qui indique que le rendement des investissements en formation en apprentissage s'élève à 430 % (2005). Dans les deux cas, les documents publiés reconnaissent que le rendement est positif.

En outre, les employeurs se disent découragés de participer à l'apprentissage par peur du « débauchage », c'est-à-dire le processus par lequel un employé formé, en tout ou en partie, quitte son emploi pour aller travailler dans une autre entreprise, empêchant ainsi l'entreprise qui a investi dans sa formation de profiter de ses services au moment où sa productivité bat son plein. De toute évidence, cela diminue le rendement des investissements en formation. Bien que certains employeurs semblent indiquer que le débauchage est attribuable à la pénurie de travailleurs dans les métiers et suggèrent d'accroître la formation afin de régler le problème; d'autres soutiennent qu'une formation efficace devrait aller de pair avec une stratégie gagnante de maintien en poste (Chambre de commerce de l'Ontario, 2005). D'autres proposent de faire signer un contrat aux apprentis les engageant à travailler dans l'entreprise pendant un certain temps à la fin de leur apprentissage. Toutefois, la crainte du débauchage peut aussi être exagérée. En effet, selon un sondage, 54 % des employeurs américains participant à l'apprentissage ont déclaré que le débauchage constituait un problème; néanmoins, 85 % recommanderaient fortement l'apprentissage aux autres entreprises (Lerman, Eyster et Chambers, 2009). De même, selon un sondage distinct du Forum canadien sur l'apprentissage (2009), 47 % des employeurs participant à l'apprentissage pensent que le débauchage représente un grave problème.

## Accréditation et Ordre des métiers de l'Ontario

Les débats concernant l'utilité de l'accréditation ont pris de l'importance en Ontario, probablement davantage depuis la création de l'Ordre des métiers de l'Ontario, dont l'une des tâches principales consiste à consulter les intervenants au sujet de l'augmentation ou de la diminution du nombre de métiers à accréditation obligatoire. Alors que certaines organisations internationales, comme l'OCDE, la Banque mondiale et l'Organisation internationale du Travail, insistent sur le rôle central que doit jouer le gouvernement dans la réglementation de l'apprentissage pour s'assurer que le système tient compte de l'intérêt public, les employeurs, pour leur part, considèrent souvent la réglementation comme de la « paperasse administrative » et sont ainsi parfois découragés par la formation.



Beaucoup de documents ont été publiés sur l'utilité de l'accréditation dans les programmes d'apprentissage. Steedman (2012) fait état de certains pays où la reconnaissance nationale du certificat d'apprentissage, par exemple, à l'instar du programme du Sceau rouge au Canada, a manifestement renforcé la valeur de la qualification. D'après Coe (2011), les programmes d'apprentissage canadiens offerts pour les métiers à accréditation obligatoire affichent des taux d'achèvement plus élevés d'environ 10 % que ceux dans les métiers à accréditation facultative. De plus, l'accréditation a tendance à faire grimper les salaires dans ces métiers (Laporte et Mueller, 2013). Dans l'ensemble, les données semblent indiquer que l'accréditation contribue à améliorer les résultats des apprentis qui achèvent leur formation.

De plus, beaucoup de documents publiés à ce sujet, provenant surtout du secteur des affaires, critiquent l'Ordre des métiers de l'Ontario et son rôle dans l'apprentissage. La Chambre de commerce de l'Ontario (2013) se dit préoccupée non seulement par la structure d'adhésion obligatoire de l'OMO pour certains apprentis et ses frais connexes, mais aussi par l'effet de ces facteurs sur les entreprises, petites et rurales. Elle allègue aussi que l'OMO prend des décisions en s'appuyant sur des données peu fiables, ne consulte pas de manière adéquate les intervenants du secteur des affaires et manque de transparence dans la prise de décisions.

Même si les ratios existaient avant la création de l'OMO, diverses sources du secteur des affaires critiquent aussi l'OMO, notamment son rôle dans le processus d'examen des ratios compagnon-apprenti, qui limitent le nombre d'apprentis qu'une entreprise peut embaucher en fonction du nombre de compagnons figurant sur leur liste. Tous les métiers ne sont pas assujettis à des ratios, et ceux qui le sont sont assujettis à deux ratios, l'un s'appliquant au premier apprenti embauché et l'autre s'appliquant à chaque apprenti embauché par la suite. Les entreprises indiquent que ces ratios peuvent restreindre le bassin de travailleurs qualifiés et limiter la capacité de croissance des entreprises (Brydon et Dachis, 2013; Chambre de commerce de l'Ontario, 2013). Elles invoquent aussi des données montrant que les ratios en Ontario sont parmi les plus stricts au Canada (Brydon et Dachis, 2013; Chambre de commerce de l'Ontario, 2013). Par ailleurs, un rapport de l'Institut C. D. Howe indique même que les efforts déployés par le gouvernement pour encourager les gens à s'inscrire à une formation dans un métier sont anéantis par les politiques qui restreignent l'accès aux métiers (Brydon et Dachis, 2013).

Pour sa part, le gouvernement soutient que ces ratios contribuent à protéger les apprentis contre l'exploitation et à leur garantir de bonnes conditions de travail, en plus d'assurer la qualité de la formation reçue (Brydon et Dachis, 2013). Les ratios contribueraient aussi à préserver la sécurité des travailleurs en veillant à ce que les apprentis soient bien supervisés et surveillés dans leur milieu de travail.

## Les données provinciales sur l'apprentissage

Après avoir exposé le système d'apprentissage de l'Ontario ainsi que les questions clés abordées dans les documents publiés à ce sujet, la deuxième partie du rapport présente une synthèse des données pertinentes sur ce système complexe. Bien que les données portent principalement sur l'Ontario, des données comparatives canadiennes sont fournies, s'il y a lieu. Le rapport fournit surtout une synthèse des données de 2012 (l'année disponible la plus récente<sup>24</sup>), tout en présentant l'évolution de certaines variables au fil du temps. La plupart des données présentées dans cette section ont été tirées du Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI). Les renseignements supplémentaires fournis par le MFCU sont indiqués de façon appropriée.

### Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI)

Le SIAI est une base de données nationale qui rassemble des renseignements sur les personnes qui suivent une formation et qui obtiennent un certificat de reconnaissance professionnelle dans les métiers faisant l'objet

---

<sup>24</sup> C'est pourquoi ces données précèdent la création de l'Ordre des métiers de l'Ontario, qui a considérablement modifié le paysage de l'apprentissage en Ontario. Bien qu'elles ne soient probablement pas idéales, ces données sont les seules à notre disposition.

d'un apprentissage. En particulier, les données sont recueillies chaque année civile pour l'ensemble des apprentis inscrits et des candidats à la reconnaissance professionnelle (*trade challengers*<sup>25</sup>) inscrits dans un métier à accréditation obligatoire ou facultative partout au Canada. Présentement, la base de données se compose de 69 variables, dont 19 sont obligatoires afin que Statistique Canada puisse calculer les données sur les inscriptions, les achèvements et les certificats. Chaque province et chaque territoire extraient les renseignements demandés dans ses dossiers administratifs, puis les font parvenir sous forme d'enregistrements individuels à Statistique Canada<sup>26</sup>, qui par la suite regroupe les données en vue de remplir le SIAI.

## Cheminements vers l'apprentissage

Conformément à ce que nous avons mentionné précédemment, en Ontario, les personnes peuvent s'inscrire à un programme d'apprentissage selon plusieurs cheminements différents. Au niveau de l'école secondaire, le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) offre aux élèves de 11<sup>e</sup> et de 12<sup>e</sup> années la possibilité de satisfaire aux exigences de leur diplôme d'études secondaires en recevant des crédits d'enseignement coopératif, tout en suivant une formation dans un métier faisant l'objet d'un apprentissage. Un sous-ensemble des élèves du PAJO est inscrit comme apprentis, ce qui signifie qu'ils ont conclu un contrat d'apprentissage enregistré (CAE) avec le MFCU. Les heures de formation de ces élèves peuvent aussi entrer en compte dans le calcul du nombre d'heures requises pour terminer un programme d'apprentissage.

Le tableau 1 illustre le nombre d'élèves, titulaires ou non d'un CAE, inscrits au PAJO durant les années scolaires 2011-2012 et 2012-2013<sup>27</sup>. En 2011-2012, 19 600 élèves ont participé au PAJO et le quart des participants avaient un CAE. Au cours de l'année scolaire suivante, le taux d'inscription au PAJO a augmenté pour se fixer à 24 209 participants et le pourcentage d'élèves titulaires d'un CAE est demeuré stable à 24 %. Il est intéressant de noter que la proportion de femmes inscrites au PAJO (39 % aussi bien en 2011-2012 qu'en 2012-2013) est nettement plus élevée que la proportion de femmes dans la population générale des apprentis (24 % en 2012<sup>28</sup>). Les femmes ont environ 10 % moins de chances de détenir un CAE durant leur participation au PAJO comparativement aux hommes.

---

<sup>25</sup> Aux fins de cette enquête, un « *trade challenger* » est une personne qui a suivi et réussi une formation dans un métier, mais qui n'a pas terminé sa formation en apprentissage. Il peut s'agir d'une personne qui a commencé un apprentissage sans le terminer, qui a suivi une formation dans un métier dans un autre pays ou dans le cadre d'une formation militaire au Canada, ou qui a suffisamment d'expérience pour remplir les conditions requises pour exercer un métier.

<sup>26</sup> Pour de plus amples renseignements sur le SIAI, visitez le [www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3154](http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3154).

<sup>27</sup> En raison du changement apporté à la méthode de collecte des données, des données comparables sur les inscriptions ne sont pas disponibles pour les années précédant 2011-2012.

<sup>28</sup> Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits



**Tableau 1. Nombre d'élèves inscrits au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, avec ou sans contrat d'apprentissage enregistré, 2011-2012 et 2012-2013**

Nombre de participants au PAJO

	Hommes			Femmes			Tous les participants		
	Sans CAE	CAE	Total	Sans CAE	CAE	Total	Sans CAE	CAE	Total
2011-2012	8 581 (72 %)	3 361 (28 %)	<b>11 942</b> <b>(61 %)<sup>a</sup></b>	6 144 (80 %)	1 514 (20 %)	<b>7 658</b> <b>(39 %)<sup>a</sup></b>	14 725 (75 %)	4 875 (25 %)	<b>19 600</b>
2012-2013	10 812 (73 %)	4 030 (27 %)	<b>14 842</b> <b>(61 %)<sup>a</sup></b>	7 689 (82 %)	1 678 (18 %)	<b>9 367</b> <b>(39 %)<sup>a</sup></b>	18 501 (76 %)	5 708 (24 %)	<b>24 209</b>

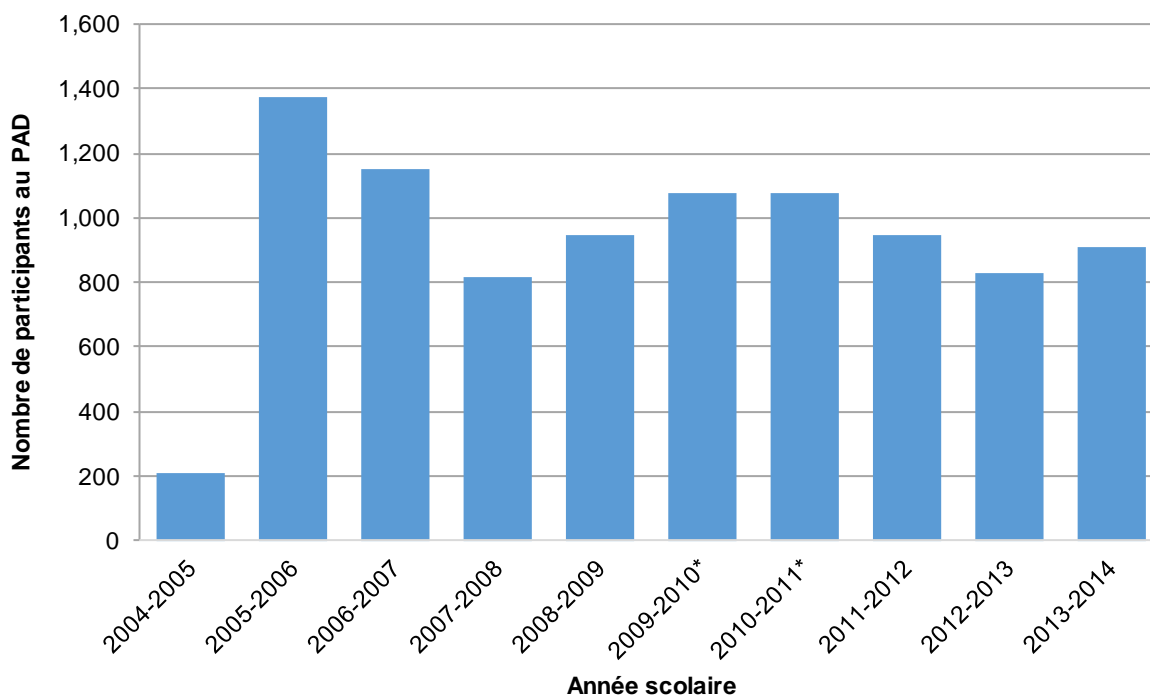
Note : Un exposant indique que le pourcentage est un produit du total de tous les participants.

Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

Au niveau postsecondaire, divers collèges offrent des programmes apprentissage-diplôme (PAD) comme cheminement vers l'apprentissage. Ces programmes à temps plein permettent aux étudiants d'obtenir un titre de compétences de niveau postsecondaire, de suivre une formation rémunérée en milieu de travail en tant qu'apprenti dans un métier particulier et de terminer leur formation en classe en apprentissage.

Chaque année, le MFCU lance un appel de propositions pour les PAD. Depuis sa création, le PAD s'est accru; en effet, il est passé de 9 programmes comptant 211 nouveaux participants en 2004-2005 à 37 programmes comptant 908 nouveaux participants en 2013-2014 (voir la Figure 1). Malgré les fluctuations observées tous les ans en raison du nombre de propositions soumises et approuvées, en moyenne, près de 1 000 participants ont commencé un PAD partout en Ontario chaque année depuis son inauguration.

