



Les programmes d'apprentissage et le Secteur Public :

Accroître l'engagement et la participation





Note au lecteur

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Les opinions exprimées dans ce document de recherche ne représentent pas nécessairement le point de vue ou les politiques officielles du Forum canadien sur l'apprentissage - Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF).

Afin de faciliter la compréhension pour le lecteur, des pourcentages ont été utilisés pour exprimer le nombre de répondants qui étaient d'accord ou en désaccord avec une idée ou une mesure de suivi. Toutefois, les entrevues

ne représentent manifestement pas un échantillon statistiquement significatif, ainsi il convient de faire preuve de prudence lors de la lecture de ces résultats. Il existe en effet un risque que les opinions recueillies au cours de ce processus soient faussées selon les circonstances ou dénaturent les expériences des autres employés du secteur public. Les commentaires reflètent uniquement les opinions et perspectives des personnes qui ont participé aux entrevues. Il ne convient pas de tirer des conclusions générales de ces consultations.

Il est crucial que, de façon régulière, les intervenants s'efforcent d'entretenir un dialogue ouvert au sujet des pratiques en matière de ressources humaines dans les

métiers spécialisés, et il est espéré que ce document pourra contribuer à ces discussions.

Remerciements

Financé [en partie] par le gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels. Le FCA-CAF souhaite remercier tous les membres du groupe de travail pour le temps qu'ils ont consacré à ce projet. Leur contribution et leurs idées ont été fort appréciées.

Table des matières

SOMMAIRE	2
CHAPITRE 1 : INTRODUCTION	5
1.1 À propos du Forum canadien sur l'apprentissage	5
1.2 Contexte	6
1.2.1 Pénuries de main-d'œuvre qualifiée	6
1.2.2 Forum de dialogue national du FCA-CAF.....	6
1.3 Objectifs et portée de l'étude	7
1.4 Termes et concepts clés	8
1.5 Structure du rapport	8
CHAPITRE 2 : APERÇU DE LA MÉTHODOLOGIE	10
2.1 Processus d'entrevue	11
2.2 Difficultés et limitations.....	12
CHAPITRE 3 : DÉFINITIONS ET PRINCIPALES STATISTIQUES (RECHERCHE QUANTITATIVE)	13
3.1 Secteur public : Définition des sous-secteurs	14
3.2 Enquête nationale auprès des apprentis (ENA)	15
3.3 Secteur national des métiers spécialisés	15
3.4 Analyse du recours aux programmes d'apprentissage – Secteurs public et privé	15
3.4.1 Constatations.....	17
CHAPITRE 4 : RÉSULTATS ET PRINCIPALES CONSTATATIONS (RECHERCHE QUALITATIVE)	19
4.1 Stratégies actuelles en matière de recrutement dans les programmes d'apprentissage	20
4.1.1 Compagnons	20
4.1.2 Apprentis	21
4.1.3 Politiques et stratégies en matière de recrutement	22
4.2 Défis et besoins liés au recrutement des apprentis	23
4.2.1 Problèmes ou politiques influant sur le recrutement des apprentis	23
4.2.2 Difficultés de recrutement des apprentis	24
4.2.3 Avantages liés au recrutement d'un apprenti	26
4.2.4 Facteurs facilitant le recrutement d'un apprenti	27
4.3 Stratégies efficaces de recrutement	28
4.3.1 Stratégies visant à accroître les programmes d'apprentissage	28
4.4 Commentaires d'ordre général	29
CHAPITRE 5 : CONCLUSIONS	30
5.1 Liste des mesures proposées	31
ANNEXE A : QUESTIONNAIRE POUR LE RECRUTEMENT	33
ANNEXE B : GUIDE D'ENTREVUE DES RÉPONDANTS CLÉS	35
ANNEXE C : CODES THÉMATIQUES DES ENTREVUES AUPRÈS DES RÉPONDANTS CLÉS	40
ANNEXE D : CALCUL DES ESTIMATIONS DES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE	43

Sommaire



En février 2008, le Forum canadien sur l'apprentissage - Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) a organisé un Forum sur le dialogue national dont le thème était *La participation du secteur public*. Ce forum accueillait un vaste éventail d'intervenants parmi lesquels, le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), les conseils sectoriels et le Conseil d'administration du FCA-CAF. Une recommandation est émergee de ce débat, selon laquelle le FCA-CAF devrait ouvrir des voies de dialogue avec le secteur public au sujet des formations d'apprentissage; cette recommandation s'est révélée une pierre angulaire de ces discussions. Le FCA-CAF s'est par conséquent vers la société R.A. Malatest & Associates Ltd. qui a mené 39 entrevues¹ avec les répondants clés parmi des employeurs du secteur public, en vue de mieux comprendre leurs points de vue et leurs attitudes vis-à-vis des programmes d'apprentissage.

Ce rapport présente les résultats de cette étude.

L'utilisation des programmes d'apprentissage dans le secteur public est bien en deçà de celle du secteur privé.

Les recherches antérieures effectuées par les provinces ont conclu que le secteur public ne participait que de façon limitée aux formations d'apprentissage. Une étude de 2007 effectuée en Saskatchewan auprès des employeurs du secteur public a conclu, par exemple, qu'environ la moitié de ces administrations seulement comptaient des postes d'apprentis.

De nouvelles analyses du Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI), de l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA) et du recensement de 2006, menées par la société R.A. Malatest & Associates Ltd., confortent ces résultats et le manque de participation du secteur public dans les programmes de formation par l'apprentissage, où cette participation a été évaluée à environ un quart de celle du secteur privé. Le ratio apprenti- compagnon, par exemple, fondé sur le niveau de scolarité le plus élevé considéré comme équivalent à un certificat professionnel ou à un diplôme, s'est révélé nettement inférieur dans le secteur public (30,4 apprentis pour 1 000 compagnons) que dans le secteur privé (122 apprentis pour 1 000 compagnons). En outre, la proportion d'apprentis dans la population du secteur public (0,25 %) s'est révélée inférieure à celle dans la population active du secteur privé (1,81 %).

Les répondants clés citent plusieurs difficultés liées à la promotion des programmes d'apprentissage dans le secteur public.

Les domaines qui ont été identifiés comme autant d'obstacles potentiels au recrutement ou à la formation d'apprentis concernent le manque de personnel approprié pour former et assurer le mentorat des apprentis. L'ancienneté et les conventions collectives étaient perçues comme des domaines empêchant la participation à des formations d'apprentissage. Des problèmes concernant la structuration des budgets, la responsabilité et le manque de ressources pendant les périodes de restrictions financières ont été cités le plus souvent comme des difficultés.

Lorsqu'interrogés quant aux avantages du recrutement d'un apprenti, les répondants ont cité la capacité à établir leur propre main-d'œuvre ou à créer leur propre bassin de main-d'œuvre future comme autant d'avantages potentiels. Les autres bienfaits concernent la rentabilité et la facilité liées à la formation d'apprentis ainsi que la productivité et la motivation accrues des compagnons qui découlent de la possibilité de superviser un apprenti. Rares ont été les personnes interrogées (seulement 8 %) qui ne voyaient aucun avantage dans le recrutement d'un apprenti.

Les participants appuyaient diverses stratégies visant à accroître le recours aux apprentis dans le secteur public.

Quatre stratégies potentielles visant à accroître le recrutement des apprentis chez les employeurs du secteur public ont reçu un appui manifeste, notamment les suivantes :

- Soixante-dix-sept pour cent (77 %) ont convenu que la communication d'informations sur les avantages liés aux programmes d'apprentissage (c.-à-d. rendement de l'investissement, rétention, autres) constituerait une stratégie efficace;
- Soixante-neuf pour cent (69 %) ont bien accueilli la stratégie visant à inclure la communication d'informations au sujet des responsabilités de l'employeur en ce qui a trait aux programmes d'apprentissage (c.-à-d. niveau d'effort, coûts, etc.);
- Soixante-douze pour cent (72 %) ont convenu que l'élaboration des messages adaptés au contexte des employeurs du secteur public constituerait une stratégie efficace;
- Presque deux tiers (64 %) des répondants clés ont convenu que des exemples ou des études de cas détaillant les expériences des employeurs du secteur public avec des apprentis constitueraient une stratégie efficace.

Conclusion

Une constatation qui ressort de cette étude révèle un besoin continu d'assurer la promotion proactive des multiples bienfaits liés à une participation à des programmes d'apprentissage et à une plus grande mobilisation des employeurs, tant du secteur public que du secteur privé, par le biais de communications, d'activités promotionnelles et de mises en commun de pratiques exemplaires en matière de programmes d'apprentissage et de formations d'apprentissage.

Les résultats de cette étude et la liste de mesures proposées présentés ci-après constituent un point de départ rationnel à partir duquel l'engagement du secteur public et la promotion des programmes d'apprentissage dans ce secteur pourraient se concrétiser :

1. Promouvoir auprès des employeurs du secteur public et les informer des bienfaits des programmes d'apprentissage en faisant appel à des chefs de file et des champions issus de la fonction publique et de l'industrie.
2. Élaborer des publicités ciblées et des outils promotionnels.
3. Présenter des exemples réels, des expériences réussies, des études de cas, et promouvoir des programmes et des services visant à augmenter l'attrait des programmes d'apprentissage auprès des employeurs du secteur public.
4. Poursuivre la mobilisation des employeurs du secteur public en organisant des conférences, des ateliers, des symposiums et des réunions.
5. Établir des contacts entre les employeurs du secteur public, notamment ceux d'entre eux qui recrutent à l'heure actuelle et forment des apprentis afin de tirer profit de leurs expériences et de leurs pratiques exemplaires.
6. Mener des études supplémentaires susceptibles de démontrer les avantages liés aux programmes d'apprentissage pour les organismes du secteur public.
7. **Encourager tous les intervenants à collaborer.**

Introduction



1.1 À propos du Forum canadien sur l'apprentissage

Le Forum canadien sur l'apprentissage - Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) est un organisme qui réunit tous les acteurs et intervenants des formations d'apprentissage. La mission du FCA-CAF est d'« influencer les stratégies pancanadiennes en matière de programmes d'apprentissage par le biais de la recherche, de discussions, et de collaborations dans le milieu de l'apprentissage » et « de promouvoir l'apprentissage comme un modèle efficace de formation et d'éducation, qui contribue au développement d'une main-d'œuvre qualifiée, productive, inclusive et mobile. »²

Le FCA-CAF est un organisme multilatéral, sans but lucratif, constitué sous le régime de la loi fédérale et composé de représentants du secteur privé, du marché du travail, de l'Alliance interprovinciale des présidents des commissions d'apprentissage (AIP), d'enseignants, de groupes visés par l'équité, du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

Depuis son établissement en 2000, le FCA-CAF a décelé un certain nombre d'enjeux fondamentaux influant sur les formations d'apprentissage, notamment :

- les perceptions sur les obstacles à la formation;
- l'argumentaire en faveur des programmes d'apprentissage; et
- l'importance des formations d'apprentissage en tant qu'option avantageuse et respectée d'éducation postsecondaire.

Le FCA-CAF participe à de nombreuses études et activités dans l'ensemble du pays et est particulièrement connu pour ses conférences annuelles, ses travaux de recherche sur l'argumentaire pour les formations d'apprentissage et sa campagne nationale – *Les métiers spécialisés - Une carrière pour bâtir ton avenir.*

² FCA-CAF Stratégie de mobilisation des employeurs, La participation du secteur public.

L'un des objectifs affichés du FCA-CAF est de s'imposer en tant que centre de ressources en matière de données, d'informations et d'activités qui touchent le milieu de l'apprentissage. Par définition, les activités du FCA-CAF sont de portée pancanadienne et visent un vaste éventail de professions et de secteurs professionnels.

1.2 Contexte

1.2.1 Pénuries de main-d'œuvre qualifiée

Les industries canadiennes commencent à ressentir les effets d'une pénurie de personnes de métier spécialisées et le secteur public n'est pas à l'abri de ce problème de ressources humaines. Bien que le secteur public ait défini « améliorer la planification de la relève, recruter les nouveaux venus sur le marché du travail et mettre en place le mentorat des jeunes par les travailleurs expérimentés »³ comme autant de secteurs stratégiques, sa participation aux formations d'apprentissage demeure limitée à ce jour.

En dépit des pénuries imminentes de main-d'œuvre qualifiée, les recherches préliminaires indiquent que les formations d'apprentissage ne font pas partie de la planification de la relève et révèlent une participation limitée du secteur public aux programmes d'apprentissage. Une étude effectuée en Saskatchewan en 2007 auprès de 22 employeurs du secteur public révèle que seulement la moitié des employeurs de ce secteur s'étaient dotés de postes d'apprentis et que trois d'entre eux (en général des sociétés d'État de services publics) rassemblaient 84 % des apprentis dans le système. Dans l'ensemble, le ratio de compagnons salariés par rapport aux apprentis employés approchait 11/1. À savoir, seule une personne de métier accréditée sur 10 était responsable du mentorat d'un apprenti en Saskatchewan.⁴

1.2.2 Forum de dialogue national du FCA-CAF

Afin de poursuivre les discussions sur ce problème, le FCA-CAF a organisé en février 2008 un Forum de dialogue national sur *la participation du secteur public*. Les participants ont partagé des renseignements issus de leurs divers secteurs de compétences qui ont permis de faire ressortir des idées permettant de progresser dans ce domaine.

À l'occasion de ce dialogue, certains intervenants ont révélé la façon dont ils s'y étaient pris pour régler ce problème à l'échelle locale ou ministérielle. En voici quelques exemples :

Ministère de la Défense nationale :

- Le ministère de la Défense nationale (MDN) s'est doté d'une stratégie nationale en matière de programmes d'apprentissage dans le cadre de sa planification de la relève et de sa stratégie en matière de ressources humaines. Divers établissements de ce ministère se sont dotés de programmes d'apprentissage; ainsi, le MDN comptera parmi ses employés des personnes formées qui pourront prendre la relève lorsque les compagnons commenceront à prendre leur retraite.

³ Ibid., 39.

⁴ Voir G. Wayne McElree, « Apprentice Employment in the Public Sector: An Opportunity that is Overdue », *Advanced Education and Employment*, janvier 2007.

Terre-Neuve-et-Labrador :

- Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador s'est engagé à recruter des apprentis dans le secteur public. Le ministère du Logement offre des postes d'apprentis dans les métiers des équipements lourds, de la charpenterie et les postes d'électriciens. Travaux publics travaille par ailleurs avec l'Université Memorial au recrutement d'apprentis.
- Par le biais de partenariats, les intervenants ont convenu de modifier le texte de certaines conventions collectives afin de faciliter le recrutement des apprentis.

Engagement municipal :

- Le Collège George Brown a mis sur pied un projet pilote à Regent Park visant à recruter des apprentis dans le cadre de projets gouvernementaux locaux.
- La ville de Toronto et un centre de formation dirigé par un syndicat ont œuvré ensemble au recrutement d'apprentis dans le cadre de projets locaux du gouvernement.

À la fin des discussions, une recommandation est émergée visant à ce que le FCA-CAF s'efforce de mieux comprendre les points de vue du secteur public et d'ouvrir des voies au dialogue avec ses représentants au sujet des formations d'apprentissage. Le FCA-CAF a ensuite mandaté la société R.A. Malatest & Associates Ltd. pour la réalisation de la présente étude, les *programmes d'apprentissage et le secteur public : Accroître l'engagement et la participation*, dont l'objet est d'explorer les circonstances des d'employeurs du secteur public et à mieux comprendre la façon dont la participation de ce secteur pourrait être encouragée.

1.3 Objectifs et portée de l'étude

L'objectif de la présente étude comportait deux volets : 1) décrire l'état actuel des programmes d'apprentissage dans le secteur public canadien; et 2) explorer les points de vues des employeurs du secteur public eu égard aux difficultés et aux occasions associées au recours aux programmes d'apprentissage dans le secteur public. Dans le cadre de cette analyse, le consultant a par ailleurs exploré l'appui par le secteur public des stratégies proposées, susceptibles d'encourager l'engagement des employeurs dans ce secteur pour le recrutement d'apprentis.

Aux fins du présent projet, une définition générale du secteur public a été utilisée visant à inclure les administrations fédérales, provinciales et municipales, ainsi que d'autres organismes du secteur public dans les sous-secteurs de la santé, de l'enseignement et des services sociaux.

Dans le cadre de sa définition des objectifs de recherche, R.A., Malatest & Associates Ltd. a mené diverses activités, parmi lesquelles une analyse statistique du « recours » aux programmes d'apprentissage tant dans le secteur privé que dans le secteur public au Canada, ainsi que des entrevues approfondies auprès de 42 répondants clés. Des informations complémentaires portant sur l'élaboration, la mise en œuvre et l'analyse de ces entrevues sont présentées dans le chapitre 2 (*Aperçu de la méthodologie*).

1.4 Termes et concepts clés

Un certain nombre de termes et de concepts clés seront utilisés tout au long du présent rapport. Des descriptions brèves de chacun de ces éléments sont présentées ci-après :⁵

- *Programme d'apprentissage* : Une méthode de formation en cours d'emploi dans l'industrie qui mène à un certificat de reconnaissance satisfaisant aux normes de l'industrie dans un métier spécialisé. Les programmes d'apprentissage combinent des périodes alternatives de formation en cours d'emploi (80 %) et technique (20 %) et peuvent se dérouler sur des périodes de deux à cinq ans, en fonction du métier et du secteur de compétences.
- *Apprenti* : Un apprenti est un individu qui travaille pour une personne qualifiée ou spécialisée en vue d'apprendre un métier ou une profession, pendant une période prédéfinie.⁶ Les apprentis sont des employés rémunérés qui reçoivent un salaire progressif au fur et à mesure de leur acquisition de compétences supplémentaires et de leur progression selon divers niveaux de la formation d'apprentissage.
- *Compagnon* : Un compagnon est reconnu en tant que travailleur qualifié dans un métier quelconque et a droit au salaire et aux avantages rattachés à ce métier. Un compagnon peut donner de la formation à un apprenti inscrit et jouer le rôle de mentor.⁷

1.5 Structure du rapport

Le reste du présent rapport est structuré en différents chapitres, comme suit :

Chapitre 2. Aperçu méthodologique

L'aperçu méthodologique détaille la méthodologie utilisée pour l'entrevue des répondants clés dans le cadre de cette étude, ainsi que les difficultés et les limitations de cette méthodologie.

Chapitre 3. Définitions et statistiques clés (recherche quantitative)

À l'aide des recherches secondaires sur les programmes d'apprentissage et les données sur la population active, ce chapitre présente de nouvelles données sur le « recours » aux apprentis dans le secteur public canadien par rapport aux industries du secteur privé.

⁵ Concernant la terminologie pertinente définissant, par exemple, le programme du Sceau rouge, l'approbation du Sceau rouge, les conseils sectoriels, les compétences essentielles, la formation préalable à l'apprentissage, l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA), les certificats de reconnaissance, les métiers désignés, les normes nationales des professions, le rapport intitulé « Enquête nationale auprès des apprentis - Vue d'ensemble du Canada 2007 » comporte un glossaire utile. Le document peut être consulté à l'adresse suivante : <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-598-x/81-598-x2008001-fra.pdf>. Le glossaire est présenté à la page 63.

⁶ <http://fr.thefreedictionary.com/apprentice>

⁷ Statistique Canada - <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/def/4153355-fra.htm>

Chapitre 4. Résultats et principales constatations (recherche qualitative)

Ce chapitre présente les résultats des analyses à l'issue des entrevues auprès des répondants clés et est structuré selon les thèmes suivants :

- Stratégies actuelles en matière de recrutement dans les programmes d'apprentissage;
- Défis et besoins en matière de recrutement d'apprentis;
- Stratégies de recrutement efficaces;
- Commentaires d'ordre général.

Les analyses consistent en présentations graphiques et/ou tableaux des données exprimées en pourcentage et en fréquence relativement aux réponses précises fournies par les répondants (c.-à-d. oui ou non, nombre d'apprentis ou niveaux d'accord) ainsi qu'un texte associé décrivant et interprétant les résultats. Il est entendu que le nombre de personnes interrogées ne représente pas un échantillon statistiquement significatif, mais les données sont présentées de cette façon afin de faciliter pour le lecteur la compréhension des principaux thèmes et points de vue chez les participants. Des citations mot pour mot des divers répondants sont également présentées dans ce chapitre en vue d'étayer la présentation des constatations et la discussion des résultats.

Chapitre 5. Conclusions

Les conclusions présentent un résumé des objectifs du projet relativement aux principaux résultats et autres constatations. Une liste de mesures proposées fondées sur les suggestions des personnes interrogées est présentée dans le cadre des conclusions.

Aperçu de la méthodologie



En vue de rassembler autant d'informations que possible et dans le plus grand détail auprès des employeurs du secteur public sur le mérite des programmes d'apprentissage et les obstacles potentiels susceptibles d'entraver une plus grande participation du secteur public aux formations d'apprentissage, R.A. Malatest & Associates Ltd. a mené 39 entrevues auprès de répondants clés du secteur public dans l'ensemble du Canada⁸. Ces entrevues ont été menées du 7 mai 2010 au 11 juin 2010 et duraient 40 minutes en moyenne. Les répondants occupaient généralement des postes responsables ou liés au recrutement de nouveaux employés (notamment des compagnons et des apprentis), à savoir des gestionnaires, directeurs, coordonnateurs des ressources humaines ou des conseillers en matière de RH. On comptait également des directeurs d'établissements, des gestionnaires de la formation ou des directeurs généraux.

Le tableau 1 présente la répartition régionale des 39 entrevues, par lieu d'établissement, à savoir :

- 7 dans le Canada atlantique (notamment 4 en Nouvelle-Écosse et 3 au Nouveau-Brunswick);
- 1 au Québec;
- 11 en Ontario;
- 12 dans les Prairies (notamment 6 en Saskatchewan et 6 en Alberta);
- 8 en Colombie-Britannique.

Ces répondants travaillaient pour la plupart dans le secteur de l'administration publique (51 %, n=20), suivi des services d'enseignement (21 %, n=9). Environ un quart des répondants (24 %, n=10) travaillaient dans des secteurs « autres », notamment des sociétés d'État et de services publics.

Le tableau 1 présente par ailleurs le nombre d'entrevues ciblées et le nombre de contacts établis en prévision des entrevues dans chacune des cinq régions. Bien que les quotas du projet aient été atteints, celui de la province de Québec s'est révélé un échec. Un total de 504 contacts ont été établis au Québec, alors que seule une entrevue

⁸ Des groupes de discussion avaient initialement été envisagés comme méthode de collecte des données dans le cadre de la présente étude, mais compte tenu du manque de participation chez les participants potentiels, il a été décidé de recueillir ces données dans le cadre d'entrevues avec des répondants clés.

a été réalisée, pour un taux de réussite de 0,2 %, soit nettement inférieur aux quatre autres régions présentées dans le tableau 1.

Tableau 1. Entrevues avec les répondants clés, par région*

Région	Nbre d'entrevues ciblées	Nbre total d'entrevues	Nbre de contacts établis**	Taux de réussite (%)
Canada atlantique	6 à 8	7	61	11 %
Québec	6 à 8	1	504	0,2 %
Ontario	12 à 16	11	128	11 %
Prairies	12 à 16	12	73	16 %
Colombie-Britannique	6 à 8	8	35	23 %
TOTAL	42 à 56	39	801	5 %***

* Aucun représentant des territoires canadiens ne figurait aux listes de répondants possibles.

** Nbre de contacts établis couvre les individus qui : ont refusé de participer, ne correspondaient pas aux critères de participation, ont répondu aux entrevues ou à qui on a laissé un message.

*** Le taux de réussite (%) excluant le nombre total d'entrevues effectuées et le nombre de contacts établis dans la province de Québec, était de 14 %.

Les données du tableau 1 sont révélatrices en ce sens que le consultant a dû contacter plus de 800 employés du secteur public afin d'obtenir un nombre suffisant (39) de répondants susceptibles de contribuer de leur point de vue sur la question des programmes d'apprentissage dans leur organisme. Là encore, cette constatation conforte le concept selon lequel le recours aux programmes d'apprentissage parmi les employés du secteur public n'est pas pratique courante.

2.1 Processus d'entrevue

Les répondants éventuels ont été contactés à partir de listes d'échantillons fournies par le FCA-CAF. Ces listes ont été complétées par des recommandations faites par les contacts existants et à l'issue de recherches étendues sur Internet, menées par la société R.A. Malatest & Associates Ltd. pour des employeurs du secteur public présentant la capacité de recruter des apprentis. Cet élément s'est révélé particulièrement édifiant dans le cas du Québec, où le recrutement constitue un défi. Les résultats de chaque appel ont été enregistrés sur une feuille de calcul de format Microsoft Excel (c.-à-d., message vocal/pas de réponse, mauvais numéro, entrevue confirmée, etc.) et utilisés pour communiquer les étapes jalons au FCA-CAF.

Les répondants éventuels ont fait l'objet d'une présélection visant à établir leur profil et leur pertinence au moyen d'une série de questions énumérées dans le questionnaire pour le recrutement. Ce questionnaire comportait d'importantes informations générales relatives à l'étude ainsi que sept questions visant à évaluer le profil et la pertinence de chaque répondant éventuel. Un exemplaire du questionnaire pour le recrutement est fourni en annexe A. Si le répondant acceptait de participer, une entrevue était alors planifiée au moment qui lui convenait et dans la langue officielle de son choix (anglais ou français).

Un certain nombre de raisons différentes ont été citées par ceux qui ont refusé de participer à l'étude, notamment l'absence de pertinence perçue (c.-à-d. ils n'emploient pas d'apprentis et ne prévoient pas en employer à l'avenir), un manque d'intérêt pour l'étude et les résultats éventuels, ainsi que le temps exigé pour participer à l'entrevue, entre autres raisons.

Chaque entrevue avec des répondants clés a été menée par téléphone par les employés de la société R.A. Malatest & Associates Ltd. Chaque entrevue suivait les consignes d'un guide d'entrevue prédéfini. Un exemplaire de ce guide est fourni en annexe B. Au début de l'entrevue, les répondants étaient à nouveau informés des buts et des objectifs de l'étude et de la durée prévue de l'entrevue. Le guide d'entrevue a été structuré en quatre chapitres principaux (stratégies actuelles en matière de recrutement dans les programmes d'apprentissage; défis et besoins; stratégies de recrutement efficaces; et conclusions) et comportait 25 questions réparties dans ces quatre chapitres. Ces questions étaient une combinaison de questions fermées (oui ou non) et de l'échelle de Likert (pas d'accord, neutre et d'accord)

ainsi que des questions ouvertes visant à susciter des réponses détaillées sur des sujets ou des thèmes particuliers. Des questions d'approfondissement ont été utilisées par l'intervieweur afin d'obtenir des détails plus parlants, le cas échéant (p. ex., S'agissait-il de postes à temps plein ou sous contrat?)

Les réponses précises aux questions ont été consignées sur papier dans le guide de l'entrevue et enregistrées ensuite sous format électronique. À l'issue de l'ensemble des entrevues, les données ont été codifiées par thème (un exemplaire de ces thèmes est présenté en annexe C) et saisies dans une base de données Microsoft Access. Une fois terminée, cette base de données Access a été convertie en SPSS à des fins analytiques, pour générer la fréquence des réponses aux questions fermées ainsi que les réponses des thèmes décelés⁹. En outre, les réponses codifiées et les citations mot pour mot ont été signalées et mises en surbrillance afin d'être intégrées ultérieurement dans le présent rapport.