**Figure 1. Nombre de nouveaux participants inscrits aux programmes apprentissage-diplôme en Ontario, de 2004-2005 à 2013-2014**



\*Note : Un plan d'activités de deux ans a été mis en place pour 2009-2010/2010-2011, mais son utilisation a cessé par la suite. Aux fins de la Figure ci-dessus, les 2 156 nouveaux participants inscrits aux PAD à l'époque ont été répartis uniformément sur la période de deux ans afin de créer une tendance visuelle plus équilibrée.

Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

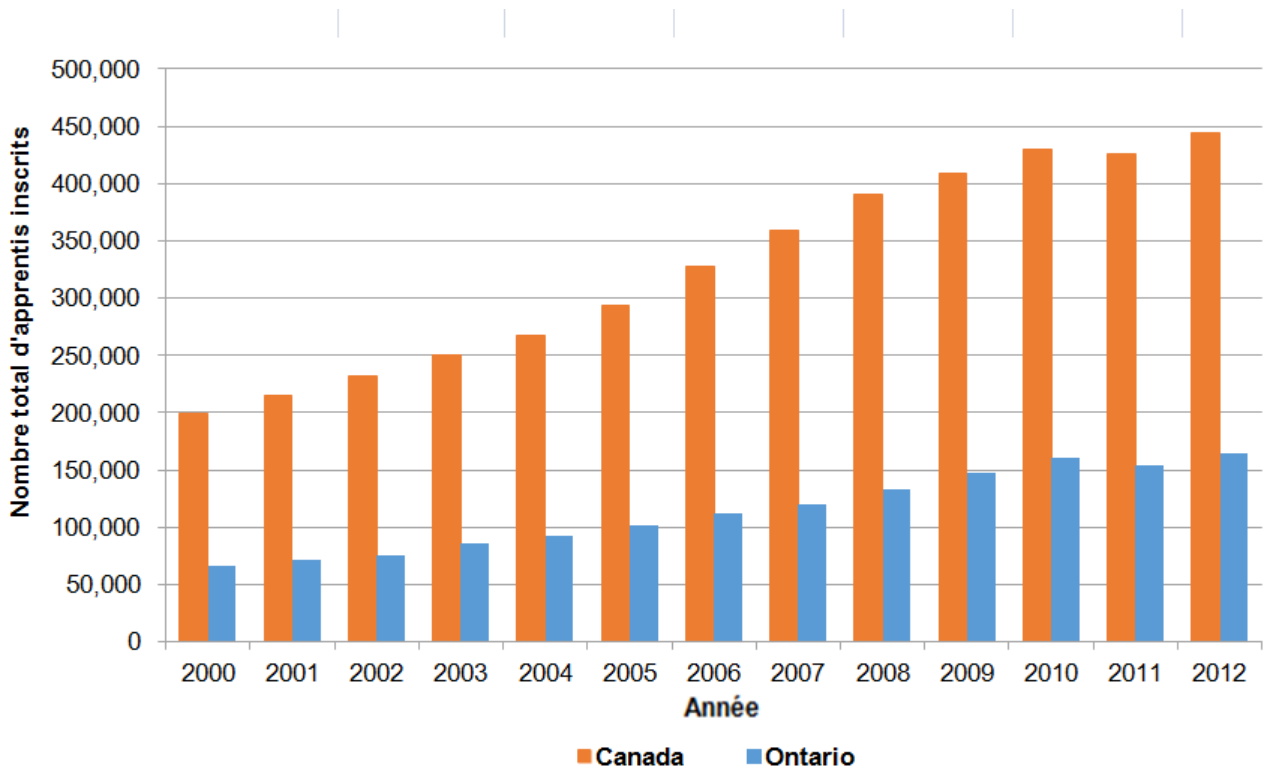
## Inscriptions aux programmes d'apprentissage

En 2012, on comptait près de 165 000 apprentis inscrits en Ontario. Comme le montre la Figure 2a, le nombre d'apprentis a augmenté chaque année de 2000 à 2012 (sauf en 2011) aux échelons provincial et national. L'évolution des inscriptions aux programmes d'apprentissage d'une année à l'autre est représentée dans la Figure 2b. Il est important de noter que la participation à l'apprentissage a tendance à varier selon la santé de l'économie, car les apprentis sont souvent des employés qui sont embauchés et rémunérés par les employeurs. C'est pourquoi on s'attend à ce que le taux d'inscription aux programmes d'apprentissage augmente durant une période de conjoncture économique favorable, puisque les employeurs ont suffisamment confiance dans l'économie pour embaucher de nouveaux apprentis. En revanche, en cas de conjoncture économique défavorable, les employeurs réduisent leurs effectifs pour atteindre leurs résultats financiers.

Dans ce contexte, en 2007, le Canada a commencé à connaître une tendance à la baisse soutenue en ce qui concerne l'évolution des inscriptions aux programmes d'apprentissage d'une année à l'autre. De 2006 à 2007, les inscriptions aux programmes d'apprentissage au Canada ont augmenté de près de 9 %, ce qui a représenté une légère baisse par rapport au taux d'évolution de l'année précédente. Cette hausse de 9 % a été réduite de moitié de 2008 à 2009 et de 2009 à 2010 et a chuté lourdement de 2010 à 2011. D'autre part, en Ontario, le nombre d'apprentis inscrits a augmenté d'environ 10 % de 2005 à 2006, a reculé pour se situer à 7 % de 2006 à 2007, puis a rebondi pour s'établir à 10-11 % au cours des trois années suivantes. La province a connu une forte baisse, et non un déclin graduel de l'évolution d'une année à l'autre; les inscriptions aux programmes d'apprentissage ayant chuté de 4 % de 2010 à 2011. La reprise économique a semblé commencer en 2012 alors que les inscriptions ont connu une hausse, à compter de 2011, de 7 % en

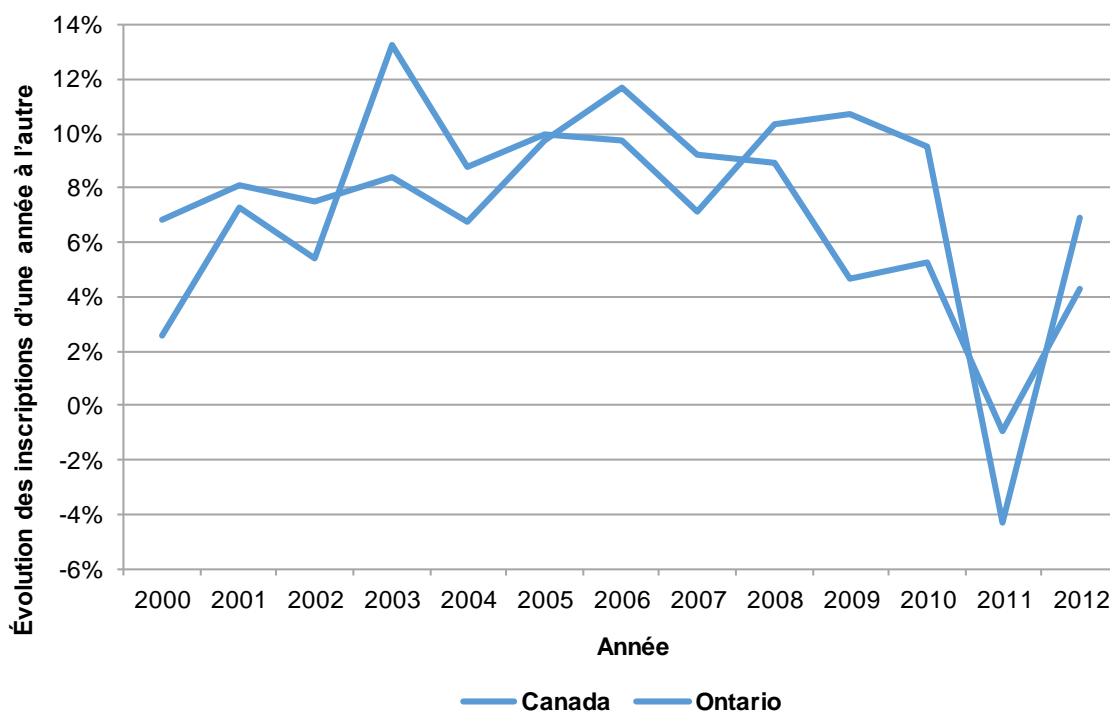
Ontario et de 4 % au Canada, surpassant ainsi les taux de toutes les années précédentes. Bien que le nombre d'apprentis inscrits au Canada a plus que doublé depuis 2000, les taux de participation demeurent nettement faibles comparativement à d'autres pays (comme l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse) (ministère des Finances Canada, 2014).

Figure 2a. Nombre total d'apprentis inscrits en Ontario et au Canada, de 2000 à 2012



Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

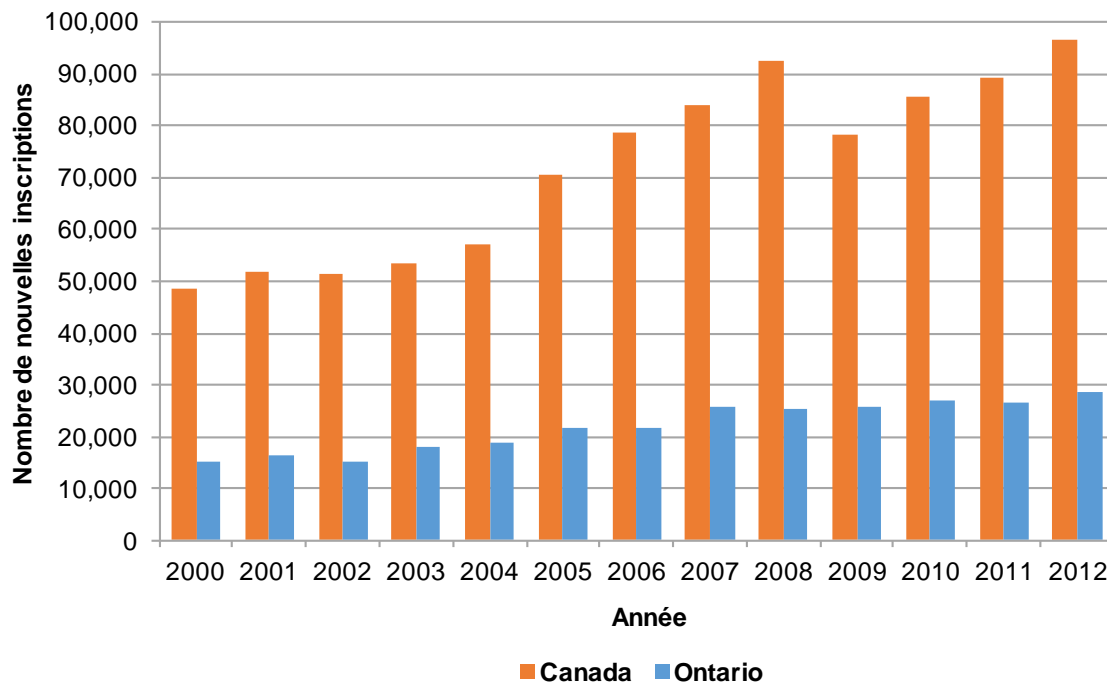
**Figure 2b. Évolution du nombre d'apprentis inscrits d'une année à l'autre en Ontario et au Canada, de 2000 à 2012**



Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

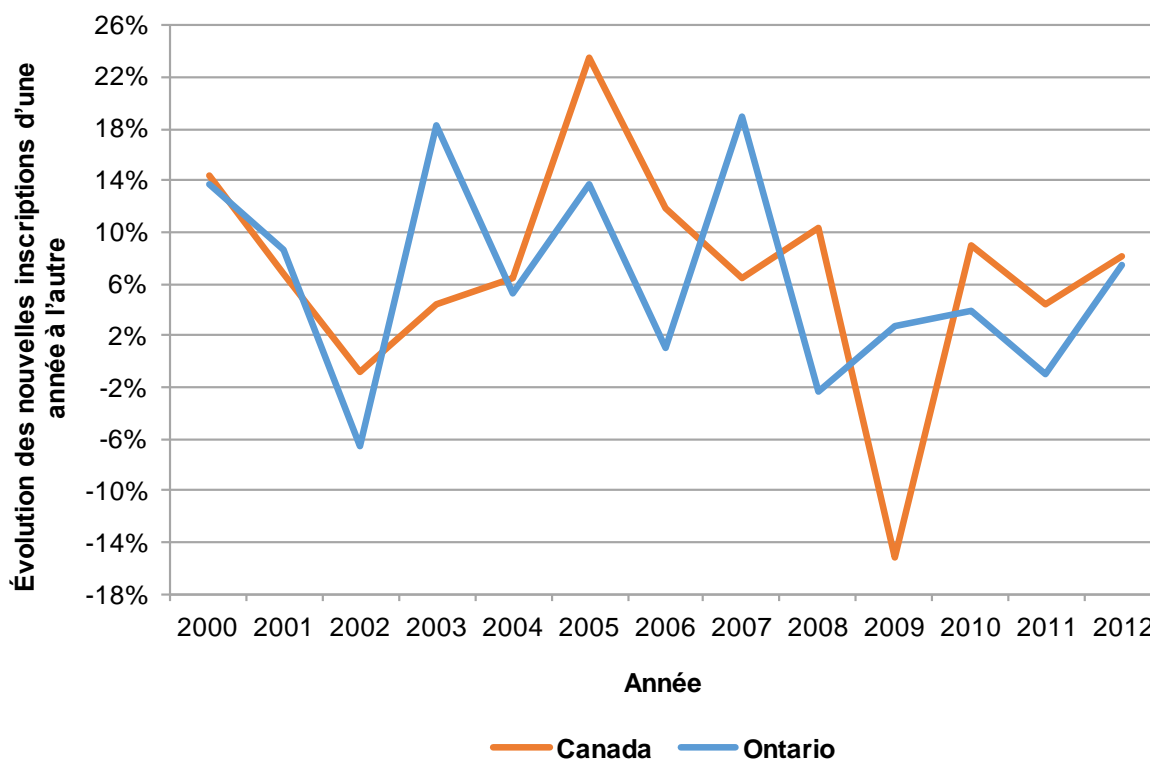
Le nombre total des inscriptions aux programmes d'apprentissage tient compte des apprentis qui sont déjà inscrits, en plus des nouvelles inscriptions et réinscriptions. Puisque l'apprentissage en Ontario ne repose pas sur un délai d'achèvement fixe, il se peut que ce nombre reflète le fait qu'un grand nombre d'inscrits demeurent des apprentis pendant de nombreuses années. Ainsi, une autre façon d'étudier le taux de participation à l'apprentissage consiste à examiner l'évolution des nouvelles inscriptions d'une année à l'autre. La Figure 3a montre le nombre de nouvelles inscriptions aux programmes d'apprentissage en Ontario et au Canada de 2000 à 2012, tandis que la Figure 3b illustre l'évolution des nouvelles inscriptions d'une année à l'autre. Au Canada, les nouvelles inscriptions ont augmenté, par rapport à l'année précédente, de 23,5 % (de 2004 à 2005), et ont chuté de 15,2 % (de 2008 à 2009) à la suite du début de la récession. En revanche, en Ontario, l'évolution des nouvelles inscriptions d'une année à l'autre a oscillé entre 18,9 % (de 2006 à 2007) et -6,6 % (de 2001 à 2002). Les répercussions immédiates de la récession de 2008 en Ontario sont beaucoup plus importantes dans la Figure 3b que dans la Figure 2b; le nombre des nouvelles inscriptions a chuté de 2,2 %, car les apprentis potentiels ont probablement eu du mal à trouver un parrain. La phase de stagnation relative de 2008 à 2011 a connu un changement en 2012 lorsque le nombre de nouvelles inscriptions en Ontario a augmenté de 7,4 % par rapport à 2011 pour se situer à 28 662 nouveaux apprentis.