2.2 Difficultés et limitations

La méthode employée dans le cadre de cette étude pour les entrevues des répondants clés s'est heurtée à un certain nombre de difficultés et comportait diverses limitations, notamment :

- Bien que la méthode des entrevues des répondants clés ait permis d'obtenir des informations détaillées, il n'est pas possible de généraliser les résultats de cette étude qui ne sont pas non plus représentatifs de l'ensemble de la population des employeurs du secteur public. Ils reflètent davantage le point de vue et les opinions de ces 42 répondants qui ont accepté de participer à l'étude. En ce sens, aucune conclusion statistique ne peut être tirée de ces données.
- Les recherches sur Internet et les recommandations des contacts existants ont été utilisées pour l'essentiel en vue d'identifier les répondants éventuels pour cette étude. Il s'ensuit que ces individus qui ont participé à l'étude ne représentent pas nécessairement la population des employeurs du secteur public.
- Les entrevues auprès des répondants clés dans le cadre de cette étude faisaient appel à un guide d'entrevue structuré dont l'objet était de susciter la communication de données, de pensées et d'idées sur des questions prédéfinies et autres sujets. Bien qu'un certain nombre de questions ouvertes nous ait permis d'utiliser des questions d'approfondissement et qu'une question ait demandé précisément des commentaires supplémentaires relativement à la discussion, les questions de l'entrevue étaient limitées dans leur majeure partie à des sujets précis ou à des domaines d'intérêt particulier concernant la présente étude.
- La majorité (68 %) des personnes qui ont participé à l'étude a indiqué employer à l'heure actuelle les apprentis, envisager de recruter ou avoir déjà recruté des apprentis par le passé. Il est par conséquent à prévoir que leurs évaluations des formations d'apprentissage seront plus favorables. Notre intention était d'inclure davantage d'employeurs du secteur public qui ne participaient pas aux programmes d'apprentissage, mais compte tenu des limitations de temps pour ces participants éventuels il était difficile d'organiser des entrevues. Au moins deux appels téléphoniques de suivi ont été effectués visant à joindre l'une de ces personnes. Ainsi, les constatations de la présente étude tendent à refléter les points de vue et les opinions des employeurs du secteur public qui sont « plus engagés » dans les programmes d'apprentissage et dont les points de vue et opinions (c.-à-d. sur les obstacles et les difficultés liées au recrutement d'apprentis) pourraient différer de ceux qui sont « moins engagés » dans les programmes d'apprentissage.
- Il a été demandé aux répondants clés de communiquer des données et des informations sur les compagnons et les apprentis directement employés par leur organisme. Ainsi, les compagnons et les apprentis qui travaillaient indirectement pour le secteur public, notamment dans le cadre de contrats avec des entreprises du secteur privé qui recrutent des compagnons et des apprentis ne sont pas représentés dans ces données.

Définitions et principales statistiques (Recherche quantitative)



Ce chapitre explore les définitions du secteur public et présente certaines statistiques sur la participation de ce secteur à des programmes d'apprentissage, à partir de diverses sources de données.

Le secteur public au Canada englobe l'ensemble des ministères relevant du gouvernement, des organismes et des entreprises qui ont élu des représentants nommés au sein d'un gouvernement municipal, provincial, territorial ainsi qu'au niveau fédéral afin de faciliter et d'exécuter leurs politiques sociales et économiques.¹⁰

Le secteur public peut être divisé en deux catégories générales : 1) le secteur des administrations publiques et 2) les entreprises publiques. Le premier couvre l'ensemble des entités, y compris les organismes sans but lucratif qui fournissent des services prescrits par des représentants et des organes dirigeants du domaine du secteur public.¹¹ Ces services couvrent les catégories de l'enseignement, des hôpitaux et de l'administration publique autochtone. Les entreprises publiques relèvent du gouvernement, mais fonctionnent selon les lois du marché et sont, par conséquent, à caractère lucratif.¹²

Il importe de noter qu'aux fins de la présente étude, le secteur public a été défini comme une administration publique (c.-à-d., un gouvernement à l'échelle locale, provinciale, territoriale et fédérale), ainsi que couvrant les secteurs intégrant un degré élevé d'emploi dans le secteur public (services d'enseignement, services de soins de santé et d'assistance sociale). Dans ce contexte, il convient de souligner que l'emploi dans le secteur privé présentera un nombre limité d'individus du service d'enseignement (c.-à-d., les institutions de formation privés), le secteur des services de santé et sociaux (c.-à-d., les centres de santé à caractère lucratif), toutefois, ces emplois dans le secteur privé ne représentent qu'une faible proportion de l'emploi total dans ces deux secteurs.

Il conviendra par ailleurs de souligner que le secteur des services publics comporte d'importants postes du secteur public, notamment par le biais des grandes sociétés

¹⁰ Statistique Canada, *Guide du secteur public du Canada*. <http://www.statcan.gc.ca/pub/12-589-x/2007001/5213596-fra.htm>

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

d'État (c.-à-d. B.C. Hydro, SaskPower, Hydro One, etc.). Toutefois, le secteur des services publics compte par ailleurs de nombreux emplois dans le secteur privé (c.-à-d., EPCOR, TransAlta, Fortis, etc.) qui pourraient limiter la mesure dans laquelle ce secteur peut être inclus dans l'analyse statistique du recours aux programmes d'apprentissage dans le secteur public. Il convient de souligner néanmoins que les entrevues avec les répondants clés ont été menées avec des représentants de la fonction publique dans le secteur des entreprises de services publics.

3.1 Secteur public : Définition des sous-secteurs

Dans le cadre de notre examen de l'emploi des apprentis dans le secteur public du Canada (d'un point de vue statistique), nous utiliserons trois sous-secteurs : 1) l'administration publique 2) les services d'enseignement et 3) les soins de santé et l'assistance sociale, compte tenu du fait qu'il s'agit de secteurs constitués pour l'essentiel d'employeurs du secteur public.

L'administration publique comprend l'ensemble des organismes et ministères gouvernementaux participant à des processus liés à l'application et au discernement de la loi à tous les niveaux, y compris la mise en œuvre de programmes et de services.¹³ Sont concernées notamment les activités législatives, la fiscalité, la défense nationale, l'ordre et la sécurité, les affaires étrangères, les services d'immigration et l'aide internationale.¹⁴ Le secteur de l'administration publique peut être divisé selon les cinq catégories suivantes :¹⁵

1. **Gouvernement fédéral et administration publique** : activités législatives, activités judiciaires, fiscalité, défense nationale, ordre public et sécurité publique, services d'immigration, affaires étrangères et aide internationale, ainsi que la mise en œuvre des services gouvernementaux.
2. **Administration publique provinciale et territoriale** : activités législatives, activités judiciaires, fiscalité, ordre public et sécurité publique, ainsi que la mise en œuvre des services gouvernementaux à l'échelle provinciale ou territoriale;
3. **Administration publique locale, municipale, et régionale administration** : activités législatives, activités judiciaires, fiscalité, ordre public et sécurité publique, ainsi que la mise en œuvre des services gouvernementaux locaux;
4. **Administration publique autochtone** : composée des ministères autochtones dont l'objet est d'assurer des services à leurs populations constituantes, lesquels seraient autrement assurés par le gouvernement local, provincial ou fédéral;
5. **Administration publique internationale et extraterritoriale** : composée des ministères des gouvernements étrangers et des établissements assurant des services gouvernementaux au Canada.

Le sous-secteur des services d'enseignement comprend toutes les entités et institutions dont le rôle est de fournir une instruction et une formation par le biais de diverses méthodes de prestation.¹⁶ Compte tenu des données regroupées dans le recensement, ces établissements peuvent être privés, avec ou sans but lucratif, ou publics et comprennent des écoles élémentaires et secondaires, des établissements postsecondaires, des centres de formation et des services de soutien à l'enseignement. Ils peuvent également offrir des services d'alimentation et d'hébergement à leurs élèves.

¹³ Industrie Canada – Définition des services : Définition industries produisant des services http://www.ic.gc.ca/eic/site/cis-sic.nsf/fra/h_00008.html

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

Le sous-secteur des soins de santé et de l'assistance sociale comprend toutes les installations médicales se rapportant au diagnostic, au traitement et à la prestation de soins de santé et d'une assistance sociale, y compris le logement et les soins en résidence et en communauté.¹⁷ La sous-catégorie hôpital comporte elle aussi une vaste proportion des soins de santé et d'assistance sociale; elle comprend les établissements reconnus comme hôpitaux agréés dont l'activité principale consiste à fournir des services médicaux, diagnostiques et thérapeutiques aux bénéficiaires internes ainsi qu'à héberger ces derniers dans des conditions particulières.¹⁸ En outre, du fait que les hôpitaux canadiens sont financés pour l'essentiel par le secteur public, on a tendance à les classer dans la catégorie des employeurs publics.¹⁹ La prestation de services relève de la province ou du territoire dans lequel les services de soins de santé sont fournis.²⁰ Toutefois, le système canadien des soins de santé fonctionne sur la base d'un paiement public pour les prestataires privés de soins de santé et les services du même ordre. Ainsi, les services sous-traités aux établissements privés sont également inclus dans la sous-catégorie des hôpitaux.²¹

3.2 Enquête nationale auprès des apprentis (ENA) et le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI)

Aux fins de la présente recherche, l'ENA a été utilisée afin d'obtenir des renseignements sur le nombre d'individus inscrits dans des programmes d'apprentissage par secteur de l'industrie. Ces données diffèrent de celles tirées du Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI), compte tenu des différentes méthodes utilisées pour dénombrer les apprentis. Toutefois, étant donné que les données du SIAI ne révèlent aucune information quant au nombre d'apprentis par secteur de l'industrie, le consultant a utilisé les données de l'ENA pour établir une comparaison des apprentis dans le secteur public et le nombre d'apprentis dans le secteur privé. Dans les faits, les données de l'ENA ont été utilisées pour répartir les apprentis dans les secteurs industriels.

3.3 Secteur national des métiers spécialisés

Dans le cadre des comparaisons des statistiques de l'ENA et du recensement de 2006, le secteur des métiers spécialisés sera défini au moyen du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), tel qu'utilisé par Statistique Canada pour les enquêtes susmentionnées.²²

3.4 Analyse du recours aux programmes d'apprentissage – Secteurs public et privé

Il n'existe malheureusement aucune source de données distincte susceptible de faire la lumière sur les « taux d'apprentis » (c.-à-d., le nombre d'apprentis par compagnon) parmi les employeurs du secteur public. Toutefois, à l'aide de trois sources de données différentes, à savoir le SIAI, l'ENA et le recensement de 2006, il nous a été possible d'établir une estimation de la mesure dans laquelle le secteur public appuie le recours aux apprentis. Se reporter à l'annexe D pour une description détaillée de la façon dont ces estimations ont été calculées.

17 Ibid.

18 Ibid.

19 Santé Canada, <http://www.hc-sc.gc.ca/hcs-sss/delivery-prestation/index-fra.php>

20 Santé Canada, <http://www.hc-sc.gc.ca/hcs-sss/delivery-prestation/fedrole/index-fra.php>

21 Decter, M.B 1997. Canadian Hospitals in Transformation, Medical Care, Vol. 35, No. 10.

22 Statistique Canada <http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/concordances/nocs2006-noc2006-cnps2006-cnp2006-fra.htm>.

Aux fins de cette analyse, l'étude s'appuie sur les données suivantes :

1. **Apprentis inscrits (2000-2004)** : L'ENA est une source de données pancanadiennes qui recueille les renseignements sur les expériences de travail et de formation des individus avant, pendant et après leur participation à un programme d'apprentissage. L'ENA comporte un échantillon de 30 572 répondants et présente une estimation du nombre d'apprentis inscrits par grand secteur de l'industrie. Aux fins de la présente étude, le nombre d'apprentis est présenté pour le secteur public (administration publique, services de santé et services sociaux et services d'enseignement), ainsi que pour le secteur privé (total moins le secteur public, tel que défini ci-dessus). Les données de l'ENA incluent un échantillon des apprentis à tous les niveaux entre les années 2000 et 2004. Le SIAI est utilisé par Statistique Canada à des fins de collecte de données sur les individus qui suivent une formation et ceux qui obtiennent un certificat de reconnaissance dans un métier assorti d'une offre de formation par l'apprentissage. L'enquête du SIAI compile des données sur le nombre d'apprentis inscrits qui suivent une formation technique et en cours d'emploi dans des métiers faisant partie soit du programme du Seau rouge ou qui n'en font pas partie, et qui étaient en formation d'apprentissage pour un métier dont le certificat est obligatoire ou volontaire. Le nombre total d'apprentis inscrits en 2004 est extrait du SIAI et a été utilisé dans la présente étude.²³
2. **Population active** : Afin de cerner la taille de la population active dans les secteurs public et privé, les données du recensement de 2006 ont été utilisées. Les données sur la population active comprennent des individus qui étaient employés et sans emploi dans le secteur. Il convient de souligner que le ratio d'apprentis par rapport à la population active ne constitue pas nécessairement une bonne mesure du recours aux programmes d'apprentissage, compte tenu du fait que de nombreux postes dans le secteur public ne sont pas liés à un métier. Toutefois, les données sont présentées afin de donner un semblant de contexte quant à la proportion d'apprentis dans la population active, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Là encore, il est rappelé au lecteur que les données de l'ENA remontent à la période 2000-2004 et que les données du SIAI remontent à l'année 2004, alors que le recensement pour l'enquête sur la population active a été mené en 2006.
3. **Compagnons** : Il n'existe malheureusement aucune information traitant du nombre d'individus employés à des postes de compagnon (c.-à-d., poste professionnel) pour l'ensemble des métiers dans le secteur privé ou public. Une mesure de substitution a toutefois été utilisée pour refléter le niveau de scolarité le plus élevé enregistré dans le recensement de 2006. En particulier, une mesure substitutive pour le nombre de compagnons concerne le nombre d'individus qui ont indiqué que leur niveau de scolarité le plus élevé était un certificat ou un diplôme de compétences. Ce qui ne signifie pas nécessairement que la personne travaille à l'heure actuelle à titre de compagnon, mais indique néanmoins qu'elle est qualifiée pour ce faire. Cette mesure exclut par ailleurs les individus qui ont obtenu un certificat professionnel ainsi qu'un autre diplôme (c.-à-d., diplôme collégial, diplôme universitaire). En l'absence d'autres données, cette mesure a été utilisée à titre de mesure substitutive pour établir le nombre de compagnons dans la population active, tant dans le secteur privé que public.

²³ Pour de plus amples détails sur les méthodes d'échantillonnage utilisées dans la collecte des données, se reporter au « Guide de l'utilisateur des microdonnées pour l'Enquête nationale auprès des apprentis, 2007 », fourni par Statistique Canada en anglais : http://www.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/document/3160_D2_T1_V1-eng.pdf. En français : http://www.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/document/3160_D2_T1_V1-fra.pdf. (Les règles sur le droit d'auteur peuvent être téléchargées à partir du site suivant : <http://www.statcan.gc.ca/reference/copyright-droit-auteur-fra.htm#a1>.)

3.4.1 Constatations

Le tableau 2 illustre le pourcentage d'apprentis qui composent la population active nationale dans les secteurs public et privé. Les trois groupes SCIAN individuels sont également inclus dans ce tableau. Les sous-secteurs des services de santé et d'assistance sociale et des services d'enseignement peuvent contenir des statistiques d'emploi dans le secteur privé à un degré limité en raison du regroupement des données.

Comme l'illustre le tableau 2, l'utilisation de l'approche analytique susmentionnée, le « taux de recours à des apprentis » (défini comme la proportion d'apprentis par rapport à la population active totale détenant un certificat professionnel ou un diplôme) est nettement inférieur dans le secteur public que dans le secteur privé. Cette proportion est non seulement inférieure dans le secteur public, où la proportion d'apprentis est de 0,25 % par rapport à la population active, comparée à un 1,81 % dans le secteur privé, mais ce ratio d'apprentis par rapport au nombre de travailleurs détenant un certificat professionnel ou un diplôme dans le secteur public (3 %) est manifestement inférieur à celui du secteur privé (12 %).

Tableau 2. Nombre d'apprentis, employés de la population active et population active en fonction du niveau de scolarité (certificat professionnel/diplôme) par secteur sélectionné, 2006

	Administration publique	Services de soins de santé et d'assistance sociale	Services d'enseignement	Secteur public	Secteur privé	TOTAL
Apprentis (<i>inscrits en 2004 : SIAI</i>)*	4 392	2 398	2 704	9 494	240 343	249 837
Employés** (<i>population active</i>)	978 620	1 716 255	1 150 535	3 845 410	13 300 720	17 146 130
Population active* : niveau de scolarité le plus élevé – Certificat / diplôme professionnel (<i>mesure substitutive pour les compagnons</i>)	81 561	184 359	46 284	312 204	1 970 190	2 282 394
Apprentis sous forme de pourcentage de la population active	0,45 %	0,14 %	0,24 %	0,25 %	1,81 %	1,46 %
Apprentis sous forme de pourcentage des compagnons	5 %	1 %	6 %	3 %	12 %	11 %

* Note : L'administration publique, les services de santé et d'assistance sociale, les services d'enseignement, le secteur public et le secteur privé comptent des données qui ont été extrapolées au moyen de ratios sur le total obtenu à partir de l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA). Celles-ci sont fondées sur l'hypothèse que les données de l'ENA ont été échantillonnées de façon équitable entre tous les secteurs.

** Note : Un nombre limité d'emplois dans le secteur privé pourrait avoir été inclus dans les services de santé et d'assistance sociale et dans les services d'enseignement.

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI), 2004.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2000-2004.

Source : Statistique Canada, recensement de la population pour 2006.

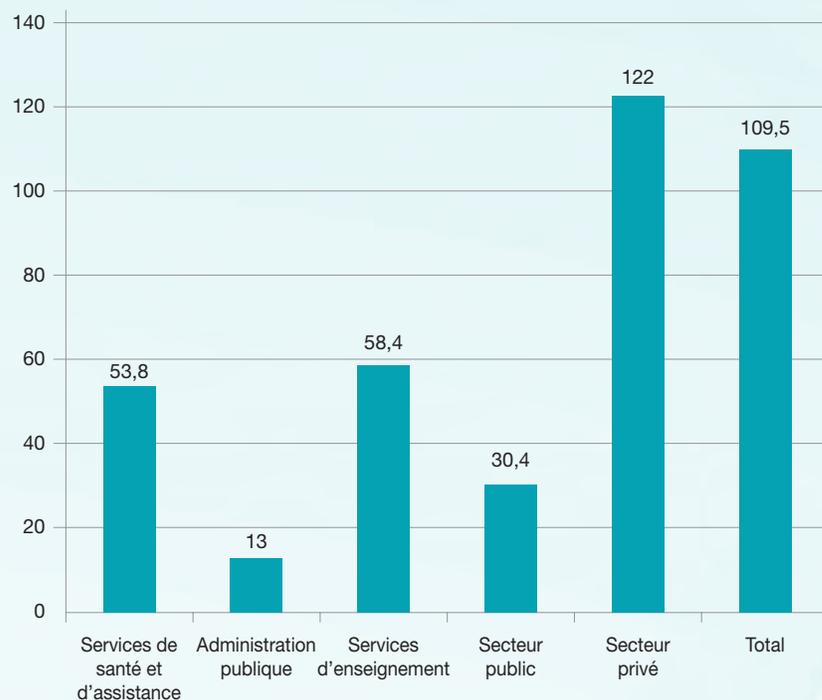
La figure 1 illustre le ratio d'apprentis pour 1 000 compagnons (définis selon leur nombre dans la population active du secteur parmi ceux qui détiennent un certificat professionnel ou un diplôme) pour les trois sous-groupes définis du secteur public.

Comme l'illustre cette figure, le « recours aux programmes d'apprentissage » est le plus faible chez les employeurs dans le secteur de l'administration publique (13 apprentis pour 1 000 compagnons), avec un recours aux programmes d'apprentissage généralement équivalent chez les employeurs dans les services d'enseignement (58,4 apprentis pour 1 000 compagnons) et les services de santé et d'assistance sociale (53,8 apprentis pour

1 000 compagnons). Toutefois, ces ratios demeurent inférieurs de moitié à ceux des employeurs dans le secteur privé (122 apprentis pour 1 000 compagnons).

Dans l'ensemble, le message clé de cette analyse est que le ratio d'apprentis par rapport aux compagnons est environ quatre fois supérieur dans le secteur privé du Canada qu'il ne l'est dans son secteur public.

Figure 1 : Proportion d'apprentis pour 1 000 compagnons : Utilisant le niveau de scolarité en tant que mesure substitutive pour les compagnons



Note : Un nombre limité d'emplois dans le secteur privé pourrait avoir été inclus dans les services de santé et d'assistance sociale et dans les services d'enseignement.
Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI), 2004.
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2000-2004.
Source : Statistique Canada, recensement de la population, 2006.

Remarque : Il se peut qu'il existe des facteurs uniques, notamment la nature de l'emploi et les circonstances du travail dans le secteur public susceptibles d'expliquer la participation plus faible de ce secteur aux programmes d'apprentissage. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour explorer ces raisons.

Résultats et principales constatations (Recherche qualitative)



Ce chapitre présente les résultats et les principales constatations issus des entrevues auprès de 39 répondants clés représentant les employeurs du secteur public dans l'ensemble du Canada. Afin de faciliter la présentation et la discussion autour de ces constatations, ce chapitre a été divisé en fonction des thèmes principaux suivants :

- Stratégies actuelles en matière de recrutement dans les programmes d'apprentissage;
- Défis et besoins en matière de recrutement d'apprentis;
- Stratégies de recrutement efficaces;
- Commentaires d'ordre général.

Chacun de ces thèmes sera présenté au cours des pages suivantes.

Il conviendra d'être prudent quant à l'interprétation des données présentées ci-après étant donné que les répondants clés qui ont participé aux entrevues peuvent se révéler plus « engagés » au niveau de leur recours aux programmes d'apprentissage, sachant que nombre de ces employeurs (68 %) employaient également des apprentis ou envisageaient d'en recruter. Ainsi, ces données ne reflètent pas nécessairement les points de vue et les opinions de la majorité des employeurs du secteur public « moins engagés », qui ne recrutent pas d'apprentis.

Outre les constatations issues des entrevues auprès des 39 répondants clés, ce chapitre présente également les points de vue et les opinions du groupe de travail pour le projet, lorsque cela s'est révélé approprié.

4.1 Stratégies actuelles en matière de recrutement dans les programmes d'apprentissage

4.1.1 Compagnons

Au début de l'entrevue, il a été demandé à chacun des 39 répondants clés d'indiquer le nombre de compagnons qu'ils employaient à l'heure actuelle ou envisageaient de recruter au cours des trois prochains mois.

Près de l'ensemble des répondants (n=38) a répondu à la question et a indiqué que leurs organismes employaient un total agrégé de 6 497 compagnons. Le nombre de compagnons employés variait de un à 1 325. À l'exception d'un employeur qui comptait 1 325 compagnons, le nombre moyen de compagnons chez les autres employeurs (n=37) était de 140 par employeur.

Quelque dix-sept (17) répondants, qui employaient tous un compagnon, ont indiqué qu'ils envisageaient de recruter 155 compagnons supplémentaires au cours des trois prochains mois. Le nombre de recrutements anticipés était de un jusqu'à 48 compagnons.

Les électriciens (50 %, n=19) ont été cités le plus souvent comme le type de métier employant des compagnons, suivis des soudeurs (32 %, n=12), des plombiers / tuyauteurs / monteurs d'appareils de chauffage (24 %, n=9), charpentiers (21 %, n=8), mécaniciens (16 %, n=6) et techniciens en mécanique d'autobus, de camions et automobiles (16 %, n=6).

D'autres types de métiers mentionnés par moins de 16 % des répondants sont présentés dans le tableau 3.

Tableau 3. Métiers*

Type de métier selon le répondant (n=38)	Nombre de répondants	Pourcentage de répondants**
Électricien	19	50 %
Soudeur	12	32 %
Plombier/tuyauteur/monteur d'appareils de chauffage	9	24 %
Charpentier	8	21 %
Mécanicien (général)	6	16 %
Technicien (bus, camion, automobile)	6	16 %
Peintre	5	13 %
Mécanicien de chantier	5	13 %
CVC (Chauffage, ventilation et climatisation)	5	13 %
Mécanicien (équipement lourd/camion)	4	11 %
Construction (générale)***	4	11 %
Monteur de lignes électriques	3	8 %
Horticulteur-paysagiste/arboriste des services d'utilité publique/forestier	3	8 %
Technicien (général)****	3	8 %
Menuisier/ébéniste	2	5 %
Machiniste/confectionneur d'outillage	2	5 %
Mécaniciens d'aéronef/spécialiste en aéronef	2	5 %
Infirmier/infirmière	2	5 %
Mécanicien (automobile)	1	3 %
Autres*****	13	34 %

* Ces constatations de la recherche qualitative comprennent les grandes sociétés d'État/sociétés de services publics du secteur public, ce qui pourrait fausser les résultats.

** Note : Le total pourrait ne pas atteindre 100 % en raison des multiples réponses.

*** Les répondants n'ont pas donné plus de détails au sujet de leur métier de recrutement.

**** Les répondants ont précisé qu'ils ont recruté des techniciens en électricité et des techniciens de contrôle et d'instruments.

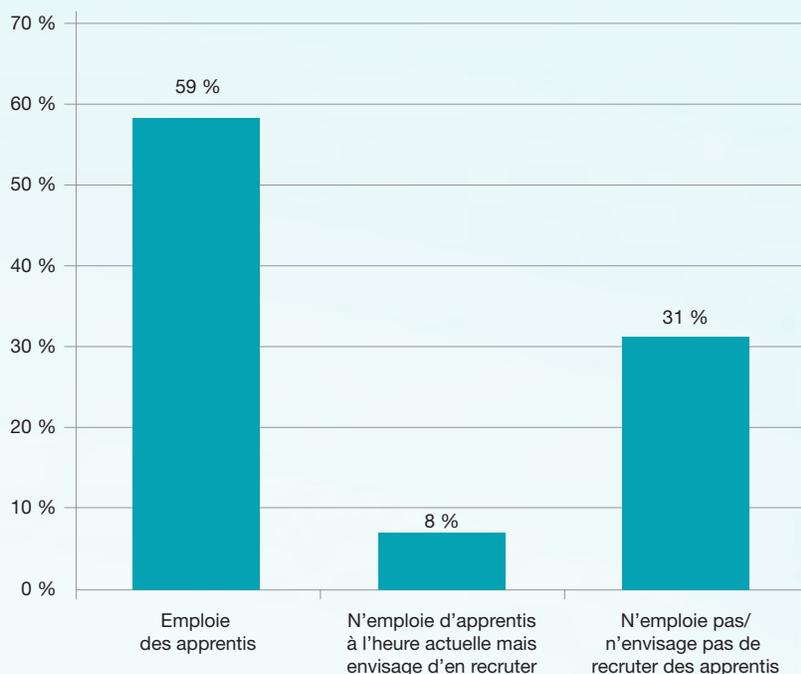
***** Les répondants ont précisé avoir recruté des candidats dans des métiers tels que le métal en feuille et l'entretien de camions. Le faible taux de réponses ne se prête pas à une analyse cas par cas.