**Figure 3a. Nombre de nouvelles inscriptions aux programmes d'apprentissage en Ontario et au Canada, de 2000 à 2012**



Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

**Figure 3b. Évolution du nombre de nouvelles inscriptions aux programmes d'apprentissage d'une année à l'autre en Ontario et au Canada, de 2000 à 2012**

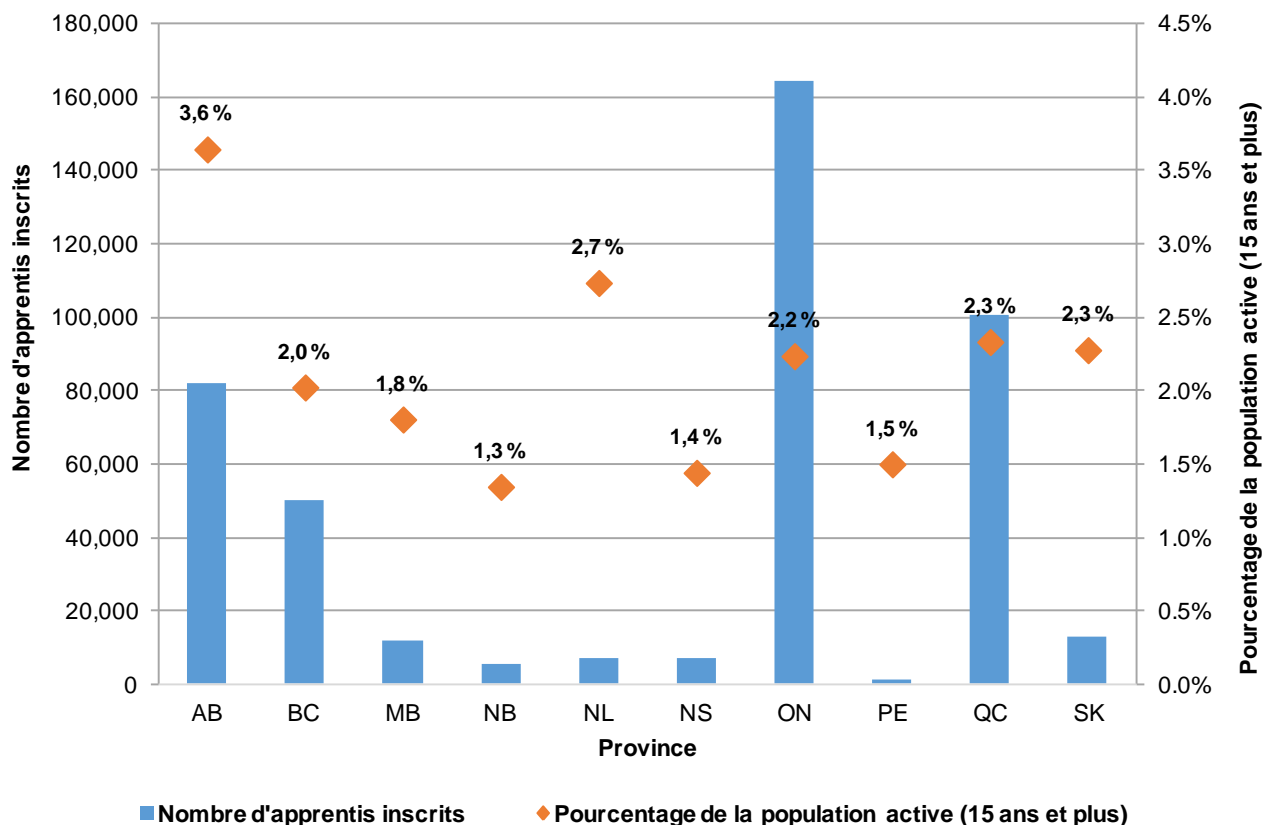


Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

Il convient aussi de comparer les taux de participation au système d'apprentissage en Ontario aux données semblables enregistrées dans d'autres provinces<sup>29</sup>. Comme le montre la Figure 4, le nombre d'apprentis en Ontario en 2012 a dépassé d'au moins 60 000 le chiffre enregistré dans toutes les autres provinces; ce résultat n'est guère surprenant compte tenu de la taille relative de la population de l'Ontario. Si les taux d'inscription aux programmes d'apprentissage sont exprimés en pourcentage de la population active<sup>30</sup> dans chaque province, on constate que l'Alberta affiche le pourcentage d'apprentis le plus élevé (3,6 %), suivie de Terre-Neuve-et-Labrador (2,7 %), du Québec (2,3 %), de la Saskatchewan (2,3 %) et de l'Ontario (2,2 %). Les apprentis inscrits représentaient seulement le 1,1 % et le 1,6 % de la population active de l'Ontario respectivement en 2000 et en 2006, ce qui signifie que la participation aux programmes d'apprentissage a augmenté en moyenne de 0,1 % par année, de 2000 à 2012.

<sup>29</sup> Les données provinciales figurant dans ce paragraphe visent à fournir des renseignements sur la répartition des apprentis partout au Canada en nombres absolus et en pourcentage de la main-d'œuvre. Il est important de garder à l'esprit que le nombre de métiers qui emploient des apprentis diffère d'une province à l'autre.

<sup>30</sup> Le nombre de personnes civiles hors-établissement âgées de 15 ans et plus qui avait un emploi ou était en chômage pendant la semaine de référence.

**Figure 4. Nombre total d'apprentis inscrits et pourcentage de la population active selon la province, 2012**

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits et Enquête sur la population active

La Figure 5 fournit un résumé visuel de la répartition des apprentis selon le grand groupe de métiers<sup>31</sup> en Ontario en 2012, tandis que la Figure 6 montre les taux de croissance enregistrés depuis 2006 dans les dix groupes de métiers affichant le nombre d'apprentis le plus élevé en Ontario. Le groupe des agents de soutien aux utilisateurs compte le pourcentage d'apprentis le plus élevé (16,1 %). Les agents de soutien aux utilisateurs fournissent un soutien technique et un service à la clientèle aux particuliers et aux entreprises éprouvant des difficultés informatiques. Une formation en apprentissage est offerte pour cinq métiers de ce groupe de métiers, notamment pour divers types d'agents de centres de contact ou de techniciens de matériel ou de réseau. De 2006 à 2012, le nombre d'apprentis inscrits à la formation des agents de soutien aux utilisateurs a connu une hausse importante et est passé de 2 916 à 26 481, ce qui représente un taux de croissance considérable de 808 %. Les programmes d'apprentissage en technologie de l'information n'ont été créés qu'en 2006, et les employeurs avaient droit à un crédit d'impôt pour la formation en apprentissage jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2014. Ainsi, il se peut que de nombreuses sociétés aient inscrit un pourcentage important de leurs agents du service à la clientèle à cette époque afin d'avoir droit à ce crédit, ce qui explique la hausse considérable des inscriptions au cours de cette période de six ans.

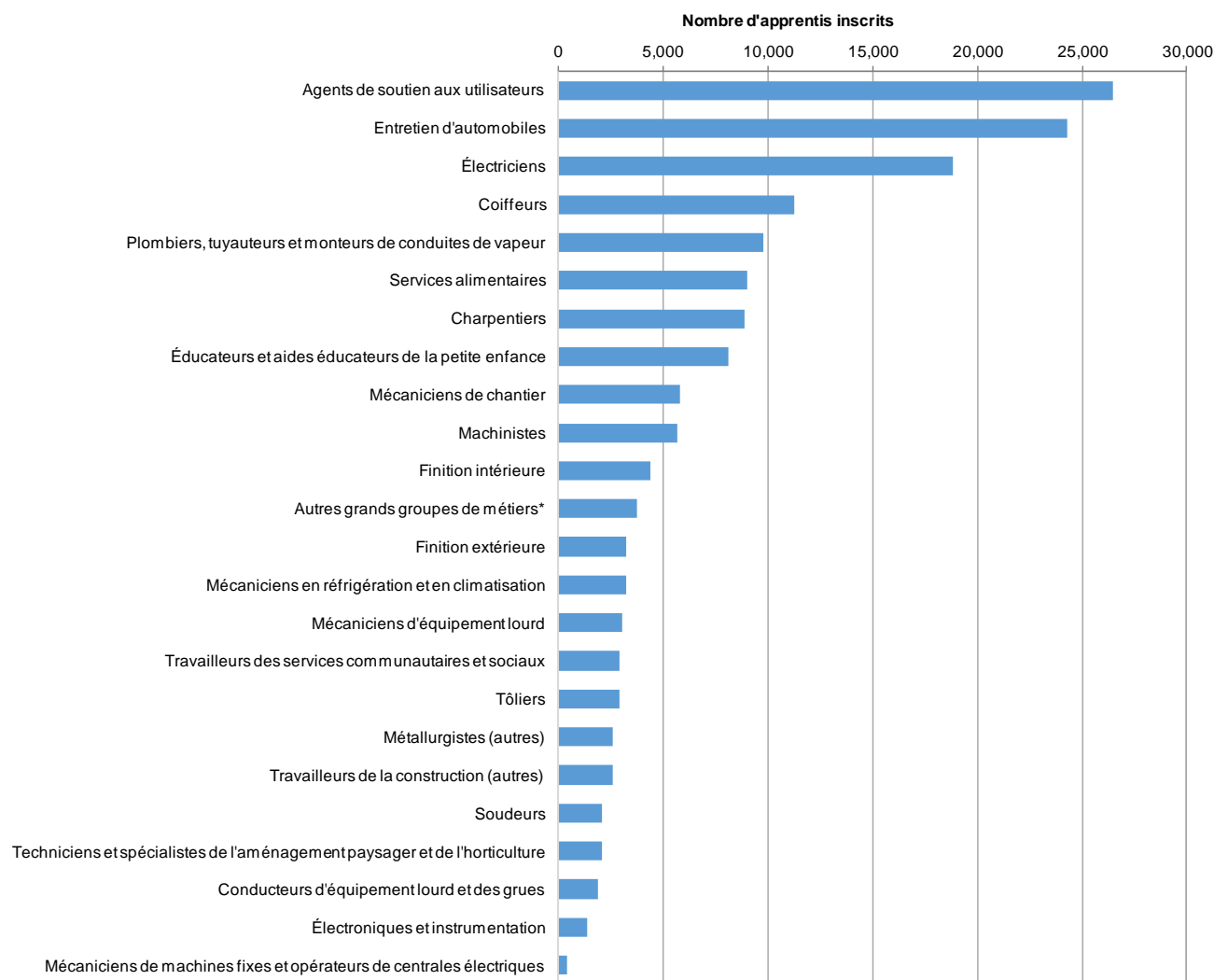
Comptant 14,8 % des apprentis inscrits en 2012, le groupe des métiers de l'entretien d'automobiles suivait de près le groupe des agents de soutien aux utilisateurs. Le groupe de l'entretien d'automobiles a toutefois

<sup>31</sup> Les grands groupes de métiers mentionnés dans le rapport ont été codés selon le système de la Classification nationale des professions (CNP), employé par le SIAI. Ainsi, la terminologie diffère souvent des termes utilisés en Ontario. Par exemple, le grand groupe de métiers de l'entretien d'automobiles désigné par la CNP comprend presque tous les métiers du secteur de la force motrice établi par l'OMO.