La plupart des personnes interrogées (62 %, n=24) ont indiqué qu'elles n'avaient aucune difficulté à pourvoir leurs postes de compagnon, alors qu'un peu moins d'un tiers (31 %, n=12) ont déclaré qu'elles avaient éprouvé certaines difficultés à pourvoir ces postes. Quelque huit pour cent (8 %, n=3) des répondants n'étaient pas certains ou n'ont donné aucune réponse à cette question.

4.1.2 Apprentis

Comme mentionné précédemment, le groupe des employeurs du secteur public ayant participé à cette étude adhérait généralement aux principes des programmes d'apprentissage. Comme l'illustre la figure 2, plus de la moitié (59 %, n=23) des répondants clés ont mentionné qu'ils employaient à l'heure actuelle un apprenti, et huit pour cent de plus (n=3) ont mentionné qu'ils envisageaient de recruter un apprenti au cours des trois prochains mois. À l'inverse, à peine moins d'un tiers (31 %, n=12) des répondants ont mentionné qu'ils n'employaient aucun apprenti, et qu'ils n'envisageaient pas non plus d'en recruter au cours des trois prochains mois.

Figure 2. Recours aux apprentis : Échantillon des répondants clés



Aux répondants qui n'employaient aucun apprenti (n=15) il a été demandé d'indiquer si leur organisme avait recruté des apprentis par le passé. Environ la moitié (47 %, n=7) ont indiqué que leur organisme avait recruté des apprentis par le passé, alors que (40 %, n=6) ont indiqué que leur organisme n'avait jamais recruté d'apprenti. Quelque 13 % (n=2) des répondants n'étaient pas mesure de donner une réponse à cette question.

D'après ces données, 31 des 39 répondants qui ont participé aux entrevues (ou 79 %) ont indiqué que leur organisme, soit employait à l'heure actuelle des apprentis, soit envisageait d'en recruter ou en avait recruté par le passé.

Ces apprentis travaillaient pour la plupart à des postes de monteurs de lignes électriques (460 apprentis); d'électriciens (238 apprentis); d'horticulteurs-paysagistes, d'arboristes de services d'utilité publique ou de forestiers (193 apprentis) ou de mécaniciens d'équipement lourd ou de camions (43 apprentis). Les autres métiers comptant moins de 50 apprentis dans chaque domaine (pour l'ensemble des organismes interrogés) sont également présentés dans le tableau 4.

Tableau 4. Le nombre d'apprentis par métier selon les répondants*

Métier	Nombre d'apprentis employés	Pourcentage du total
Monteur de lignes électriques	460	40 %
Électricien	238	21 %
Horticulteur-paysagiste/arboriste des services d'utilité publique/forestier	193	17 %
Mécanicien (équipement lourd/camion)	43	4 %
Technicien (bus, camion, automobile)	36	2 %
Machiniste/Confectionneur d'outillage	27	2 %
Mécanicien de chantier	24	2 %
Technicien (général)	23	2 %
Mécanicien (automobile)	18	2 %
Mécanicien (général)	16	1 %
Charpentier	13	1 %
CVC (Chauffage, ventilation et climatisation)	9	1 %
Soudeur	8	1 %
Peintre	4	1 %
Plombier/tuyauteur/monteur d'appareils de chauffage	3	1 %
Menuisier/ébéniste	2	1 %
Autres	15	1 %
TOTAL	1 140	100 %

* Les constatations de cette recherche qualitative comprennent les grandes sociétés d'État/sociétés du secteur public, ce qui peut fausser les résultats.

4.1.3 Politiques et stratégies en matière de recrutement

Parmi les personnes interrogées, plus de la moitié (56 %, n=22) ont indiqué que leur organisme ne disposait pas d'une politique concernant le recrutement de nouveaux apprentis.

Les politiques en matière de recrutement peuvent se rapporter aux Autochtones, aux nouveaux Canadiens, aux membres d'une minorité visible, aux femmes ou aux personnes handicapées. Quarante-et-un pour cent (41 %, n=16) des répondants ont indiqué que leurs organismes s'étaient dotés d'une telle politique, alors que 3 % (n=1) n'était pas certain ou n'a pas donné de réponse à cette question. Les stratégies en matière de ressources humaines utilisées le plus couramment pour pourvoir les postes de métiers concernent l'offre de postes à temps plein (29 %, n=11), les annonces dans les journaux (24 %, n=9), la publicité sur Internet ou par le biais des guichets d'emplois (21 %, n=8) et l'aménagement des études ou une formation en cours d'emploi (21 %, n=8). Toutes les stratégies de RH qui ont été citées lors des entrevues sont présentées dans le tableau 5.

Les répondants ont dit...

« En raison de la crise économique, le remplacement des employés s'est révélé difficile. Nous offrons des postes à temps plein assortis d'une période de probation de six mois à nos compagnons. Nous avons huit postes d'apprentis, assortis d'une période de probation de deux ans. »

« Les postes de métier sont généralement pourvus par le biais de promotions au sein de l'organisme. Si ces postes ne sont toujours pas pourvus, les annonces sont faites (tant dans la presse que sur Internet). »

Tableau 5. Stratégies de RH visant à pourvoir les postes de métier

Stratégie de RH (n=38)	Nombre de répondants	Pourcentage de répondants*
Offre de postes à temps plein	11	29 %
Publicité dans les journaux	9	24 %
Publicité sur Internet, sites Web ou guichets d'emploi	8	21 %
Aménagement des études ou formation en cours d'emploi	8	21 %
Offre de postes temporaires	6	16 %
Partenariats avec les collègues ou commissions scolaires	6	16 %
Promotion interne ou réseautage	5	13 %
Aucune stratégie de RH en place	4	11 %
Salaires, syndicat, avantages sociaux ou pension	4	11 %
Coordonnateur ou comité des programmes d'apprentissage	3	8 %
Les stratégies des RH ne sont pas nécessaires	2	5 %
Publicité à l'occasion des foires d'emplois	2	5 %
Autres	2	5 %

* Note : Le total pourrait ne pas atteindre 100 % en raison des multiples réponses.

En outre, la plupart des personnes interrogées (74 %, n=29) ont déclaré qu'elles n'anticipaient aucun changement dans le type de métier dont elles auraient besoin à l'avenir. De celles qui anticipaient des changements (18 %, n=7), les types de changements suivants ont été mentionnés :

- La nécessité de recruter davantage de travailleurs (71 %, n=5);
- Recrutement de techniciens et ajustements apportés aux exigences en matière d'accréditation ou de permis (43 %, n=3).

4.2 Défis et besoins liés au recrutement des apprentis

Chacun des 39 répondants clés s'est vu demander de décrire certaines difficultés qu'ils éprouvaient dans un certain nombre de domaines différents.

4.2.1 Problèmes ou politiques influant sur le recrutement des apprentis

Lorsqu'il leur a été demandé d'indiquer les principaux problèmes d'ordre organisationnel ou ministériel, ou les politiques susceptibles d'entraver le recrutement d'apprentis, les répondants ont cité le plus souvent les limitations qu'ils percevaient dans le budget, le gel des recrutements, le manque de financement ou l'absence de budget à partir duquel recruter des apprentis (21 %, n=8). Par exemple, un certain nombre d'employeurs ont souligné qu'ils avaient reçu un financement pour des postes ETP et qu'ils ne dotaient généralement pas ces postes en recrutant un apprenti.

Les répondants ont dit...

« On constate une très vaste diversification dans le type d'emplois que la province à offrir et la nécessité de conserver cette diversité va se maintenir. »

Un répondant a dit...

« Une difficulté à l'échelle ministérielle ou organisationnelle ou des politiques concerne le recrutement d'employés temporaires. Ces travailleurs qui ne sont recrutés que pour une période temporaire ne sont pas classés comme des apprentis, toutefois ils font le même travail qu'un apprenti et nécessitent en général la même formation. Une autre difficulté est qu'il y a un budget précis qui ne permet pas le financement des apprentis. C'est un budget pour des ETP, toutefois ceux-ci ne peuvent pas être des apprentis ou encore il n'y a pas d'avantage à les utiliser pour des apprentis. Une autre difficulté à laquelle nous faisons face est que généralement les annonces d'emploi dans le secteur public nécessitent une diffusion dans l'ensemble du pays, et il y a davantage de concurrence dans les autres parties du pays. Ceci pourrait ne pas avoir l'air d'être un problème, toutefois, s'il y a d'autres postes disponibles ailleurs dans le pays, ils sont généralement pourvus en premier lieu, laissant les provinces de l'Atlantique avec des postes vacants. »

Les conventions collectives et les problèmes concernant l'ancienneté ont également été cités par les personnes interrogées à comme autant de difficultés influant sur le recrutement des apprentis (15 %, n=6). D'autres répondants ont indiqué que leurs organismes avaient des restrictions quant au nombre d'apprentis qu'ils pouvaient recruter ou n'avaient pas besoin d'apprentis (13 %, n=5). D'autres encore ont indiqué que leur organisme ne pouvait pas offrir un palette suffisamment étendue de travail pour assurer la formation d'un apprenti, ce qui rendait leur participation aux programmes d'apprentissage inutile (10 %, n=4).

Les problèmes ou les politiques qui ont été cités par moins de cinq répondants sont également présentés dans le tableau 6. Il conviendra de souligner qu'environ un répondant sur cinq (19 %, n=8) a cité un problème ou une politique qui a été mentionnée une fois seulement, à savoir qu'elle a été combinée dans la catégorie « Autre » afin de faciliter l'analyse et le rapport.

Tableau 6. Problèmes ou politiques qui influent sur le recrutement des apprentis

Problèmes ou politiques cités (n=39)	Nombre de répondants	Pourcentage des répondants*
Manque de ressources/pas de budget/manque de financement/gel des recrutements	8	21 %
Conventions collectives/ancienneté/ententes syndicales	6	15 %
Restrictions du nombre d'apprentis/les apprentis ne sont pas nécessaires	5	13 %
Impossibilité d'offrir une palette de tâches suffisamment étendue/Impossibilité d'offrir la formation nécessaire	4	10 %
Qualifications/exigences scolaires	3	8 %
Les apprentis comptent comme des ETP	3	8 %
Postes annoncés à l'échelle nationale/concurrence nationale	2	5 %
On préfère les gens de métier	2	5 %
Conflit avec l'école/les horaires	2	5 %
Autres	8	21 %

* Note : Le total pourrait ne pas atteindre 100 % en raison des multiples réponses.

4.2.2 Difficultés de recrutement des apprentis

Les répondants clés ont été interrogés afin de déterminer les difficultés supplémentaires, sans parler des problèmes ou des politiques organisationnelles ou ministérielles qui existent eu égard au recrutement d'un apprenti.

Le tableau 7 présente une liste complète de ces difficultés mentionnées pendant les entrevues avec les répondants clés, y compris si chacune d'elles était citée comme « la plus difficile » ou comme « une autre difficulté ».

Les problèmes concernant les budgets actuels ont été cités le plus souvent comme la plus grande difficulté en matière de recrutement d'apprentis, mentionnée par environ un quart (28 %, n=11) des personnes interrogées.

Un manque de personnel disponible pour former les apprentis, conjugué à une réduction perçue de la productivité chez les compagnons, a également été mentionné comme un des aspects les plus complexes du recrutement des apprentis (13 %, n=5).

D'autres ont mentionné un manque d'éducation, de formation ou de compétences (16 %, n=5), les problèmes d'ancienneté concernant les syndicats (8 %, n=3), une allocation de budget limitée pour un nombre fixe d'ETP (5 %, n=2) et les stratégies de recrutement/accent sur une stratégie à l'intention des jeunes (5 %, n=2) et la concurrence au niveau du recrutement des employés (7 %, n=3), une allocation de budget limitée pour un nombre fixe d'ETP (5 %, n=2) et les stratégies de recrutement/accent sur une stratégie à l'intention des jeunes (5 %, n=2) comme autant de facteurs présentant les difficultés les plus importantes.

Les autres difficultés, notamment celles mentionnées par les répondants, sont énumérées dans le tableau 7.

En plus des réponses fournies dans le tableau 7, les membres du groupe de travail pour le projet avaient le sentiment que les options de formation en ligne seraient nécessaires pour élargir les possibilités d'apprentissage à l'intention des apprentis. Dans certains cas, le déplacement pour se rendre sur les lieux de formation technique n'est pas possible. En outre, le sentiment général était que les problèmes autour de la responsabilité de l'employeur et des processus de recrutement pouvaient constituer d'autres obstacles pour les apprentis à la recherche d'un parrain au cours d'une période relativement brève.

Tableau 7. Difficultés perçues en matière de recrutement des apprentis*

Difficultés citées (n=39)	La plus difficile	Autres difficultés	TOTAL
Problèmes concernant les budgets et l'emploi à temps plein			
Ressources/compressions budgétaires/réduction des effectifs	11 (28 %)	15 (38 %)	27 (64 %)
Nombre fixe d'ETP/allocation limitée	2 (5 %)	0 (0 %)	3 (7 %)
Travailleurs temporaires/les apprentis comptent comme des ETP		3 (7 %)	3 (7 %)
On préfère les compagnons		2 (5 %)	2 (5 %)
Autres		4 (10 %)	4 (10 %)
Aucun/aucun problème cité		14 (36 %)	14 (36 %)
Enjeux liés à la formation :			
Manque de personnel/les apprentis réduisent la productivité	5 (13 %)	0 (0 %)	5 (13 %)
Le budget est bon/suffisant		6 (15 %)	6 (15 %)
Mentions positives/prestation de la formation/enseignement subventionné		5 (13 %)	5 (13 %)
Aucun budget de formation		3 (8 %)	3 (8 %)
Les dépenses de déplacement et le temps à l'extérieur/aucun perfectionnement professionnel		4 (10 %)	4 (10 %)
Besoin de davantage de ressources		3 (8 %)	3 (8 %)
Autres		4 (10 %)	4 (10 %)
Aucun/aucun problème cité		15 (38 %)	15 (38 %)
Problèmes liés aux syndicats ou à l'ancienneté :			
Problèmes d'ancienneté/les syndicats exigent l'ancienneté	3 (8 %)	4 (10 %)	7 (18 %)
Syndicats/doivent être approuvés par les syndicats		5 (13 %)	5 (13 %)
Les postes doivent être annoncés à l'interne/recrutement à l'interne		4 (10 %)	4 (10 %)
Autres		5 (13 %)	5 (13 %)
Aucun/aucun problème cité		23 (60 %)	23 (60 %)
Autre :			
Manque d'éducation/de formation/de compétences	5 (13 %)	5 (13 %)	10 (26 %)
Recrutement et compétition pour les employés	3 (8 %)	0 (0 %)	3 (8 %)
Stratégies de recrutement/accent sur une stratégie à l'intention des jeunes	2 (5 %)	0 (0 %)	2 (5 %)
Manque d'individus qualifiés/pas suffisamment d'apprentis		6 (15 %)	6 (15 %)
Trop de temps et d'efforts nécessaires à la formation/réduit la productivité		6 (15 %)	6 (15 %)
Restrictions budgétaires/moins de formation pour les compagnons		5 (13 %)	5 (13 %)
Autres	8 (21 %)	5 (13 %)	13 (33 %)
Aucun/aucun problème cité		3 (8 %)	3 (8 %)

* Note : Le total pourrait ne pas atteindre 100 % en raison des multiples réponses.

4.2.3 Avantages liés au recrutement d'un apprenti

Il a été demandé aux répondants de citer le ou les avantages liés au recrutement d'un apprenti. La liste des réponses est présentée dans le tableau 8.

La possibilité d'établir leur propre main-d'œuvre ou leur main-d'œuvre future a été mentionnée le plus souvent comme un avantage lié au recrutement d'un apprenti, par environ les trois quarts (74 %, n=29) des répondants clés.

En outre, la rentabilité et la facilité de formation pour les apprentis ont également été citées comme un avantage potentiel lié au recrutement d'un apprenti (26 %, n=10). D'autres ont indiqué que les programmes d'apprentissage s'accompagnent d'une motivation et d'une productivité accrues de la part des compagnons qui se voient offrir la possibilité de servir de mentor et d'enseigner à un plus jeune, des employés plus jeunes (23 %, n=9), alors que d'autres percevaient l'avantage d'une rétention et d'une loyauté améliorées chez les employés, ce qui permettrait de compenser les effets des départs à la retraite (10 %, n=4).

Un très petit nombre des 39 répondants (8 %, n=3) ne percevait aucun avantage lié au recrutement d'un apprenti.

En plus des réponses fournies dans le tableau 8, les membres du groupe de travail pour le projet avaient également le sentiment que de recruter des apprentis permettrait de contribuer à une main-d'œuvre plus représentative et inclusive.

Tableau 8. Avantages liés au recrutement d'un apprenti

Avantages liés au recrutement d'un apprenti (n=39)	Nombre de répondants	Pourcentage de répondants*
Établissement de notre propre main-d'œuvre/développement de la main-d'œuvre future	29	74 %
Facilement formé/rentable	10	26 %
Motivation et productivité accrues chez les compagnons/mentorat	9	23 %
Rétention/loyauté des employés	4	10 %
Compense les effets des départs à la retraite	3	8 %
Aucun avantage	3	8 %
Autres	1	3 %

* Note : Le total pourrait ne pas atteindre 100 % en raison des multiples réponses.

4.2.4 Facteurs facilitant le recrutement d'un apprenti

Tous les répondants clés ont dû indiquer les domaines ou les stratégies susceptibles d'aider leur organisme à recruter des apprentis.

Comme l'illustre le tableau 9, les ressources pour le recrutement et la formation des apprentis ont été citées le plus souvent comme autant de mesures susceptibles d'aider les organismes à recruter des apprentis (28 %, n=11). Par exemple, les programmes d'apprentissage sont fréquemment considérés dans le cadre du budget de formation de nombreux employeurs du secteur public.

Afin d'accroître le recours aux programmes d'apprentissage dans le secteur public, les répondants clés ont indiqué qu'il était nécessaire que leur organisme se dote de davantage de ressources pour mettre en place et maintenir un programme d'apprentissage.

Une éducation, une sensibilisation accrues aux programmes d'apprentissage sont autant de possibilités citées, ainsi que la mobilisation des jeunes (26 %, n=10), suivi des ressources gouvernementales et de crédits d'impôt, de subventions et autres crédits (18 %, n=7) qui ont été également mentionnés comme autant de façons d'augmenter les formations d'apprentissage dans les organismes du secteur public. Des politiques internes suffisamment souples autour des gels de recrutement ou l'augmentation des limites ETP ont été citées comme d'autres secteurs susceptibles d'aider au recrutement des apprentis (18 %, n=7).

Seuls 10 % (n=4) des personnes interrogées ont indiqué que rien ne pourrait les aider à recruter un apprenti.

Tableau 9. Facteurs facilitant le recrutement des apprentis

Facteurs facilitant le recrutement des apprentis (n=39)	Nombre de répondants	Pourcentage des répondants*
Ressources dédiées au recrutement et à la formation	11	28 %
Éducation/sensibilisation accrue/mobilisation des jeunes	10	26 %
Ressources gouvernementales/crédits d'impôt/subventions/crédits	7	18 %
Levée des gels de recrutement/augmentation de la limite ETP	7	18 %
Rien	4	10 %
Autres	4	10 %

* Note : Le total pourrait ne pas atteindre 100 % en raison des multiples réponses.

Les répondants ont dit...

« Un financement dédié, obtenu dans le cadre d'une politique décidée par les responsables plus sensibilisés aux avantages liés à la présence d'un apprenti dans la population active. »

« S'il y avait davantage d'apprentis à recruter, l'organisme en recruterait certainement. Des efforts de sensibilisation doivent cibler le public et vanter les mérites des programmes d'apprentissage... »

4.3 Stratégies efficaces de recrutement

4.3.1 Stratégies visant à accroître les programmes d'apprentissage

Vers la fin de l'entrevue, les répondants clés devaient communiquer leur niveau d'accord relativement à quatre stratégies proposées et à leurs capacités à renforcer le recrutement d'apprentis auprès d'employeurs du secteur public. Ces stratégies ont été élaborées d'après les recommandations formulées à l'occasion du Forum de dialogue national et s'harmonisent avec les points de vue et les opinions des membres du groupe de travail pour le projet, ainsi que les constatations générales et la liste de mesures proposées dans ce rapport.

Les options de réponses « pas du tout d'accord », « d'accord », « neutre », « d'accord » et « tout à fait d'accord » ont été présentées aux répondants qui devaient en outre attribuer une cote d'efficacité à chacune des stratégies suivantes :

- La communication d'informations au sujet des avantages liés aux programmes d'apprentissage (c.-à-d., rendement de l'investissement, rétention, autre);
- La communication d'informations relativement aux responsabilités de l'employeur eu égard aux programmes d'apprentissage (c.-à-d., niveau d'effort, coûts, etc.);
- Élaboration d'informations adaptées au secteur public au sujet des avantages de l'apprentissage pour la planification de la relève à long terme;
- Exemples ou études de cas détaillant les expériences des employeurs du secteur public avec les programmes d'apprentissage.

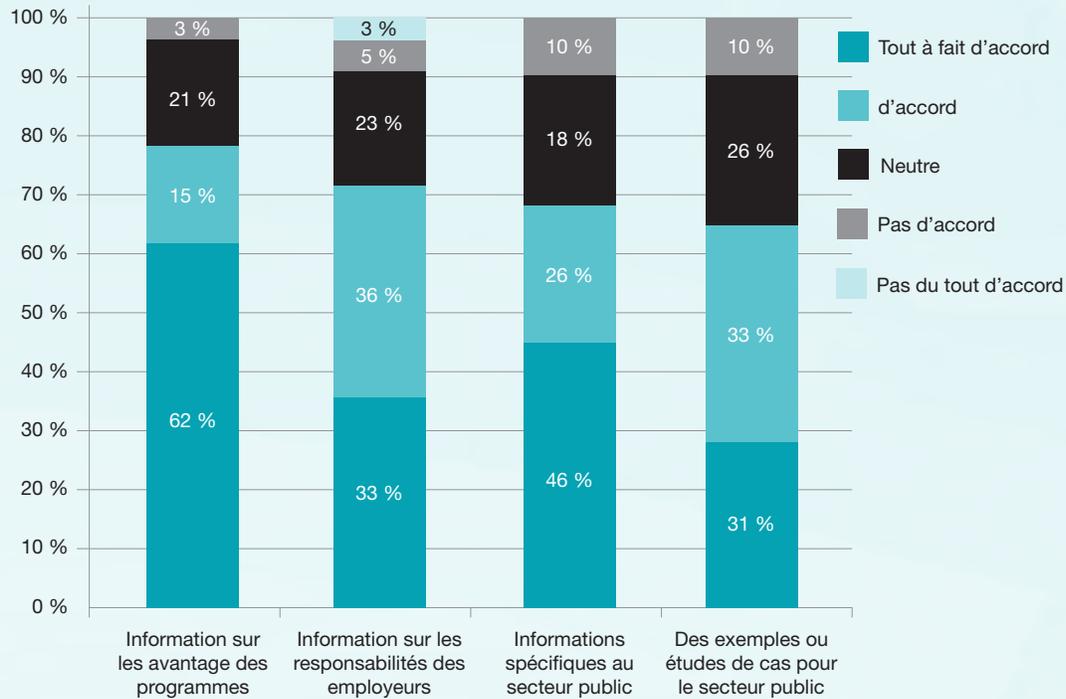
Comme l'illustre la figure 3, les répondants clés ont particulièrement bien accueilli l'idée de recevoir des informations sur les avantages liés aux programmes d'apprentissage, y compris le rendement de l'investissement et la rétention, révélant que 77 % (n=30) étaient d'accord (62 %, n=24 étaient tout à fait d'accord et 15 %, n=6 étaient d'accord avec cet énoncé), 21 % (n=8) se disaient neutres et 3 % (n=1) n'était pas du tout d'accord avec cet énoncé.

Recevoir des informations relativement aux responsabilités de l'employeur, notamment le niveau d'effort et les coûts associés aux programmes d'apprentissage, a obtenu le niveau suivant le plus élevé, avec 69 % (n=27) des répondants qui étaient d'accord (33 %, n=13 tout à fait d'accord et 36 %, n=14 qui étaient d'accord) avec cette stratégie. Environ un cinquième (23 %, n=9) se disait neutre et 8 % (n=3) n'étaient pas d'accord avec cette stratégie, dont 5 % (n=2) se disait en désaccord et 3 % (n=1) pas du tout d'accord.

Soixante-douze pour cent (72 %, n=28) des personnes interrogées étaient d'accord (46 %, n=18 tout à fait d'accord et 26 %, n=10 d'accord) par rapport au fait que l'élaboration d'informations adaptées au contexte des employeurs du secteur public constituerait une stratégie efficace de recrutement. Environ un répondant sur cinq (18 %, n=7) se disait neutre et 10 % (n=4) n'étaient pas d'accord avec cette stratégie.

Des exemples ou des études de cas détaillant les expériences des employeurs du secteur public avec les programmes d'apprentissage ont obtenu le plus bas pourcentage de répondants qui étaient d'accord, notamment 64 % (n=25) des répondants parmi lesquels, 31 % (n=12) étaient tout à fait d'accord et 33 % (n=13) étaient d'accord. Environ un quart (26 %, n=10) a donné une cote neutre à cette stratégie et 10 % (n=4) des personnes interrogées n'étaient pas d'accord avec cette stratégie.

Figure 3. Niveaux d'adhésion des répondants aux stratégies de recrutement proposées



4.4 Commentaires d'ordre général

À la conclusion des entrevues avec les répondants clés, ces derniers ont eu la possibilité de formuler d'autres commentaires qu'ils jugeaient importants ou pertinents dans le cadre de l'entrevue. Les commentaires liés à l'amélioration de l'enseignement et à une sensibilisation accrue aux possibilités de programmes d'apprentissage chez les jeunes (16 % n=4) et des ressources et incitatifs financiers (12 %, n=3) ont été mentionnés le plus souvent.

Conclusions



La recherche a démontré l'existence de possibilités visant à accroître la participation du secteur public aux programmes d'apprentissage et aux formations d'apprentissage. De nouvelles analyses du recours aux programmes d'apprentissage démontrent que l'emploi d'apprentis dans le secteur public constitue environ un quart de celui assuré dans le secteur privé.

Dans les projets d'avenir, il conviendra d'améliorer la compréhension de ce qui est la perspective actuelle des employeurs du secteur public eu égard aux programmes d'apprentissage et des préoccupations et des problèmes qu'il convient de régler afin d'augmenter les formations d'apprentissage dans ce secteur. Afin d'aider les réponses à cette question, R.A. Malatest & Associates Ltd. a mené des entrevues auprès de 39 répondants clés, membres du secteur public.

La plupart des personnes interrogées percevaient des avantages liés au recrutement à la formation d'apprentis. La capacité d'établir leur propre main-d'œuvre et de perfectionner les compétences nécessaires ont été citées le plus souvent comme autant de bienfaits liés au recrutement d'apprentis. Il importe de noter que seuls 8 % (n=3) des personnes interrogées ne percevaient aucun avantage dans le recrutement d'apprentis.