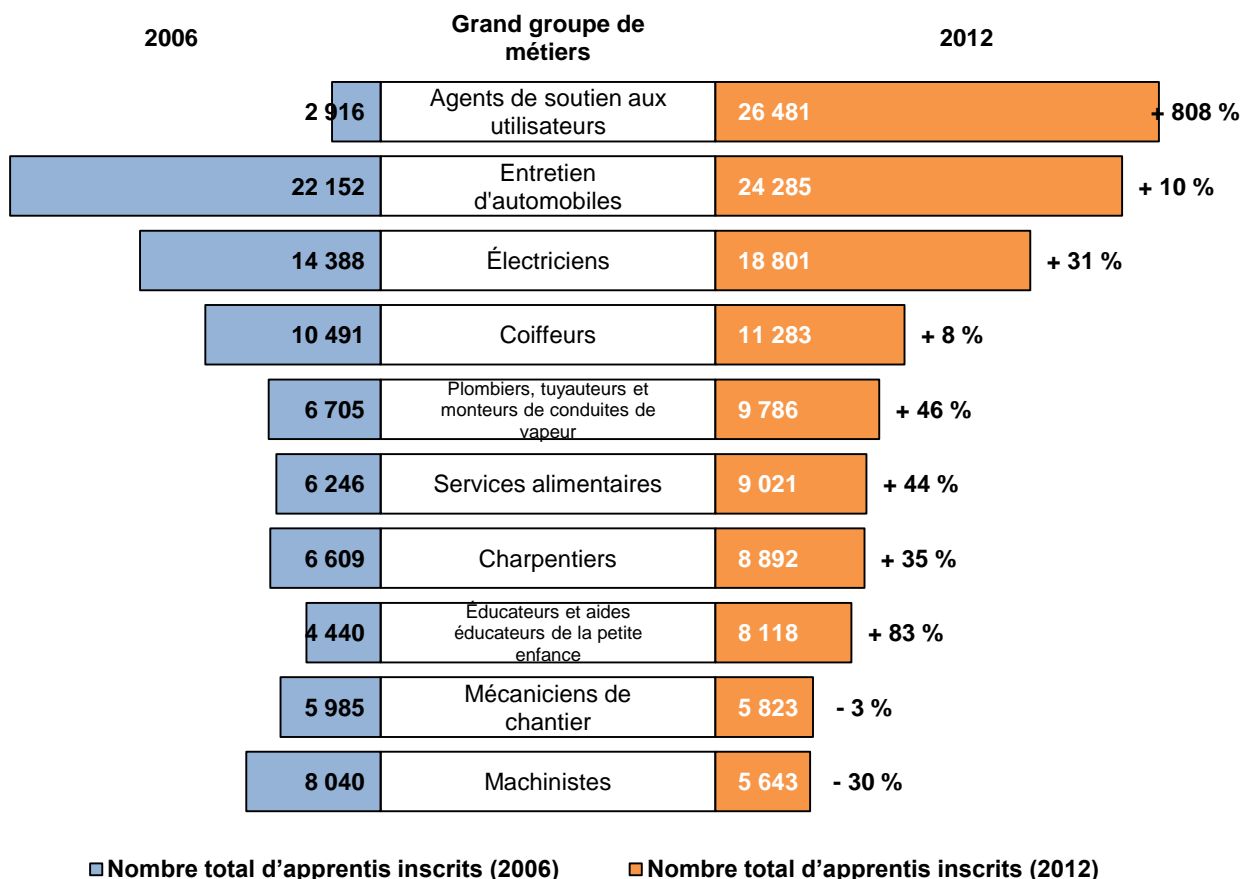
enregistré un faible taux de croissance de 10 % depuis 2006, année à laquelle il comptait le nombre d'apprentis le plus élevé en Ontario. Comptant 11,4 % des inscriptions en 2012 (soit un taux de croissance de 31 % depuis 2006), le groupe des électriciens se classait au troisième rang, suivi au quatrième rang par le groupe des coiffeurs (6,9 % des apprentis, soit un taux de croissance de 8 % sur six ans). Enfin, tous les dix métiers principaux en 2012 figuraient aussi parmi les dix métiers principaux en 2006, sauf le groupe des agents de soutien aux utilisateurs.

**Figure 5. Répartition des apprentis inscrits selon le grand groupe de métiers en Ontario, 2012**



\*Note : La catégorie « Autres grands groupes de métiers » regroupe divers métiers non classés ailleurs. Bon nombre de métiers faisant l'objet d'un apprentissage créés après les années 1990 ont été classés dans cette catégorie (par exemple, les techniciens en production de viande de porc, ainsi que plusieurs métiers liés au cinéma et au théâtre).

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

**Figure 6. Nombre total d'apprentis inscrits dans les 10 métiers principaux en Ontario, 2006 par rapport à 2012**

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

## Données démographiques sur les apprentis

Le SIAI contient des renseignements sur le plus haut niveau de scolarité atteint par les apprentis avant leur inscription à leur programme d'apprentissage actuel. Comme l'indique le tableau 2, la grande majorité (78 %) des apprentis inscrits en Ontario en 2012 ont terminé leurs études secondaires<sup>32</sup>, alors que 15,1 % des apprentis ont arrêté l'école entre la 8<sup>e</sup> et la 11<sup>e</sup> année. À peine 6 % des apprentis ont répondu « autres » à la question sur le plus haut niveau de scolarité atteint. Les personnes comprises dans la catégorie « Autres » sont probablement titulaires d'un titre de compétences de niveau postsecondaire, comme un certificat ou un diplôme technique, d'un collège ou d'un autre établissement non universitaire, d'un autre certificat d'apprentissage ou d'un diplôme universitaire.

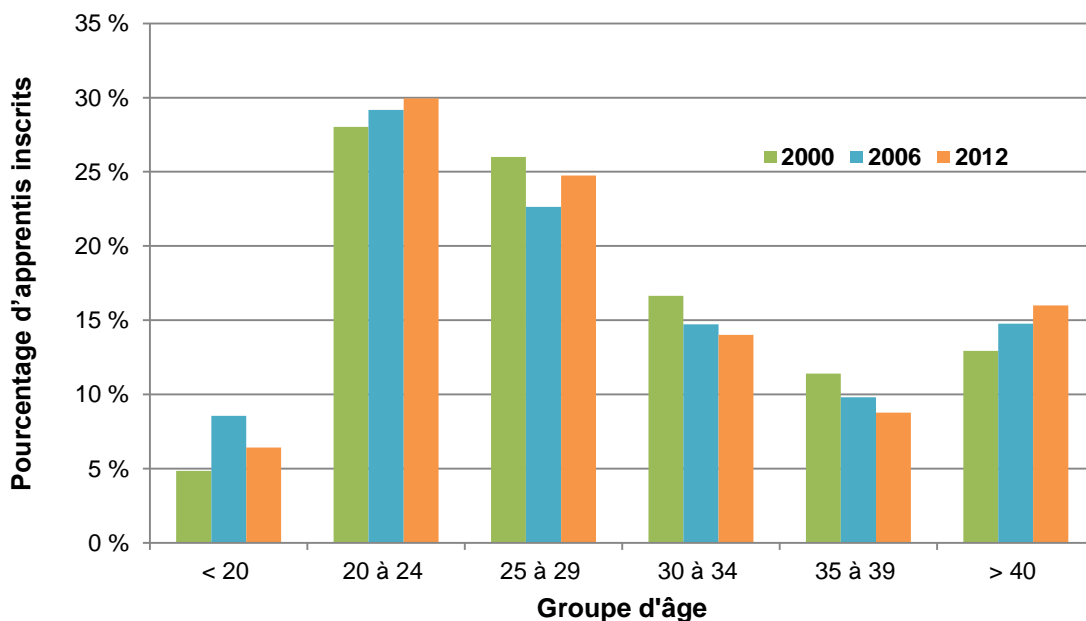
<sup>32</sup> Une réponse de 12<sup>e</sup> année ou de 13<sup>e</sup> année a servi à calculer le pourcentage d'apprentis qui ont terminé leurs études secondaires.

**Tableau 2. Plus haut niveau de scolarité atteint par les apprentis inscrits en Ontario, 2012**

Plus haut niveau de scolarité	Nombre d'apprentis inscrits
8 <sup>e</sup> année	87 (0,1 %)
9 <sup>e</sup> année	153 (0,1 %)
10 <sup>e</sup> année	7 902 (4,8 %)
11 <sup>e</sup> année	16 671 (10,1 %)
12 <sup>e</sup> année	127 575 (77,5 %)
13 <sup>e</sup> année	888 (0,5 %)
Autres	10 320 (6,3 %)
Inconnu	963 (0,6 %)

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

Bien que le diplôme d'études secondaires soit le plus haut niveau de scolarité atteint par la majorité des apprentis, la plupart n'entament pas un programme d'apprentissage immédiatement après leurs études secondaires. Comme le montre la Figure 7, 63,5 % des apprentis en Ontario en 2012 étaient âgés de 25 ans ou plus. Si l'on compare les données sur ce groupe d'âge à celles de 2000 et de 2006, on constate que la répartition selon l'âge n'a guère changé depuis 2000. Si l'on se concentre sur le groupe d'âge le plus vieux, on constate que 2012 affichait le pourcentage le plus élevé d'apprentis ayant plus de 40 ans (16,0 % par rapport à 14,8 % et 12,9 % en 2006 et en 2000, respectivement). Si l'on se concentre sur le groupe d'âge le plus jeune, on constate que 2012 affichait le pourcentage le plus faible d'apprentis ayant moins de 20 ans (6,4 %) par rapport à 2006 (8,6 %), mais cette année affichait le pourcentage le plus élevé d'apprentis ayant moins de 20 ans comparativement à 2000 (4,9 %).

**Figure 7. Répartition des apprentis inscrits selon le groupe d'âge en Ontario, 2000 par rapport à 2006 et à 2012**

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

Il ressort des statistiques sur l'âge figurant dans le tableau 3 que la population des apprentis au Canada se compose d'adultes relativement âgés et non de jeunes qui passent directement de l'école au marché du travail. L'âge moyen d'un apprenti en Ontario en 2012 était 29,9 ans et ce chiffre était sensiblement homogène dans l'ensemble des provinces et des territoires. La Colombie-Britannique affichait l'âge moyen le plus faible (27,7), tandis que le Québec affichait le plus élevé (35,8).

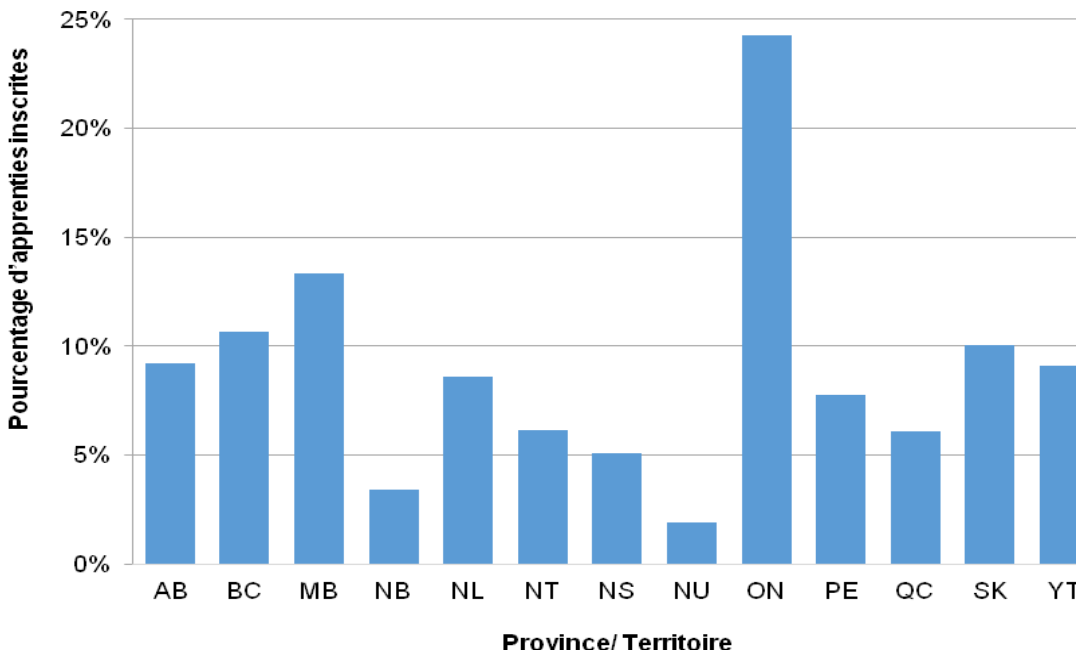
**Tableau 3. Âge moyen des apprentis inscrits selon la province, 2012**

Province/Territoire	Total des apprentis inscrits	Âge moyen
Alberta	80 877	29,1
Colombie-Britannique	48 480	27,7
Manitoba	11 541	27,8
Nouveau-Brunswick	5 256	29,1
Terre-Neuve-et-Labrador	7 203	30,6
Territoires du Nord-Ouest	426	28,2
Nouvelle-Écosse	7 200	30,1
Nunavut	150	31,9
Ontario	163 410	29,9
Île-du-Prince-Édouard	1 233	28,7
Québec	100 671	35,8
Saskatchewan	12 822	28,1
Yukon	594	29,7
<b>Total</b>	<b>439 863<sup>33</sup></b>	<b>30,8</b>

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

De plus, il est intéressant de se pencher une autre donnée démographique intéressante, à savoir le pourcentage de femmes inscrites aux programmes d'apprentissage, car la plupart des métiers faisant l'objet d'un apprentissage en Ontario sont des métiers spécialisés occupés traditionnellement par les hommes. La Figure 8 illustre le pourcentage d'apprenties, exprimé en produit de tous les apprentis inscrits dans l'ensemble des provinces et des territoires en 2012. Les taux de participation des femmes variaient considérablement, oscillant entre 1,9 % au Yukon et 24,3 % en Ontario. Bien que, en Ontario, le taux de participation des femmes dépassait celui du reste du Canada de plus de 10 %, la proportion hommes-femmes demeure encore faible en chiffres absolus. Ce chiffre connaît toutefois une amélioration au fil du temps; en Ontario, le nombre total d'apprenties inscrites a enregistré une hausse de 11,4 % de 2000 à 2012.

<sup>33</sup> En raison de points de données manquants, le total ne comprend pas tous les apprentis inscrits au Canada.