Bien que les participants à cette étude se soient dits généralement favorables aux programmes d'apprentissage (c.-à-d., 79 % des personnes qui ont participé avaient soit recruté ou envisageaient de recruter un apprenti), elles ont également mentionné la nécessité d'augmenter et de renforcer les avantages perçus des formations d'apprentissage auprès des employés du secteur public. Les résultats de cette étude sont comparables aux recherches antérieures menées par R.A. Malatest & Associates Ltd. pour le Conseil sectoriel de l'électricité (CSE), lesquelles semblent indiquer l'existence de différents obstacles au recrutement et à l'engagement d'apprentis, notamment des budgets limités pour la formation ou l'administration des programmes d'apprentissage.

En ce sens, on observe un besoin continu de promouvoir les multiples avantages liés à la participation du secteur public à des programmes d'apprentissage, notamment éliminer les mythes concernant les coûts ou les obstacles associés aux formations d'apprentissage. En outre, faire participer les partenaires du secteur public dans le cadre de communications, d'activités promotionnelles et du partage des pratiques exemplaires en matière de programmes d'apprentissage et de formations d'apprentissage devrait permettre d'accroître la participation et l'appui du secteur public pour ces formations à titre de stratégie à court et à long terme pour le perfectionnement et la formation d'une main-d'œuvre formée et hautement qualifiée.

5.1 Liste des mesures proposées

R.A. Malatest & Associates Ltd. a mis au point la liste suivante de mesures proposées, d'après les constatations issues des entrevues avec les participants :

1. **Promouvoir les avantages liés aux programmes d'apprentissage et informer les employeurs du secteur public par le biais de chefs de file et de champions dans l'industrie et les secteurs.** Les personnes qui ont participé aux entrevues avaient déjà connaissance et appuyaient de façon générale les programmes d'apprentissage, elles convenaient par ailleurs que davantage d'informations sur les principaux aspects des programmes d'apprentissage, notamment le rendement de l'investissement, la rétention, la sécurité et la qualité du service, étaient essentielles pour atteindre une participation plus vaste au sein du secteur public. Ainsi, il importe que les chefs de file et les champions adoptent un rôle positif dans la promotion des programmes d'apprentissage dans le secteur public.
2. **Mettre en place des publicités ciblées et des outils promotionnels.** Une publicité ciblée et des outils promotionnels devraient porter sur les avantages multiples liés au recrutement d'apprentis.
3. **Fournir des exemples réels, des expériences réussies, des études de cas et promouvoir les programmes et les services afin d'accroître l'attrait des programmes d'apprentissage auprès des employeurs du secteur public.** Bien que les études de cas aient constitué la stratégie de recrutement ayant obtenu la cote la plus faible, le fait de mettre l'accent sur les expériences positives des employeurs du secteur public démontrant la rentabilité des formations d'apprentissage, le coût pourrait constituer un aspect moins négatif en ce sens qu'il attire et recrute les apprentis. À la place, il conviendrait de positionner le recrutement des apprentis comme un moyen de perfectionner une main-d'œuvre future hautement qualifiée et spécialisée, qui favorise la responsabilité collective (c.-à-d. qui encourage l'équité et une main-d'œuvre plus responsable et inclusive).
4. **Continuer de mobiliser les employeurs du secteur public par le biais de conférences, d'ateliers, de symposiums et de réunions.** En réunissant les employeurs du secteur public au sein d'une tribune commune, ces derniers pourraient partager des histoires positives, des exemples et des pratiques exemplaires sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas en matière de programmes d'apprentissage, de recrutement et de formation. L'objet devrait porter sur ces employeurs qui recrutent et ceux qui ne recrutent pas d'apprentis afin d'augmenter la reconnaissance et la collaboration dans ce secteur et d'accroître la sensibilisation générale aux avantages liés au recrutement d'apprentis. D'autres efforts devraient être consacrés à l'instauration d'une représentation autour des tables de décision

(c.-à-d., en ce qui se rapporte aux politiques et aux stratégies de ressources humaines) à l'échelle nationale et provinciale/territoriale.

5. **Établir un lien entre les employeurs du secteur public qui recrutent à l'heure actuelle et forment des apprentis afin de mettre en commun les expériences réussies et les pratiques exemplaires.** Par le biais d'un « système de jumelage », les employeurs du secteur public pourraient être jumelés avec un homologue qui recrute des compagnons et des apprentis dans des métiers comparables. Ceci permettrait de mettre en commun les informations et les pratiques exemplaires sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas et favoriserait le transfert des connaissances et des expériences dans le domaine. Cet échange de connaissances pourrait également intervenir par le biais de bulletins d'information ou de forums en ligne.
6. **Engager d'autres travaux de recherche permettant de démontrer plus efficacement encore les avantages liés aux programmes d'apprentissage pour les organismes du secteur public.** Il s'agirait notamment d'études sur les taux de rétention pour les apprentis et les compagnons formés par un employeur dans le cadre d'un programme d'apprentissage, comparés aux individus qui n'ont pas reçu de formation au sein de l'organisme. Ces recherches pourraient également explorer la performance en matière de sécurité des compagnons formés à l'interne par rapport aux compagnons formés à l'extérieur, ainsi que des recherches portant sur les avantages des programmes d'apprentissage en termes de qualité de services. De plus, des recherches pourraient examiner des approches novatrices pour créer et pour soutenir des programmes d'apprentissage dans le secteur public. Il se peut que les syndicats aient des pratiques prometteuses à partager à cet égard. En outre, des recherches complémentaires auprès des employeurs « moins engagés » pourraient être menées, compte tenu de leur sous-représentation dans la présente étude.
7. **Encourager tous les intervenants à collaborer.**

Questionnaire pour le recrutement



Questionnaire du Forum canadien sur l'apprentissage

Les programmes d'apprentissage et le secteur public : Accroître l'engagement et la participation

Nom du participant : _____

Téléphone bureau : _____

Téléphone cellulaire : _____

Courriel : _____

Q1. *Votre organisme emploie-t-il des compagnons (c.-à-d. électriciens, plombiers, mécaniciens, etc.)?*

1. Oui (Passez à la Q2)
2. Non (Passez à la Q1b)
3. Ne sait pas (Passez à la Q1b)

Q1b. *Votre organisme prévoit-il de recruter des compagnons au cours des trois prochains mois (c.-à-d. pourvoir un poste vacant, autre)?*

1. Oui (Passez à la Q2)
2. Non (Remerciez et concluez)
3. Ne sait pas (Remerciez et concluez)

Q2. *Quel est le nombre approximatif de compagnons employés par votre organisme, combien prévoit-il d'en recruter au cours des trois prochains mois?*

1. Emploie à l'heure actuelle : _____
2. Prévoit de recruter : _____

Q3. *Votre organisme emploie-t-il ou prévoit-il d'employer des apprentis (au cours des trois prochains mois)?*

1. Emploie à l'heure actuelle _____ apprentis (Passez à la Q4)
2. Prévoit de recruter _____ apprentis (Passez à la Q4)
3. N'emploie aucun apprenti à l'heure actuelle (Passez à la Q5)

Q4. *Dans quels métiers employez-vous des apprentis, ou prévoyez-vous d'en engager (citez les cinq principaux)?*

	Nombre d'apprentis
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____

Q5. *Nous aimerions parler avec vous des difficultés liées aux programmes d'apprentissage, à savoir les obstacles auxquels vous faites face au niveau du recrutement des apprentis, les raisons pour lesquelles vous utilisez ou n'utilisez pas d'apprentis, et la façon dont votre organisme pourrait être encouragé à engager des apprentis.*

Pour ce faire, nous prévoyons des entretiens par téléphone d'une durée de 45 minutes environ au cours des semaines à venir. Votre participation serait très appréciée.

Q5A. *Pourquoi devriez-vous participer?*

Vous découvrirez ce que les autres organismes du secteur public font en matière de programmes d'apprentissage.

Vous aiderez le FCA à élaborer une stratégie permettant d'encourager le recours aux apprentis dans le secteur public.

Vous obtiendrez un exemplaire du rapport final en avant-première.

Aimeriez-vous participer?

1. Oui
2. Non
3. Ne sait pas

Guide d'entrevue des répondants clés



Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum

Guide d'entrevue - secteur public

Nom :	Nom de l'intervieweur :
Poste :	Date et heure :
Organisme:	Téléphone : ()

INTRODUCTION

Nous vous remercions d'avoir accepté de participer à une entrevue pour le Forum canadien sur l'apprentissage dans le cadre de son *Étude sur l'accroissement de la participation du secteur public aux programmes d'apprentissage*. Cette étude est menée au nom du Forum canadien sur l'apprentissage (FCA). Les informations recueillies aujourd'hui aideront le FCA-CAF à mieux comprendre les obstacles susceptibles de freiner une plus grande participation du secteur public aux formations d'apprentissage. Nous aimerions par ailleurs connaître l'opinion des employeurs du secteur public au sujet du mérite des programmes d'apprentissage au sein de leur organisme, et les mesures qu'il conviendrait de prendre pour accroître cette participation.

L'entrevue devrait durer 45 à 60 minutes et a pour objet de recueillir de l'information au sujet des tendances actuelles et futures en matière de programmes d'apprentissage dans votre organisme. Elle cherche par ailleurs à déceler les difficultés et les obstacles auxquels vous faites face en matière de recrutement d'apprentis.

Votre participation à cette étude est à caractère volontaire. Vous être libre de ne pas répondre à l'une des questions que je vous poserai. Toute l'information que vous nous communiquerez sera exclusivement utilisée aux fins de la présente étude. Vos réponses ne seront utilisées QU'AUX fins de la présente étude et demeureront intégralement anonymes.

Avez-vous des questions avant que nous commençons?

Partie A : Stratégies actuelles en matière de recrutement dans des programmes d'apprentissage

J'aimerais tout d'abord vous demander quelles stratégies ou quels programmes de recrutement sont en place à l'heure actuelle dans votre organisme en matière de recrutement des apprentis.

A1. *Quel est le nombre approximatif de compagnons que vous employez à l'heure actuelle ou que vous envisagez de recruter au cours des trois prochains mois?*

Emploie à l'heure actuelle : _____

Prévoit de recruter : _____

A2. *Votre organisme emploie-t-il ou prévoit-il d'employer des apprentis (au cours des trois prochains mois)?*

1. Oui : Emploie à l'heure actuelle _____ apprentis (Passez à la A4)
2. Oui : N'emploie aucun apprenti et prévoit d'en recruter _____
3. Non : Ne prévoit pas de recruter et n'emploie aucun apprenti

A3. *Votre organisme a-t-il déjà recruté des apprentis par le passé?*

1. Oui
2. Non
3. Ne sait pas

A4. NE POSEZ CETTE QUESTION QUE SI A2=1 OU A2=2 *Dans quels métiers employez-vous à l'heure actuelle ou prévoyez-vous employer des apprentis? (citez les 5 principaux)*

	Nombre d'apprentis
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____

A5. *Votre organisme s'est-il doté de politiques en matière de recrutement d'Autochtones, de nouveaux Canadiens, de membres d'une minorité visible, de femmes ou de personnes handicapées posant leur candidature à des postes d'apprenti?*

1. Oui
2. Non
3. Ne sait pas

Partie B : Défis et besoins

Nous aimerions à présent aborder certains enjeux ou difficultés auxquelles le secteur public fait face, qui pourraient constituer des obstacles à sa participation à des programmes d'apprentissage.

B1. *Quel(s) type(s) de compagnons votre organisme emploie-t-il à l'heure actuelle, soit dans le cadre d'un programme d'apprentissage ou d'une activité sous contrat (domaine général, p. ex., construction, électricien, etc.)?*

B2. *Éprouvez-vous à l'heure actuelle des difficultés à pourvoir ces postes?*

1. Oui
2. Non
3. Ne sait pas

B3. *Quelles stratégies de RH votre organisme utilise-t-il à l'heure actuelle pour pourvoir ces postes de métier? (Temps plein c. postes sous contrat)*

B4. *Seriez-vous prêt à envisager le recrutement de travailleurs en transition à titre d'apprentis?*

1. Oui
2. Non
3. Ne sait pas

B5. *Anticipez-vous des changements au niveau du type de métiers dont vous aurez besoin à l'avenir?*

1. Oui, veuillez préciser
2. Non
3. Ne sait pas

B6. *Quelles sont les principales difficultés concernant les problèmes ou les politiques d'ordre organisationnel et ministériel qui, selon vous, font obstacle au recrutement d'apprentis au sein de votre organisme ou ministère?*

B7. La question qui suit cherche à définir certains des principaux défis, en dehors de ceux d'ordre organisationnel et ministériel, susceptibles d'exister en matière de recrutement des apprentis.

a. Problèmes concernant les budgets/ETP (c.-à-d. contraintes d'ETP, préfère recruter un compagnon plutôt qu'un apprenti).

b. Problèmes se rapportant au budget de formation?

c. Problèmes au niveau du syndicat/de l'ancienneté?

d. Autre (veuillez préciser)?

B8. Lequel ou lesquels des problèmes susmentionnés sont les plus difficiles à régler, selon vous?

B9. Quel avantage percevez-vous dans le recrutement d'un apprenti?
Aux individus qui ont recruté des apprentis, posez la question suivante :
Quels avantages ont-ils apporté à l'organisme?

B10. Qu'est-ce qui, selon vous, encouragerait ou aiderait votre organisme à recruter des apprentis?

Partie C : Stratégies de recrutement efficaces

Cette partie traite de stratégies potentielles de recrutement qui seraient efficaces.