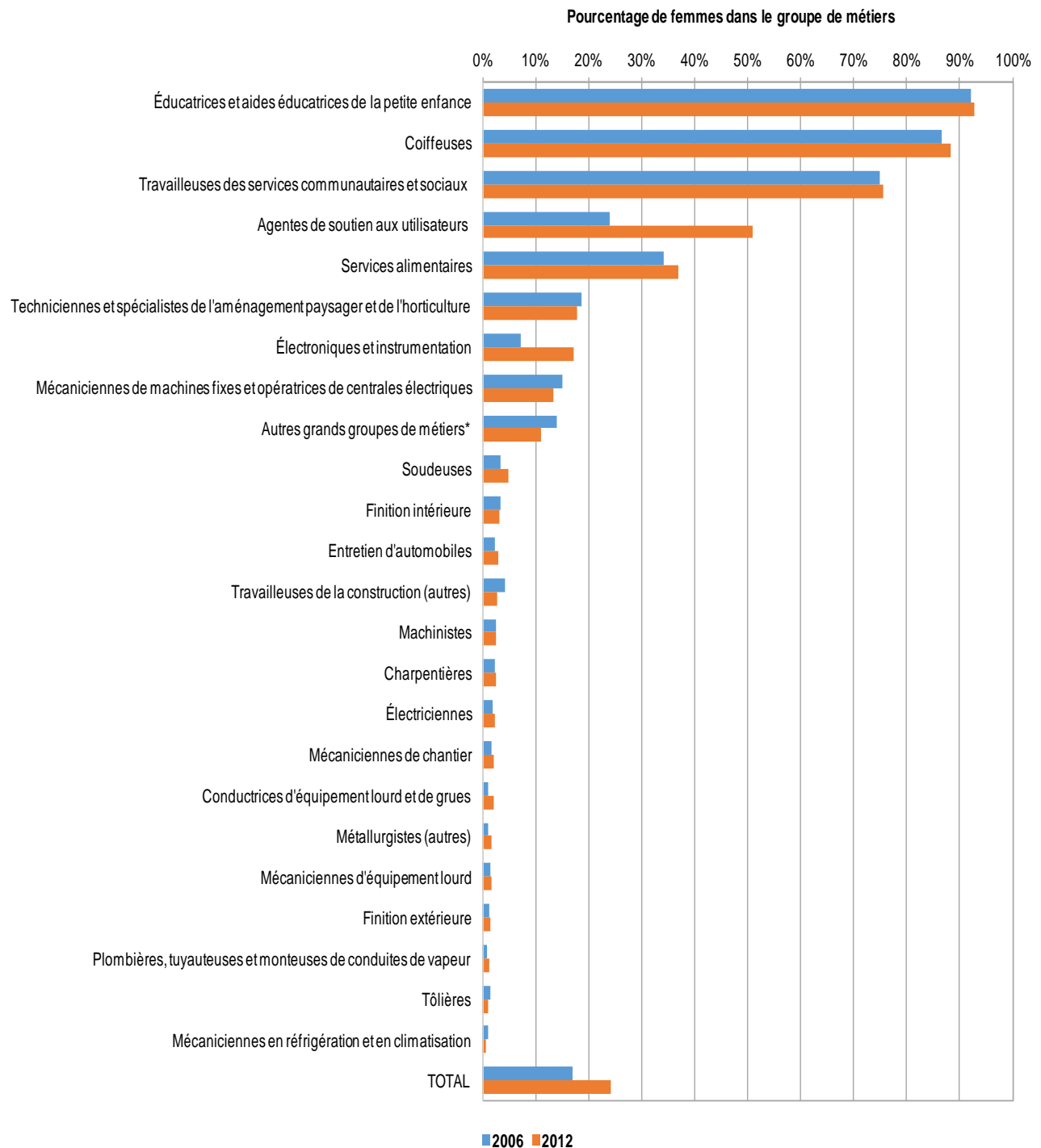
**Figure 8. Pourcentage d'apprenties inscrites selon la province ou le territoire, 2012**

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

Comme l'illustre la Figure 9, les métiers du secteur des services et des soins se composent majoritairement de femmes. En 2012, les femmes occupaient 92,8 % des postes d'éducateur et d'aide éducateur de la petite enfance, 88,4 % des postes de coiffeur et 75,6 % des postes de travailleur des services communautaires et sociaux. À l'exception des groupes des agents de soutien aux utilisateurs (50,9 %) et des services alimentaires (37 %), les femmes représentaient moins de 20 % de la population des apprentis au sein de chacun des autres groupes de métiers en 2012. Si l'on compare les taux d'inscription absolus au pourcentage de participation selon le sexe, on constate que 13 488 apprenties étaient inscrites au groupe des agents de soutien aux utilisateurs en 2012, ce qui représente un nombre d'apprenties supérieur à tous les autres grands groupes de métiers. Les coiffeuses (9 975), les éducatrices et aides éducatrices de la petite enfance (7 536), les travailleuses des services alimentaires (3 336) et les travailleurs des services communautaires et sociaux (2 214) se classaient respectivement au deuxième, troisième, quatrième et cinquième rang, en taux d'inscription absolus.

La Figure 9 donne un aperçu des taux de participation des femmes selon le groupe de métiers en 2006 et en 2012 afin d'étudier les secteurs ayant connu l'augmentation la plus importante. Le groupe des agents de soutien aux utilisateurs a enregistré la plus forte hausse du taux d'apprenties inscrites; il est passé de 24,1 % en 2006 à 50,9 % en 2012. Le pourcentage d'apprenties inscrites au groupe de métiers « Électroniques et instrumentation » a augmenté de 10 % de 2006 à 2012, tandis que le pourcentage d'apprenties dans le secteur des services alimentaires a augmenté de 2,8 %. Viennent par la suite les groupes des coiffeurs et des soudeurs, lesquels ont connu une hausse de 1,8 % et de 1,6 %, respectivement. Bien que la plupart des grands groupes de métiers ont enregistré une hausse du nombre d'apprenties inscrites de 2006 à 2012, un sous-ensemble des groupes de métiers a subi une diminution du pourcentage d'apprenties inscrites : travailleurs de la construction; finition intérieure; techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture; mécaniciens en réfrigération et en climatisation; tôliers; mécaniciens de machines fixes et opérateurs de centrales électriques et les groupes de métiers désignés « autres ». Tous ces métiers se composent majoritairement d'apprentis.

**Figure 9. Pourcentage d'apprenties inscrites selon le grand groupe de métiers en Ontario, 2006 par rapport à 2012**

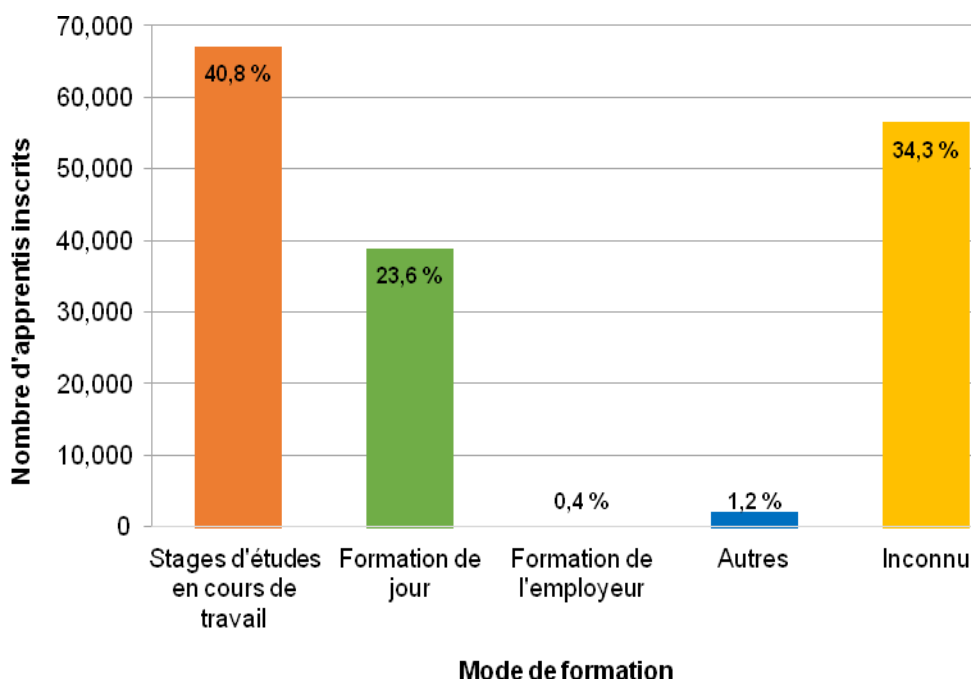


\*Note : La catégorie « Autres grands groupes de métiers » regroupe divers métiers non classés ailleurs. Bon nombre de métiers faisant l'objet d'un apprentissage créés après les années 1990 ont été classés dans cette catégorie (par exemple, les techniciens en production de viande de porc, ainsi que plusieurs métiers liés au cinéma et au théâtre).  
 Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

## Mode de formation

Pendant la majeure partie de leur formation, les apprentis acquièrent des connaissances en milieu de travail. Leur formation prévoit toutefois un autre volet important, les cours en classe. Un apprenti peut suivre une formation en classe selon différentes méthodes. Comme l'illustre la Figure 10, la formation par stages d'études en cours de travail était le mode de formation en classe le plus répandu chez les apprentis (40,8 %) en Ontario en 2012. En général, ce type de formation permet aux apprentis de suivre des cours pendant des périodes de huit semaines trois à quatre fois durant leur programme d'apprentissage. En revanche, la formation de jour, qui comporte des cours en classe un jour ou deux soirs par semaine, de septembre à juin, jusqu'à la conclusion de tous les niveaux de la formation en classe, a été suivie par 23,6 % des apprentis. Dans les deux cas décrits ci-dessus, la formation est offerte par un collège communautaire ou toute autre agence de formation par l'apprentissage, comme un collège privé ou un centre de formation syndical. En 2012, moins de 0,5 % des apprentis ont suivi une formation technique en classe offerte par leur parrain, alors que 1,2 % des apprentis ont déclaré avoir suivi un « autre » type de formation en établissement. Enfin, en 2012, 34,3 % des apprentis ont répondu « Inconnu » à la question sur le type de formation suivie (cette question n'est pas obligatoire dans le cadre du SIAI).

**Figure 10. Mode de formation en classe des apprentis inscrits en Ontario, 2012**



Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

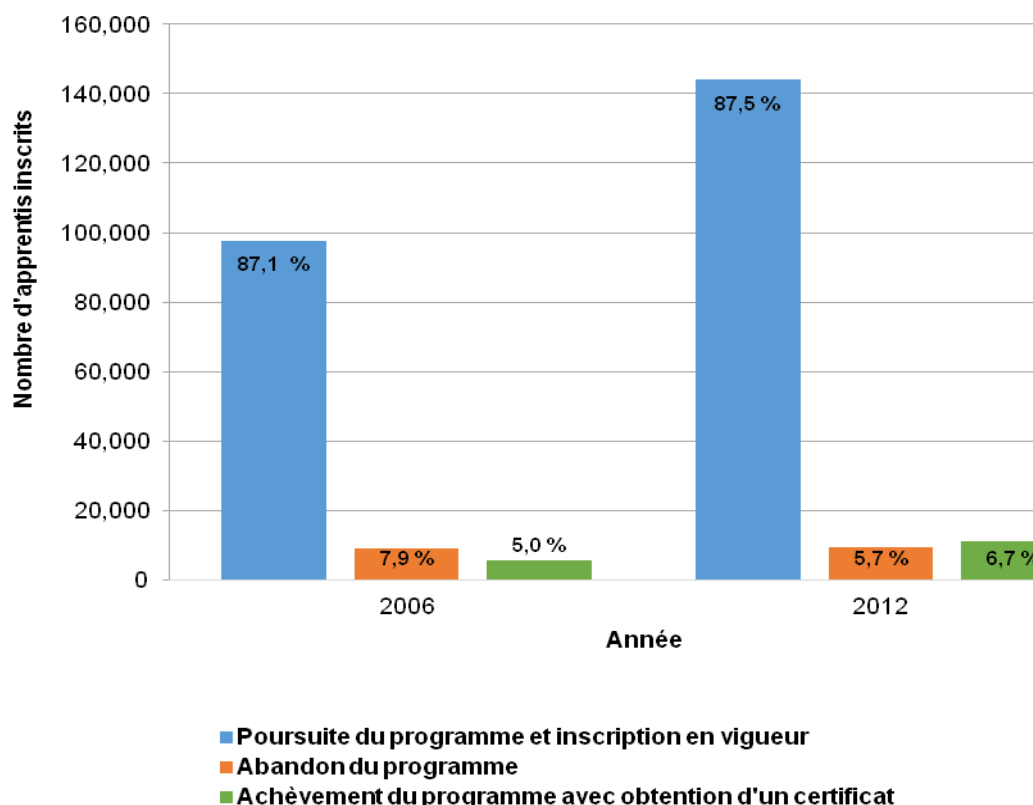
## Certificats et achèvements

Enfin, il convient de se pencher sur les taux d'achèvement de la formation d'apprenti. Combien d'apprentis satisfont aux exigences de leur formation? Quel type de certificat obtiennent-ils?

La Figure 11 présente un résumé du statut de tous les apprentis inscrits en Ontario à la fin de l'année en 2006 et en 2012. En 2012, 144 006 (87,5 %) apprentis étaient encore inscrits à leur programme d'apprentissage et comptaient le poursuivre; 11 100 (6,7 %) ont terminé leur programme et ont obtenu un certificat; et 9 459 (5,8 %) ont abandonné leur formation en apprentissage. Les pourcentages relatifs au statut de fin d'année observés en 2006 (87,1 % Inscription en vigueur; 5,0 % Obtention d'un certificat; 7,9 %

Abandon du programme) étaient assez semblables à ceux de 2012, bien que l'on comptait un peu plus d'achèvements et moins d'abandons en 2012.

**Figure 11. Statut de fin d'année des apprentis inscrits en Ontario, 2006 par rapport à 2012**



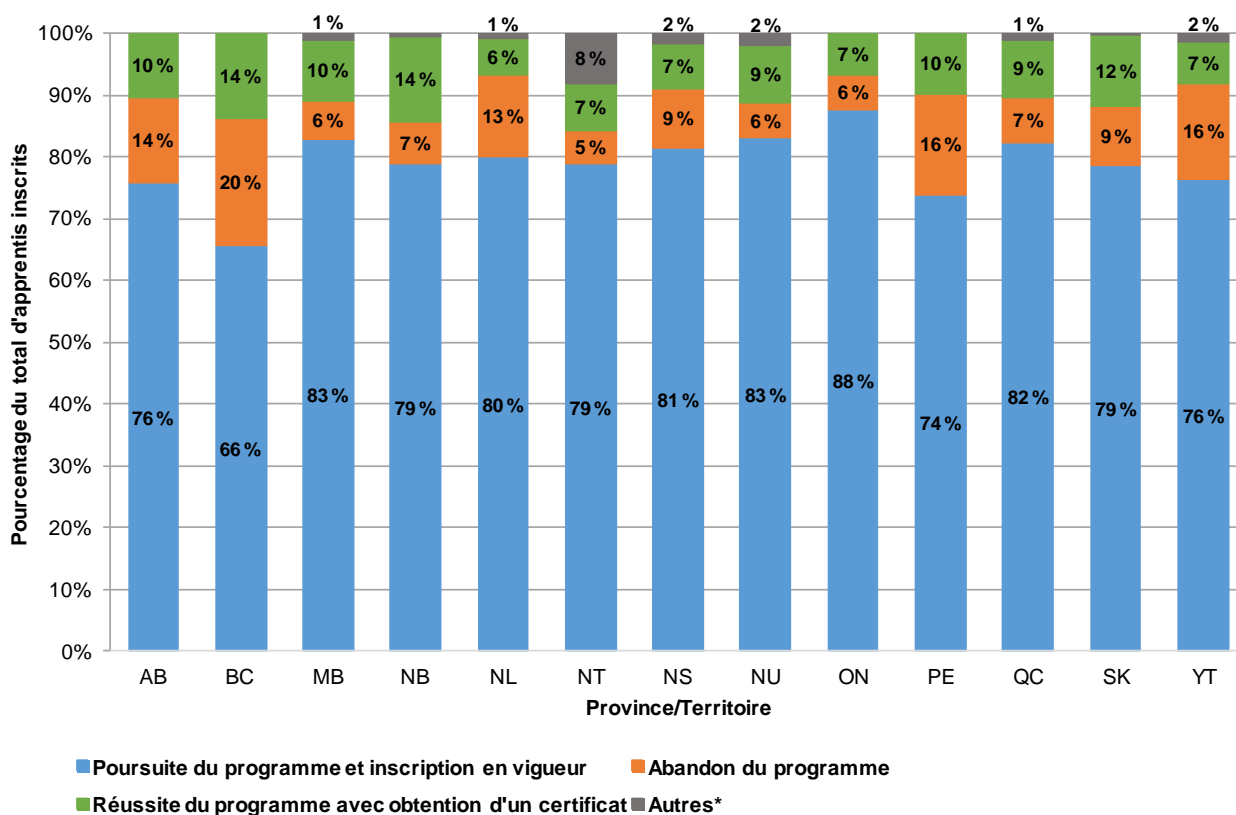
Note : Les valeurs des pourcentages reflètent la proportion d'apprentis dans chaque catégorie liée au statut de fin d'année, exprimée en produit de tous les apprentis inscrits durant l'année indiquée.

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

La Figure 12 compare le statut de fin d'année des apprentis en Ontario à celui des apprentis des autres provinces en 2012<sup>34</sup>. Le pourcentage d'apprentis poursuivant leur programme à la fin de l'année variait entre 65,7 % en Colombie-Britannique et 87,5 % en Ontario. La Colombie-Britannique affichait le taux d'abandon le plus élevé (20 %), tandis que les Territoires du Nord-Ouest affichaient le taux le plus faible (5 %). L'Ontario, le Nunavut et le Manitoba suivaient de près, avec un taux d'abandon de 6 %. C'est en Colombie-Britannique que le plus grand nombre d'apprentis (14 %) ont obtenu un certificat, alors que Terre-Neuve-et-Labrador a délivré le moins de certificats (6 %). Comparativement aux autres provinces, le pourcentage d'achèvement de l'Ontario était moyen.

<sup>34</sup> Lorsque l'on compare les provinces et les territoires, il est important de garder à l'esprit que chaque province et chaque territoire comportent son propre ensemble de métiers désignés, lequel peut varier considérablement d'une région à l'autre.



**Figure 12. Statut de fin d'année des apprentis inscrits dans l'ensemble des provinces et territoires, 2012<sup>35</sup>**

\*Note : Un statut de fin d'année classé dans la catégorie « Autres » peut signifier que l'apprenti s'est inscrit à un autre programme (transfert) ou qu'il a réussi un *segment* d'un programme complet et obtenu un certificat (option offerte dans certains programmes dans quelques provinces).

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

Au total, 15 594 certificats (certificat d'apprentissage ou certificat de qualification)<sup>36</sup> ont été délivrés en Ontario en 2012 et près de 4 500 de ces diplômes ont été décernés à des candidats à la reconnaissance professionnelle (*trade challengers*<sup>37</sup>). Étant donné que les données du SIAI sont recueillies et réunies à l'échelon national selon les grands groupes de métiers, il est impossible de séparer tous les métiers désignés Sceau rouge des métiers non désignés Sceau rouge ou de distinguer l'octroi des certificats d'apprentissage par rapport aux certificats de qualification. Par exemple, le grand groupe de métiers de l'entretien d'automobiles comportait non seulement le métier de mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles, lequel repose sur un examen menant à l'obtention d'un certificat de qualification et de la désignation Sceau rouge, mais aussi le métier de technicien/technicienne de glaces de véhicule, qui ne prévoit pas d'examen menant à l'obtention d'un certificat de qualification (entraînant ainsi l'octroi d'un certificat d'apprentissage). D'autres métiers reposent sur un examen menant à l'obtention d'un certificat de qualification, sans l'obtention

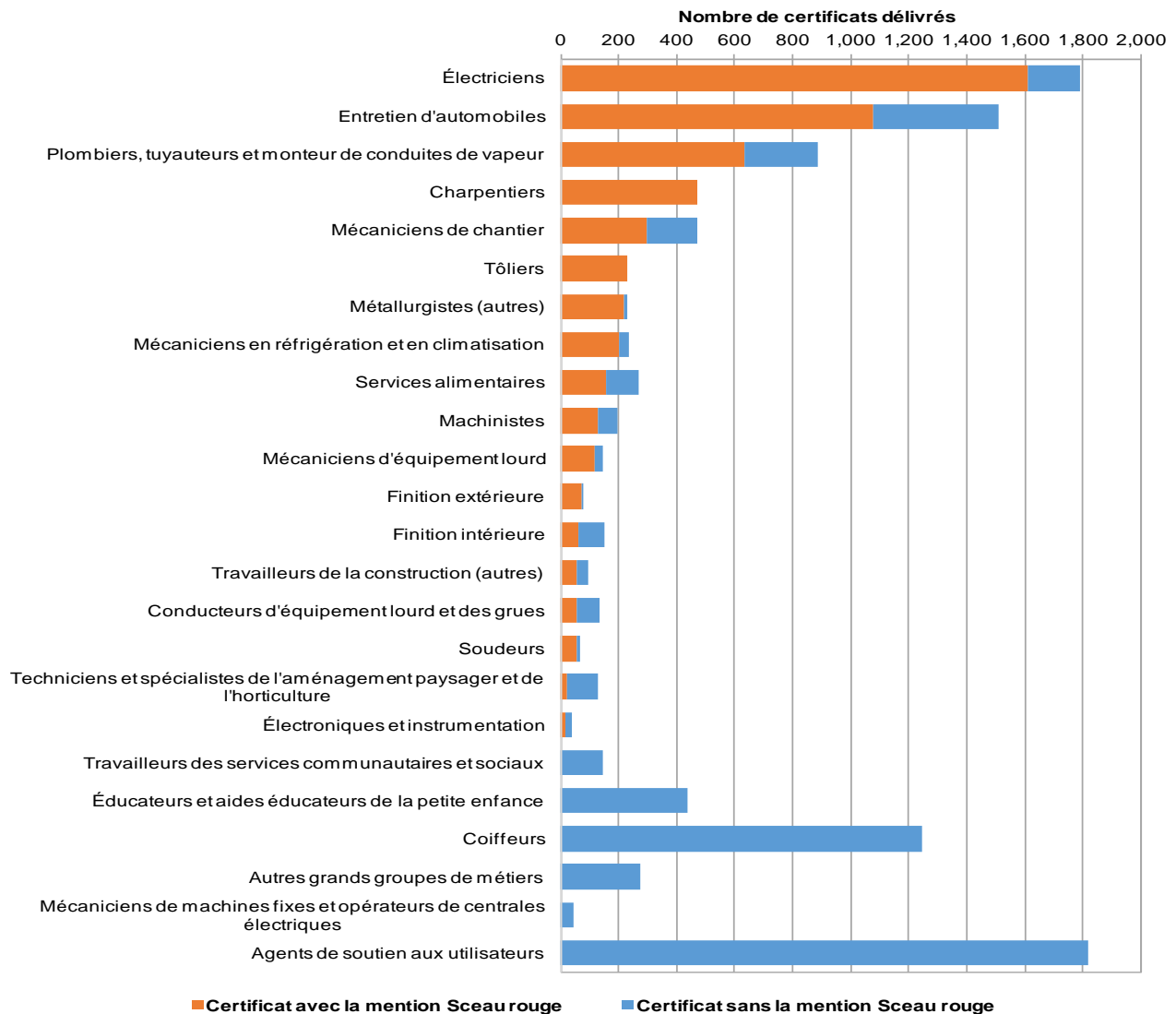
<sup>35</sup> Toutes les colonnes ne donnent pas un total de 100 %, car les transferts et les achèvements d'un segment d'un programme complet (option offerte dans certains métiers) ne sont pas représentés dans le graphique vu que leurs valeurs sont très faibles.

<sup>36</sup> Si le certificat d'apprentissage constituait le dernier certificat décerné dans le métier et que le certificat de qualification n'était pas décerné, le certificat d'apprentissage était déclaré dans le SIAI. Par exemple, en 2012, aucun examen menant à l'obtention d'un certificat de qualification n'était prévu pour les agents de soutien aux utilisateurs en Ontario, ainsi tous les certificats auraient été des certificats d'apprentissage pour ce groupe de métiers.

<sup>37</sup> Un « *trade challenger* » est une personne qui a suivi et réussi une formation dans un métier, mais qui n'a pas terminé sa formation en apprentissage. Il peut s'agir d'une personne qui a commencé un apprentissage sans le terminer, qui a suivi une formation dans un métier dans un autre pays ou dans le cadre d'une formation militaire au Canada, ou qui a suffisamment d'expérience pour remplir les conditions requises pour exercer un métier.

de la mention Sceau rouge. Ainsi, la Figure 13 ne sert qu'à des fins descriptives. Elle fournit des détails sur le type de certificats délivrés aux apprentis (sauf aux candidats à la reconnaissance professionnelle) avec ou sans la mention Sceau rouge selon le grand groupe de métiers. Les certificats ont le plus souvent été décernés dans les cinq groupes de métiers suivants : agents/agentes de soutien aux utilisateurs, électriciens/électriciennes, entretien d'automobiles, coiffeurs/coiffeuses et plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses de conduites de vapeur.

**Figure 13. Certificats délivrés avec ou sans la mention Sceau rouge selon le grand groupe de métiers en Ontario, 2012<sup>38</sup>**

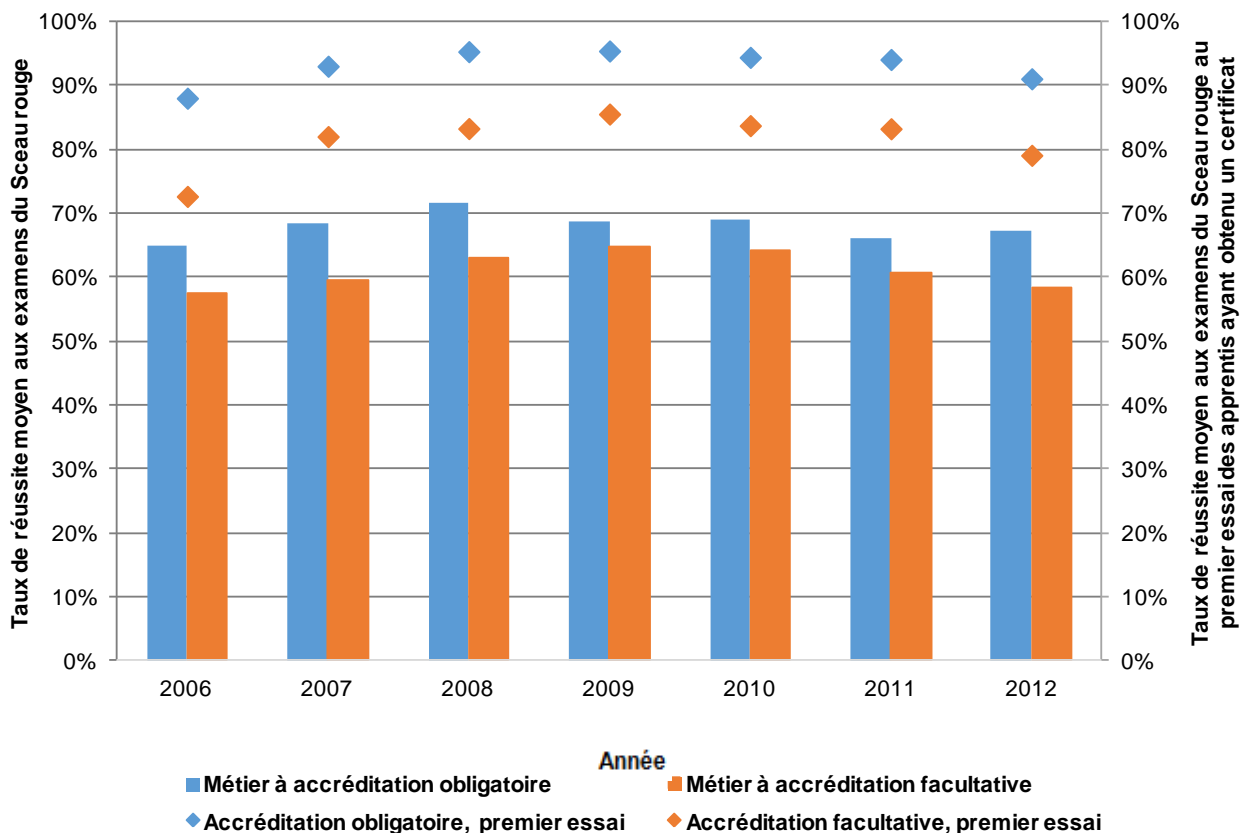


Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits

<sup>38</sup> Le tableau fournit des renseignements descriptifs sur le nombre et le type de certificats décernés en 2012 en Ontario. Il est important de garder à l'esprit que certains grands groupes de métiers comportent des métiers à accréditation obligatoire et facultative et qu'un nombre limité de métiers sont désignés Sceau rouge.