- C1.** *Nous aimerions évaluer l'efficacité de chacune des stratégies suivantes visant à accroître le recrutement des apprentis chez les employeurs du secteur public. Veuillez indiquer votre niveau d'accord par rapport aux options suivantes. (1=Pas du tout d'accord, 3=Neutre, 5=Tout à fait d'accord)*

	Échelle d'efficacité				
	Pas du tout d'accord (1)	Pas d'accord (2)	Neutre (3)	D'accord (4)	Tout à fait d'accord (5)
a. Communication d'informations relativement aux avantages des programmes d'apprentissage (rendement de l'investissement, rétention, autre)					
b. Communication d'informations relativement aux responsabilités de l'employeur en matière de programmes d'apprentissage (niveau d'effort, coûts, etc.)					
c. Élaboration des informations adaptées au contexte des employeurs du secteur public					
d. Exemples ou études de cas détaillant les expériences des employeurs du secteur public en matière de programmes d'apprentissage					

Partie D : Conclusion

- D1.** *Avez-vous des commentaires supplémentaires à formuler, que vous jugez importants dans le cadre de notre discussion?*

- D2.** *Pouvez-vous penser à un autre intervenant du secteur public qui pourrait éclairer cette entrevue. Gardez à l'esprit le fait que nous sommes toujours à la recherche d'employeurs du secteur public qui emploient des compagnons).*

- D3.** *Aimeriez-vous recevoir une synthèse des résultats?*

Nous vous remercions infiniment d'avoir pris le temps de parler avec nous aujourd'hui, et d'avoir partagé vos pensées et expériences. Vous nous avez communiqué des informations importantes qui seront utilisées dans le cadre de recommandations visant à accroître le recours aux formations d'apprentissage dans le secteur public.

Codes thématiques des entrevues auprès des répondants clés



Codes thématiques des entrevues auprès des répondants clés

A4. *Dans quels métiers employez-vous à l'heure actuelle ou prévoyez-vous d'employer des apprentis? (Citez les 5 principaux)*

- | | |
|--|---|
| 1. Charpentier | 12. Machiniste/confectionneur d'outillage |
| 2. Électricien | 13. Technicien (autobus, camion, automobile) |
| 3. Mécanicien (automobile) | 14. Technicien (général) |
| 4. Mécanicien (équipement lourd/camion) | 15. Construction (général) |
| 5. Mécanicien (général) | 16. Horticulteur-paysagiste/arboriste des services d'utilité publique/forestier |
| 6. Soudeur | 17. CVC (chauffage, ventilation et climatisation) |
| 7. Plombier/tuyauteur/monteur d'appareils de chauffage | 18. Ingénieur mécanicien d'aéronefs/spécialiste en aéronefs |
| 8. Monteur de lignes électriques | |
| 9. Peintre | |
| 10. Menuisier/ébéniste | |
| 11. Mécanicien de chantier | |

B1. *Quels types de compagnons votre organisme emploie-t-il à l'heure actuelle dans le cadre de programmes d'apprentissage ou de contrats (domaine général p. ex., construction, électricien, etc.)?*

1. Charpentier
2. Électricien
3. Mécanicien (automobile)
4. Mécanicien (équipement lourd/camion)
5. Mécanicien (général)
6. Soudeur
7. Plombier/tuyauteur/monteur d'appareils de chauffage
8. Monteur de lignes électriques

9. Peintre
10. Menuisier/ébéniste
11. Mécanicien de chantier
12. Machiniste/confectionneur d'outillage
13. Technicien (autobus, camion, automobile)
14. Technicien (général)
15. Construction (général)
16. Horticulteur-paysagiste/arboriste des services d'utilité publique/forestier
17. CVC (chauffage, ventilation et climatisation)
18. Ingénieur mécanicien d'aéronefs/spécialiste en aéronefs

B3. *Quelles stratégies en matière de RH votre organisme emploie-t-il à l'heure actuelle pour pourvoir ces postes de métier?*

1. Offre de postes à temps plein
2. Offre de postes temporaires
3. Salaires/syndicats/avantages sociaux/pension
4. Annonce dans les journaux
5. Publicité sur Internet/site Web/guichet emplois
6. Annonce dans des salons de l'emploi
7. Aménagement des études/éducation/cours/formation/subvention des coûts d'éducation/formation en cours d'emploi
8. Partenariats avec les collèges/commissions scolaires/présentations dans les écoles
9. Coordonnateur/personne désignée/comité des programmes d'apprentissage
10. Promotion interne/établissement de notre propre main-d'œuvre/réseautage
11. Pas nécessaire/nous connaissent/connu par suffisamment de personnes
12. Aucune stratégie en place/aucune stratégie de RH

B5. *Anticipez-vous des changements dans les types de métiers dont vous aurez besoin à l'avenir? Si oui, veuillez préciser [POUR CEUX QUI ONT RÉPONDU « Oui, veuillez préciser »]*

1. Diversification des tâches, du marché local
2. Fusion des techniciens/techniciens pas de métiers/nouvelles accréditations/permis changés
3. Besoin de recruter des travailleurs supplémentaires/des travailleurs manuels/des plombiers

B6. *Quelles sont les principales difficultés concernant les problèmes ou politiques d'ordre organisationnel ou ministériel, qui selon vous font obstacle au recrutement des apprentis dans votre organisme ou ministère?*

1. Conventions collectives/ancienneté/ententes syndicales
2. Financement ETP (équivalent temps plein)/les apprentis comptent pour des ETP
3. Les postes sont annoncés à l'échelle nationale/concurrence nationale/disparité régionale/problèmes de distance
4. Manque de ressources/aucun budget/manque de financement/gel des recrutements
5. Impossibilité d'offrir une diversité d'activités suffisantes/impossibilité d'assurer la formation nécessaire/difficile d'obtenir des heures
6. Qualifications/exigences scolaires/expérience/permis
7. Conflits avec l'école/la géographie/le lieu/l'horaire
8. Restrictions relativement au nombre d'apprentis/pas besoin d'apprentis
9. Nous préférons les personnes de métier

B7. *La question qui suit portera sur certaines des principales difficultés, en dehors des problèmes ou des politiques d'ordre organisationnel ou ministériel, susceptibles d'exister en matière de recrutement des apprentis.*

B7a. *Problèmes concernant les ressources/les questions d'ETP (c.-à-d. contraintes en matière d'ETP, préfèrent recruter des compagnons plutôt que des apprentis)*

1. Ressources/compressions budgétaires/pas les moyens de recruter des apprentis/réduction des effectifs
2. Travailleurs temporaires/les travailleurs temporaires font le même travail/les apprentis comptent comme des ETP/restrictions en matière d'ETP
3. Compagnons préférés
4. Avantage plutôt que difficulté/les apprentis coûtent moins cher à recruter/les apprentis peuvent être formés sur un certain nombre d'années
5. Aucun/Aucun problème

B7b. Problèmes liés au budget de formation?

1. Aucun budget de formation
2. Besoin de ressources en matière de formation
3. Aucun/aucun problème/n'est pas un problème (pas d'explication)
4. Pas de problème (positif)/le budget est bon/suffisant
5. Mentions positives/prestation de formations/enseignement subventionné / subventions
6. Dépenses de déplacement/temps passé à l'extérieur/hébergement/aucun perfectionnement professionnel

B7c. Problèmes d'ordre syndical/ancienneté?

1. Problèmes d'ancienneté/le syndicat exige l'ancienneté
2. Syndicats/processus d'approbation/doit être approuvé par le syndicat
3. Les postes doivent être affichés à l'interne/recrutement à l'interne/stratégies de recrutement
4. Aucun/aucun problème

B7d. Autre (veuillez préciser)?

1. Manque de formation/manque de compétences
2. Manque d'individus qualifiés/manque d'apprentis
3. Restrictions budgétaires/moins de formation pour les compagnons/pas les moyens/coûts de formation des apprentis
4. Temps et efforts exigés pour la formation/réduction de la productivité/temps demandé pour les compagnons
5. Aucun/aucun problème

B8. Lequel des problèmes susmentionnés est, selon vous, le plus difficile à contourner?

1. Nombre fixe d'ETP/empreinte réduite des ETP/allocation limitée
2. Pas suffisamment de personnel pour la formation/les apprentis ralentissent les choses/réduction de la productivité
3. Syndicat/déplacement des employés

4. Manque d'éducation/manque de formation en classe/attraction des individus qualifiés
5. Manque de ressources/restrictions budgétaires
6. Recrutement/concurrence pour les employés/comblent les besoins
7. Stratégies de recrutement/manque de stratégies pour la jeunesse

B9. Quels avantages anticipez-vous par rapport au recrutement d'un apprenti?

1. Motivation et productivité des compagnons accrues/possibilités de mentorat
2. Compensation des effets des départs à la retraite
3. Établissement de notre propre main-d'œuvre/main-d'œuvre future pour l'organisme/transfert des connaissances/connait mieux l'organisme
4. Facilité de formation/bon rapport qualité-prix
5. Rétention/loyauté des employés
6. Aucun avantage

B10. Qu'est-ce qui encouragerait ou aiderait votre organisme à recruter un apprenti?

1. Budgets/davantage de fonds pour le recrutement/des fonds pour la formation
2. Financement gouvernemental (mentions spécifiques)/financement provincial/financement fédéral/financement en capital/mesures incitatives du gouvernement/aide du gouvernement/crédit d'impôt/subventions/crédits
3. Éducation/sensibilisation accrue/engagement des jeunes/mesures incitatives pour les jeunes/cibler les écoles secondaires
4. Lever les gels de recrutement/augmenter la limite d'ETP/davantage de travail pour recruter
5. Rien/sans rapport

D1. Avez-vous des commentaires supplémentaires à formuler, que vous jugez importants dans le cadre de notre discussion?

Calcul des estimations des programmes d'apprentissage



Calcul des estimations des programmes d'apprentissage

Afin de produire des estimations du nombre d'apprentis employés par les secteurs public et privé (voir chapitre 3, *Les programmes d'apprentissage et le secteur public au Canada*), la société R.A. Malatest & Associates Ltd. a utilisé les sources de données suivantes :

- Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI), 2004;
- Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2000-2004;
- Statistique Canada, Recensement de la population, 2006.

Est présentée ci-après l'approche progressive qui a été adoptée pour l'élaboration de ces estimations :

1. Les données ont été extraites du recensement de 2006 afin de déterminer la taille de la population active canadienne en 2006. Ces données de la population active couvrent l'ensemble des individus qui pouvaient prétendre à un emploi lors du recensement de 2006 et incluent ainsi ceux qui étaient avec ou sans emploi.
2. Pour déterminer la population active dans les secteurs public et privé, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) a été utilisé, conjointement au recensement de 2006 en vue de déterminer les segments de la population active employée dans les secteurs public et privé et dans les trois sous-secteurs publics intéressant la présente étude, à savoir l'administration publique, les services de santé et d'assistance sociale et les services d'enseignement. Il conviendra de souligner qu'un nombre limité d'emplois dans le service privé pourrait avoir été intégré dans le sous-secteur des services de santé et d'assistance sociale (c.-à-d., des centres de santé privés) et les services d'enseignement (c.-à-d., instituts de formation privés). Toutefois, ce type d'emploi ne représente qu'une petite proportion du nombre total d'emplois dans ces deux secteurs.

3. Il n'a pas été vraiment possible d'obtenir des données sur le nombre d'individus qui travaillent à un poste de compagnon (c.-à-d., poste de métier) dans les secteurs public ou privé. À titre de mesure de substitution, le niveau de scolarité le plus élevé enregistré dans le cadre du recensement de 2006 a été utilisé pour identifier les compagnons éventuels travaillant dans les secteurs public et privé. Nos analyses comprenaient les personnes qui indiquaient leur niveau de scolarité le plus élevé comme étant un certificat ou un diplôme de compétence. Ce qui ne signifie pas nécessairement que la personne travaillait en réalité en tant que compagnon, mais davantage qu'elle justifiait des qualifications pour ce faire. Cette mesure exclut par ailleurs les individus avec un certificat professionnel ainsi qu'un deuxième diplôme d'une autre catégorie (c.-à-d., diplôme collégial ou universitaire). En l'absence d'autres données, cette mesure a été utilisée pour déterminer le nombre de compagnons dans la population active des secteurs public comme privé.
4. Afin d'établir les estimations du nombre d'apprentis employés dans les secteurs public et privé, l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA) et le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) ont été utilisés. Le nombre total d'apprentis inscrits en 2004 a été extrait du SIAI, et leur participation dans le secteur public (administration publique, services de santé et d'aide sociale et services d'enseignement) et dans le secteur privé (le total moins les individus dans le secteur public tel que défini ci-dessus) a été calculée sur la base des proportions d'apprentis dans les secteurs public et privé définis dans l'ENA (2000-2004). À savoir, les données de l'enquête communiquées par l'ENA ont été utilisées pour établir les proportions d'apprentis dans les secteurs public et privé et appliquées à ceux qui étaient inscrits dans le SIAI de 2004. Ces proportions sont présentées dans le tableau D1.

Tableau D1. Proportions d'emplois par secteur et sous-secteur : Extraits de l'ENA (2000-2004) et appliqués au SIAI (2004)

	Administration publique	Soins de santé et d'assistance sociale	Services d'enseignement	Secteur public	Secteur privé	Nombre total d'apprentis
Apprentis (inscrits entre 2000 et 2004 : ENA)	1,76 %	0,96 %	1,08 %	3,8 %	96,2 %	20 405

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2000-2004.

5. Des calculs ont ensuite été effectués visant à déterminer le nombre d'apprentis sous la forme d'un pourcentage de la population active et des compagnons employés dans les secteurs public et privé, ainsi que dans les sous-secteurs publics (voir tableau 2). En outre, ces données ont été utilisées pour calculer la proportion d'apprentis pour 1 000 compagnons (voir figure 1).

Note : Il conviendra d'être prudent quant à l'interprétation de ces données, compte tenu du fait que les données de l'ENA se rapportent aux années 2000 à 2004 et que celles du SIAI se rapportent à l'année 2004, alors que le recensement de la population active remonte à l'année 2006.