Conformément à ce que nous avons mentionné dans la première moitié du rapport, les candidats aux examens doivent atteindre une note de passage de 70 % pour obtenir leur certificat de qualification. La Figure 14 présente les taux moyens de réussite aux examens pour 46 métiers désignés Sceau rouge en Ontario de 2006 à 2012. De plus, les métiers sont répartis en deux catégories : à accréditation obligatoire (14 métiers) ou facultative (32 métiers). Un taux de réussite général est également fourni (voir les colonnes bleues et orange). Le graphique présente aussi, parmi ceux qui ont obtenu le certificat du Sceau rouge, le pourcentage de personnes qui ont réussi leur examen au premier essai (voir les marqueurs bleus et orange). Il ressort clairement de ce graphique que les personnes dans les métiers à accréditation obligatoire sont systématiquement plus susceptibles que les personnes dans les métiers à accréditation facultative de réussir l'examen du Sceau rouge dans une année donnée; ils sont également plus susceptibles de le réussir au premier essai. En moyenne, 65 % à 72 % des candidats aux examens dans un métier à accréditation obligatoire ont obtenu leur certificat de qualification avec la mention Sceau rouge de 2006 à 2012 (88 % à 95 % des candidats l'ont réussi du premier coup). En revanche, en moyenne, 57 % à 65 % des candidats aux examens dans un métier à accréditation facultative ont obtenu leur certificat de qualification avec la mention Sceau rouge durant la même période (73 % à 86 % des candidats l'ont réussi du premier coup). Cet écart entre les taux de réussite peut s'expliquer par le fait que les apprentis dans les métiers à accréditation obligatoire sont fortement incités à devenir des compagnons qualifiés.

**Figure 14. Taux de réussite aux examens du Sceau rouge des apprentis en Ontario selon le classement des métiers, de 2006 à 2012**



Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

Avant d'analyser les données sur les taux d'achèvement, il est important de comprendre que les renseignements figurant dans le SIAI ne suivent pas l'évolution de chaque apprenti d'une année à l'autre; il est donc impossible de calculer les taux d'achèvement précis. Au contraire, différentes méthodes servent à se rapprocher de ces taux et aucune méthode particulière n'est reconnue mondialement. Aux fins du rapport, les taux d'achèvement ont été calculés à l'aide de la formule établie par Patrick Coe, désignée « la formule de

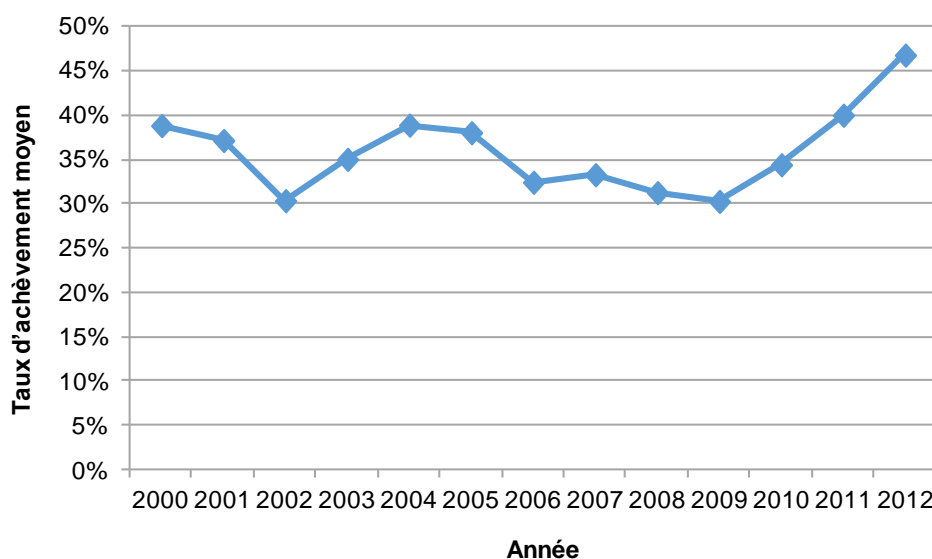
calcul fondée sur le substitut avancé des cohortes (*advanced cohort proxy*) », qui tient compte du fait que les apprentis n'achèvent pas leur programme durant la première année et qu'ils finissent souvent leur apprentissage en plus de temps que prévu. En somme, le nombre de formations d'apprenti achevées dans une année donnée dans un métier particulier est divisé par le nombre moyen de nouvelles inscriptions il y a quatre, cinq et six ans pour un programme d'apprentissage régulier de quatre ans. La moyenne mobile sur trois ans pour les nouvelles inscriptions permet de dissiper l'effet des fluctuations des inscriptions en une année et, surtout, permet de mieux se rapprocher des taux d'achèvement<sup>39</sup>.

À la lumière de ces renseignements, le prochain graphique du rapport (Figure 15) présente les taux d'achèvement de la formation d'apprenti en Ontario de 2000 à 2012. Un taux d'achèvement est présenté pour chaque année, ce qui représente le taux d'achèvement moyen de tous les programmes d'apprentissage selon les données disponibles sur les nouvelles inscriptions et les achèvements pour la totalité (ou la plupart) des années (67 programmes d'apprentissage individuels en Ontario). De 2000 à 2009, le taux d'achèvement a oscillé entre 30,3 % et 38,8 %. En 2010, le taux d'achèvement a commencé à se rétablir de la chute durant la récession et cette tendance à la hausse s'est poursuivie jusqu'en 2012, année à laquelle on a atteint un sommet de 46,8 %. Puisque des données ne sont pas encore disponibles pour 2013, il est impossible de savoir si cette tendance se maintient. De plus, il ressort du graphique que les taux d'achèvement de la formation d'apprenti n'atteignent pas 50 %, ce qui signifie que moins de la moitié des apprentis inscrits en Ontario répondent aux exigences de leur programme dans les deux ans suivant la date d'achèvement prévue<sup>40</sup>. Ce n'est toutefois pas le cas pour tous les programmes d'apprentissage, et les taux d'achèvement varient considérablement selon le métier. Il ressort du calcul des taux d'achèvement moyens de 2000 à 2012 que les cinq derniers métiers affichaient un taux moyen de moins de 10 % : boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries (8 %), poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur (7 %), finisseurs/finisseuses de béton (6 %), mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs (5 %) et couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux (4 %). En revanche, les cinq premiers métiers affichaient un taux d'achèvement moyen de 80 % ou plus : chaudronniers/chaudronnières (80 %), tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs (81 %), éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (86 %), électriciens industriels/électriciennes industrielles (88 %) et opérateurs/opératrices de salle de commande centrale dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques (121 %)<sup>41</sup>.

<sup>39</sup> Pour consulter la description complète du calcul des taux d'achèvement utilisé dans le rapport, voir la référence de Coe (2011).

<sup>40</sup> L'un des inconvénients de la formule de calcul fondée sur le substitut avancé des cohortes est qu'elle ne tient pas compte des apprentis qui achèvent leur programme en moins de temps que prévu.

<sup>41</sup> Étant donné que la formule de calcul fondée sur le substitut avancé des cohortes ne suit pas l'évolution de chaque apprenti, mais qu'elle repose sur les achèvements et les inscriptions pour se rapprocher du taux d'achèvement, il est possible d'obtenir un taux supérieur à 100 % si un plus grand nombre d'apprentis terminent un programme dans une année donnée comparativement aux apprentis qui avaient été comptabilisés dans le nombre d'inscriptions des années précédentes.

**Figure 15. Taux moyens d'achèvement de la formation d'apprenti en Ontario, de 2000 à 2012**

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits (calculs des taux d'achèvement effectués par Prism Economics and Analysis)

Bien qu'il ne soit pas directement comparable en raison de nombreuses différences (par exemple, les programmes d'études, la durée ou les cycles d'inscription), le tableau 4 fournit un résumé des taux moyens d'achèvement de la formation d'apprenti de 2000 à 2012 dans l'ensemble des provinces. Il est important de noter que, outre les différences déjà mentionnées, les taux d'achèvement moyens figurant dans le tableau 4 peuvent varier selon la méthode employée pour enregistrer la participation à l'apprentissage dans chaque province (par exemple, si les apprentis sont comptabilisés au moment de l'inscription ou après la première année d'achèvement de leur programme) ainsi que les programmes particuliers représentés dans le calcul. Par exemple, le taux d'achèvement de l'Île-du-Prince-Édouard ne tient compte que de 7 programmes d'apprentissage (les taux oscillant entre 44 % et 63 %), tandis que celui de la Colombie-Britannique tient compte de 71 programmes (les taux oscillant entre 6 % et 91 %). Bien que les analyses présentées ici et ailleurs dans le rapport se limitent aux données disponibles, il demeure intéressant de comparer les taux d'achèvement de l'Ontario à ceux du reste du Canada. De 2000 à 2012, l'Ontario affichait un taux moyen de 37 %, le taux le plus faible par rapport à toutes les autres provinces. En particulier, en Ontario, la répartition des taux d'achèvement selon les programmes était assez vaste comparativement à plusieurs autres provinces (les taux se situaient entre 4 % et 121 %).

Conformément à ce que nous avons mentionné dans la première moitié du rapport, plusieurs facteurs influenceraient les taux d'achèvement de la formation d'apprenti, par exemple, l'accréditation obligatoire, les exigences scolaires, le sexe et l'âge à l'admission (Coe, 2011). Parmi les autres facteurs, mentionnons la susceptibilité aux accidents du travail, les faibles salaires, le manque de possibilités d'emploi et la nature cyclique des métiers dépendant des conditions météorologiques. L'influence exercée par l'accréditation obligatoire sur les taux d'achèvement était évidente à la lumière de la différence constatée dans les taux de réussite aux examens du Sceau rouge présentés dans la Figure 14. De plus, trois des dix métiers qui affichaient les taux d'achèvement moyens les plus élevés de 2000 à 2012 en Ontario étaient à accréditation obligatoire, tandis que tous les dix métiers affichant les taux moyens les plus faibles étaient à accréditation facultative. Cela dit, le Manitoba affiche le taux moyen le plus élevé (68 %) comparativement aux autres provinces; toutefois, seuls 9 des 53 métiers désignés sont à accréditation obligatoire. En revanche, l'Alberta affiche un taux d'achèvement relativement faible (44 %), mais 19 des 49 métiers désignés exigent une accréditation. Ainsi, bien que l'accréditation obligatoire influence les taux d'achèvement de la formation d'apprenti dans une certaine mesure, il est évident qu'il ne s'agit pas de l'unique facteur à prendre en considération.

**Tableau 4. Taux moyen d'achèvement de la formation d'apprenti dans l'ensemble des provinces, de 2000 à 2012<sup>42</sup>**

Province	Taux moyen d'achèvement de la formation d'apprenti (2000-2012)
Alberta	44 %
Colombie-Britannique	41 %
Manitoba	68 %
Nouveau-Brunswick	65 %
Terre-Neuve-et-Labrador	42 %
Nouvelle-Écosse	61 %
Ontario	37 %
Île-du-Prince-Édouard	59 %
Québec	52 %
Saskatchewan	61 %

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits (calculs des taux d'achèvement selon la formule de calcul fondée sur le substitut avancé des cohortes effectués par Prism Economics and Analysis)

## Conclusions

Conformément à ce que nous avons mentionné dans les sections ci-dessus, le système d'apprentissage de l'Ontario est complexe et il est nécessaire de tenir compte d'un nombre considérable de détails et de nuances pour comprendre ses nombreuses complexités. Le rapport cherchait à présenter au lecteur novice ces complexités ainsi que des données sur les différents volets du système. Le rapport a pour objectif de servir de base solide aux éventuels prochains débats sur l'apprentissage.

Il ressort clairement des données disponibles les plus récentes sur l'apprentissage que la participation en Ontario a augmenté au cours de la dernière décennie, mais que les apprentis représentent encore un pourcentage relativement faible de la population active de la province. De même, bien que la participation des femmes ait augmenté, trois apprentis sur quatre sont des hommes en Ontario. À l'heure actuelle, la majorité des métiers faisant l'objet d'un apprentissage demeurent dans les secteurs de la construction, de l'industrie et de l'automobile; toutefois, le nombre d'apprentis dans le secteur de la technologie de l'information (p. ex., les agents de soutien aux utilisateurs) a connu une hausse considérable au cours des six dernières années, ce qui a fait que ce groupe de métiers non traditionnel et relativement nouveau soit le groupe avec le plus d'apprentis. De plus, bien que des programmes destinés aux jeunes et aux jeunes adultes existent, les apprentis en Ontario ont en moyenne près de 30 ans, un âge auquel les responsabilités familiales et financières sont souvent accrues. Enfin, il convient de souligner le point probablement le plus important que nous réitérons dans le rapport : la majorité des apprentis n'obtiennent pas leur certificat dans les deux ans suivant la date d'achèvement prévue de leur programme. Bien que certaines données commencent à corroborer une hausse des taux d'achèvement au cours des dernières années, il faut enregistrer des gains beaucoup plus importants pour constater une amélioration marquée.

<sup>42</sup> Des données sur les taux d'achèvement n'étaient pas disponibles pour les territoires.



En particulier, il est nécessaire d'effectuer d'autres recherches pour répondre à différentes questions. En voici quelques-unes : est-ce que le système d'apprentissage de l'Ontario devrait élargir sa portée pour inclure un plus grand nombre de métiers, outre les métiers spécialisés traditionnels? Comment peut-on faire en sorte que les programmes attirent une population plus jeune de sorte que l'apprentissage facilite la transition de l'école au monde du travail? Comment peut-on améliorer les taux d'achèvement de la formation d'apprenti en Ontario? Devrait-on ajouter des cours de rattrapage sur la littératie et la numératie à la formation en classe afin d'obtenir des résultats de qualité supérieure? Quels résultats sur le marché du travail attendent les apprentis qui obtiennent un certificat comparativement à ceux qui n'en ont pas? Quels types d'employeurs investissent dans la formation en apprentissage? Comment peut-on les inciter à offrir une formation en milieu de travail de qualité supérieure?

## Bibliographie

- Black, J. (2009). *Apprenticeship in Canada: A Public-Private Sector Partnership*. Exposé présenté dans le cadre de la conférence *La mobilité de la main-d'oeuvre qualifiée* organisée par le Forum des politiques publiques du Canada. En ligne : [http://www.ppforum.ca/sites/default/files/3c\\_1\\_2\\_red\\_seal\\_apprenticeship\\_in\\_canada.pdf](http://www.ppforum.ca/sites/default/files/3c_1_2_red_seal_apprenticeship_in_canada.pdf)
- Boothby, D., et T. Drewes (2010). *Returns to Apprenticeship in Canada*, Vancouver, Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences. En ligne : <http://www.clsrn.econ.ubc.ca/workingpapers/CLSRN%20Working%20Paper%20no.%2070%20-%20Boothby%20and%20Drewes.pdf>
- Borwein, S. (2014). *Le grand fossé des compétences*, Toronto, COQES.
- Brydon, R., et B. Dachis (2013). *Access Denied: The Effect of Apprenticeship Restrictions in the Skilled Trades*, Toronto, Institut C. D. Howe. En ligne : [http://www.cdhowe.org/pdf/Commentary\\_380.pdf](http://www.cdhowe.org/pdf/Commentary_380.pdf)
- Cadieux, B. (2010). *Enquête nationale auprès des apprentis de 2007 : facteurs qui influencent l'achèvement d'un programme d'apprentissage*, Ottawa, RHDCC.
- Chambre de commerce de l'Ontario (2005). *Taking Action on Skilled Trades: Establishing the Business Case for Investing in Apprenticeship*, Toronto, chez l'auteur. En ligne : [http://www.occ.ca/Publications/SkilledTradesReport\\_092005.pdf](http://www.occ.ca/Publications/SkilledTradesReport_092005.pdf)
- Chambre de commerce de l'Ontario (2013). *Caution: Work Ahead*, Toronto, chez l'auteur. En ligne : <http://www.occ.ca/portfolio/caution-work-ahead-a-report-to-the-ontario-college-of-trades/>
- Coe, P. J. (2011). *Exigences des programmes d'apprentissage et taux de réussite en formation par l'apprentissage au Canada*, Vancouver, Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences. En ligne : <http://www.clsrn.econ.ubc.ca/workingpapers/CLSRN%20Working%20Paper%20no.%2071%20-%20Patrick%20Coe.pdf>
- Conference Board of Canada (2002). *Solving the Skilled Trades Shortage: A feasibility report examining the barriers and solutions to youth participating in the skilled trades in Canada and proposing the development of pilot projects to increase the supply of youth in the skilled trades*, Ottawa, chez l'auteur. En ligne : [http://www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC\\_PUBLIC/Skilled\\_trades.sflb](http://www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC_PUBLIC/Skilled_trades.sflb)
- Conference Board of Canada (2013). *The Cost of Ontario's Skills Gap*, Ottawa, chez l'auteur. En ligne : [http://www.conferenceboard.ca/temp/bc85d779-d7c9-4e78-a19a-418805ec0734/14-032\\_skillsgap\\_rpt.pdf](http://www.conferenceboard.ca/temp/bc85d779-d7c9-4e78-a19a-418805ec0734/14-032_skillsgap_rpt.pdf)
- Conseil pour l'emploi et la prospérité (2012). *Avantage Ontario*. En ligne : <http://docs.files.ontario.ca/documents/341/jpc-avantageontariofrancais.pdf>
- Dooley, M., et A. Payne (2013). *Comprendre les déterminants de la réussite scolaire dans les programmes d'apprentissage au Collège Mohawk*, Toronto, COQES.
- Emploi et Développement social Canada (2014). *Système de projection des professions au Canada (SPPC) : Déséquilibres entre la demande et l'offre de main-d'oeuvre (2011-2020)*. En ligne : <http://www23.rhdcc.gc.ca/l.3bd.2t.1.3lshhtml@-fra.jsp?fid=1&lid=16>
- Emploi Ontario (2010). *Formation en apprentissage en Ontario : Guide pour les employeurs et les parrains*. En ligne : [http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/publications/apprentice\\_train\\_guide\\_fr.pdf](http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/publications/apprentice_train_guide_fr.pdf)

- Emploi Ontario (2013). *Trouver une aide financière*. En ligne : <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/employmentontario/training/financial.html>
- Forum canadien sur l'apprentissage (2004). *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada : perceptions des obstacles*, Ottawa, chez l'auteur.
- Forum canadien sur l'apprentissage (2009). *Il est payant d'embaucher un apprenti*. En ligne : [http://apprenticeshippays.com/english\\_flash/PDFeng/CAF-Roti.pdf](http://apprenticeshippays.com/english_flash/PDFeng/CAF-Roti.pdf)
- Forum canadien sur l'apprentissage (2010). *Les avantages de l'apprentissage : Obtenir un rendement des investissements en formation*. En ligne : [http://www.apprenticeshippays.com/francais/PDFfr/Avantages\\_Rendement.pdf](http://www.apprenticeshippays.com/francais/PDFfr/Avantages_Rendement.pdf)
- Forum canadien sur l'apprentissage (2013). *Apprenticeship Analysis: Youth Perceptions of Careers in the Skilled Trades*, Ottawa, chez l'auteur.
- Goar, C. (26 août 2013). « Is Canada's great skill shortage a mirage? », *Toronto Star*. En ligne : [http://www.thestar.com/opinion/commentary/2013/08/26/is\\_canadas\\_great\\_skill\\_shortage\\_a\\_mirage\\_goar.html](http://www.thestar.com/opinion/commentary/2013/08/26/is_canadas_great_skill_shortage_a_mirage_goar.html)
- Gunderson, M., et H. Krashinsky (2012). *Le rendement de l'apprentissage : analyse sur la base du recensement de 2006*, Vancouver, Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences. En ligne : <http://www.clsrn.econ.ubc.ca/workingpapers/CLSRN%20Working%20Paper%20no.%2099%20-%20Gunderson%20and%20Krashinsky.pdf>
- Laporte, C., et R. Mueller (2010). *La persévérance des apprentis inscrits : quels sont ceux qui poursuivent, abandonnent ou achèvent les programmes?*, Vancouver, Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences. En ligne : <http://www.clsrn.econ.ubc.ca/workingpapers/CLSRN%20Working%20Paper%20no.%2062%20-%20Mueller%20Laporte.pdf>
- Laporte, C., et R. E. Mueller, (2013). « Vaut-il la peine de terminer un programme d'apprentissage et d'obtenir la reconnaissance professionnelle? Données probantes tirées de l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007 », *Le Journal canadien de l'apprentissage*, vol. 8.
- Lefebvre, R., E. Simonova et L. Wang (2012). *Pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés – Les meilleures estimations?*, Ottawa, Comptables généraux accrédités Canada. En ligne : [http://www.cga-canada.org/fr-ca/ResearchReports/ca\\_rep\\_2012-07\\_labour-shortage\\_f.pdf](http://www.cga-canada.org/fr-ca/ResearchReports/ca_rep_2012-07_labour-shortage_f.pdf)
- Lerman, R. I. (2014). *Expanding Apprenticeship Training in Canada: Perspectives from international experience*, Toronto, Conseil canadien des chefs d'entreprise. En ligne : <http://www.ceocouncil.ca/wp-content/uploads/2014/04/Lerman-Expanding-apprenticeship-training-in-Canada-April-2014.pdf>
- Lerman, R., L. Eyster et K. Chambers (2009). *The Benefits and Challenges of Registered Apprenticeship: The Sponsors' Perspective*, Washington (D.C.), Urban Institute. En ligne : <http://www.urban.org/publications/411907.html>
- Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage. En ligne : [http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws\\_statutes\\_09o22\\_f.htm](http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_09o22_f.htm)
- Miner, R. (2010). *People without Jobs, Jobs without People*, Toronto, Miner & Miner Management Consultants. En ligne : [http://www.collegesontario.org/research/research\\_reports/people-without-jobs-jobs-without-people-final.pdf](http://www.collegesontario.org/research/research_reports/people-without-jobs-jobs-without-people-final.pdf)

- Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario (2007). *Système d'apprentissage et de reconnaissance professionnelle en Ontario : Document de référence*, Toronto, Imprimeur de la Reine. En ligne : <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eao/background.pdf>
- Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario (2013). *Lignes directrices du Programme apprentissage-diplôme*, Toronto, Imprimeur de la Reine. En ligne : [http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/publications/coda\\_2013\\_program\\_guidelines\\_2014-15\\_delivery\\_fr.pdf](http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/publications/coda_2013_program_guidelines_2014-15_delivery_fr.pdf)
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario (2000). *Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience : lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario*, Toronto, Imprimeur de la Reine. En ligne : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/document/curricul/secondary/coop/coopedf.pdf>
- Ministère des Finances Canada (2014). *Rapport sur l'emploi : Le point sur le marché du travail canadien*. En ligne : <http://www.budget.gc.ca/2014/docs/jobs-emplois/pdf/jobs-emplois-fra.pdf>
- Ordre des métiers de l'Ontario (2013). En ligne : <http://www.ordredesmetiers.ca/>
- OCDE (2010). *Learning for Jobs: Summary and Policy Messages*, Paris, OCDE. En ligne : <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/46972427.pdf>
- OCDE (2010b). *Apprenticeships and Workplace Learning*, Paris, OCDE. En ligne : <http://skills.oecd.org/developskills/documents/apprenticeshipsandworkplacelearning.html>
- OCDE (2012). *OECD Note on 'Quality Apprenticeships' for the G20 Task Force on Employment*, Paris, chez l'auteur. En ligne : <http://www.oecd.org/els/emp/OECD%20Apprenticeship%20Note%2026%20Sept.pdf>
- Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (2014). En ligne : <http://oyap.com/fr/index.cfm>
- Sattler, P. (2011). *Apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario*, Toronto, COQES. En ligne : <http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/WIL1F.pdf>
- Sceau rouge-Red Seal (2014). En ligne : <http://www.sceau-rouge.ca/>
- Services économiques TD (2013). *Jobs in Canada: Where, What and For Whom?* Toronto, Banque TD. En ligne : <http://www.td.com/document/PDF/economics/special/JobsInCanada.pdf>
- Sharpe, A., et J. Gibson (2005). *The Apprenticeship System in Canada: Trends and Issues*, Ottawa, Centre d'étude des niveaux de vie. En ligne : <http://www.csls.ca/reports/csls2005-04.pdf>
- Sorensen, C. (15 mars 2013). « A closer look at the single biggest long-term threat to Canadian economic growth; The Jobs Report: What to do about a massive shortage of qualified workers », *Macleans*. En ligne : <http://www.macleans.ca/economy/business/why-canada-doesnt-work/>
- Steedman, H. (2012). *Vue d'ensemble des systèmes et questions d'apprentissage : Contribution de l'OIT au Groupe de Travail du G20 sur l'emploi*, Genève, Organisation internationale du Travail. En ligne : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_249958.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_249958.pdf)
- Stewart, G. (2009). *La formation en apprentissage en Ontario : Étude documentaire et pistes de recherche*, Toronto, COQES.
- Stewart, G., et A. Kerr (2010). *A Backgrounder on Apprenticeship Training in Canada*. En ligne : [http://www.academia.edu/343978/A\\_Backgrounder\\_on\\_Apprenticeship\\_Training\\_in\\_Canada](http://www.academia.edu/343978/A_Backgrounder_on_Apprenticeship_Training_in_Canada)

- T. E. Armstrong Consulting (2008). *Projet d'accréditation obligatoire*, Toronto, Imprimeur de la Reine. En ligne : <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eao/report.pdf>
- Tal, B. (2012). *The Haves and the Have Nots of Canada's Labour Market*, Toronto, Marchés mondiaux CIBC. En ligne : [http://research.cibcwm.com/economic\\_public/download/if\\_2012-1203.pdf](http://research.cibcwm.com/economic_public/download/if_2012-1203.pdf)
- Tal, B., et N. Exarhos (2014). *Canadian Labour Markey – The Roots of Budding Change*, Toronto, Marchés mondiaux CIBC. En ligne : [http://research.cibcwm.com/economic\\_public/download/feature1.pdf](http://research.cibcwm.com/economic_public/download/feature1.pdf)
- Usher, A. (19 mars 2013). Skills Shortages (Part 1). En ligne : <http://higherstrategy.com/skills-shortages-part-1/>
- Watts-Rynard, S. (27 mai 2014). *Former la prochaine génération de gens de métier*. En ligne : <http://www.heqco.ca/fr-CA/blogue/archive/2014/05/27/sarah-watts-rynard---former-la-prochaine-generation-de-gens-de-metier.aspx>
- Whitaker, K. (2009). *Ordre des métiers : Rapport du conseiller au ministre de la Formation et des Collèges et Universités*, Toronto, Imprimeur de la Reine. En ligne : <http://www.collegeoftrades.ca/docs/whitaker%20report.pdf>
- York Region District School Board (s.d.). *OYAP: General Information*. En ligne : <http://www.yrdsb.ca/Programs/Coop/Pages/Community-Based-Education-OYAP-General-Information.aspx>

