



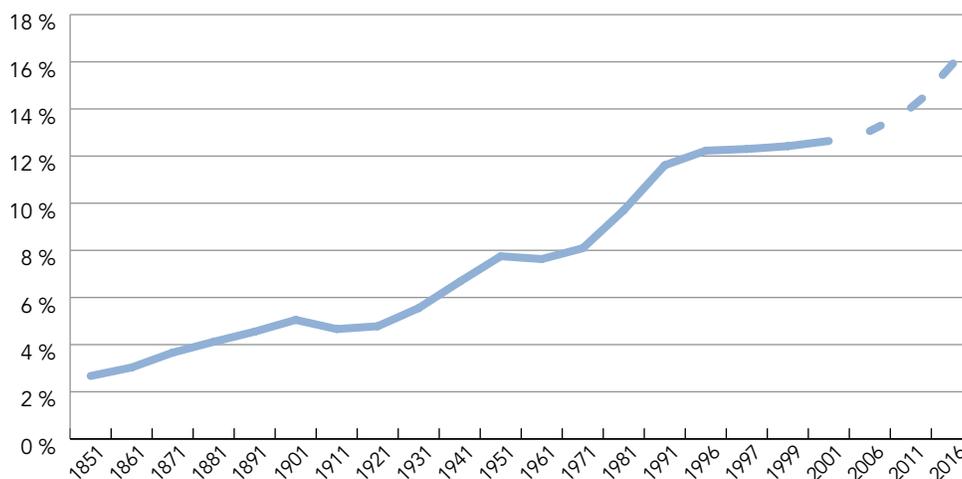
CARNET DU SAVOIR

Les programmes de formation
des apprentis au Canada

25 juillet 2006

Le système d'apprentis constitue depuis très longtemps un moyen efficace d'apprentissage en milieu de travail. Les Grecs et les Romains de l'Antiquité utilisaient le système d'apprentis comme moyen de transmettre les connaissances et les compétences. À Babylone, le code d'Hammurabi stipulait que les artisans devaient transmettre leur art à de jeunes apprentis. Avec le temps, toutefois, les programmes d'apprentis en sont venus à n'être plus considérés comme une pratique d'enseignement légitime, critiqués pour leur pédagogie sujette à caution, et pour la possibilité d'une exploitation par l'employeur. Cependant, dans le contexte canadien contemporain, les programmes d'apprentis peuvent contribuer à régler deux problèmes distincts : la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés et le chômage des jeunes.

Figure 1 :
Pourcentage de la population canadienne âgée de plus de 65 ans



Source : Statistique Canada, CANSIM

Pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés

La population du Canada vieillit. Au fur et à mesure que la longévité progresse et que le taux de fécondité diminue, l'âge moyen de la population augmente. La figure 1 montre que la proportion de la population canadienne âgée de plus de 65 ans augmente régulièrement, avec des hausses particulièrement nettes dans un passé récent. En 2001, 12,6 % des Canadiens avaient plus de 65 ans; cette proportion devrait passer à 15,9 % d'ici 2016.

Au fur et à mesure que vieillit l'ensemble de la population, la population active vieillit elle aussi. En 1991, le travailleur canadien moyen avait 37,1 ans; en 2001, cet âge moyen avait progressé de deux ans. En 1991, 10,6 % des travailleurs canadiens avaient 55 ans ou davantage; pour chaque travailleur dans cette tranche d'âge, il y en avait 3,8 âgés de 20 à 34 ans. Dix ans plus tard, les travailleurs plus âgés représentent 11,8 % de la population active et il n'y a plus que 2,7 jeunes travailleurs pour chaque travailleur plus âgé¹.

La proportion croissante de travailleurs approchant l'âge de la retraite et l'apport de moins en moins important de jeunes travailleurs pour remplacer les départs en retraite ont suscité des inquiétudes quant à la perspective d'une pénurie de main-d'œuvre. Il est impossible de prédire avec une certitude absolue qu'il y aura effectivement des pénuries, ni dans quels secteurs celles-ci sont le plus susceptibles d'intervenir. Des économistes affirment que les pronostics de pénuries sont sans fondement. En revanche, beaucoup d'employeurs affirment qu'ils ressentent d'ores et déjà les effets d'une pénurie de main-d'œuvre. Par exemple, 26 % des PME répondant à un sondage effectué par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante en 2002 signalaient qu'elles ne parvenaient pas à recruter pour des postes au nombre de 265 000 environ pour tout le Canada. Parmi ces entreprises, 64 % déclaraient qu'elles ne parvenaient pas à recruter des travailleurs faute de candidats compétents².

Le déphasage entre les économistes qui minimisent les inquiétudes liées à la pénurie de main-d'œuvre, d'une part, et d'autre part les employeurs qui affirment la réalité de ces mêmes pénuries, résulte largement de différences dans les pratiques de décompte. Les économistes comptent les travailleurs disponibles et s'appuient sur le taux de chômage pour démontrer qu'il existe une main-d'œuvre disponible; les employeurs, pour leur part, comptent les candidats compétents et constatent d'importantes lacunes. Même si les pronostics relatifs à la population active comportent manifestement un degré d'incertitude, il y a plusieurs raisons de croire que ces lacunes sont bien réelles et vont en empirant, particulièrement dans les métiers spécialisés.

1. Les travailleurs spécialisés vieillissent plus rapidement que l'ensemble de la population active. Les données du tableau ci-dessous indiquent que la proportion de travailleurs âgés de 55

Grands groupes de métiers :

Construction de bâtiments

Briqueteur
Charpentier
Couvreur

Électricité, électronique et autres métiers connexes

Électricien en construction
Électromécanicien
Électricien industriel

Alimentation et services

Cuisinier
Coiffeur
Serrurier

Industrie et métiers reliés à la mécanique

Mécanicien de chantier
Opérateur d'installation industrielle
Mécanicien de réfrigération et d'air climatisé

Fabrication de produits métalliques

Machiniste
Plombier
Tôlier

Véhicules automobiles et matériel lourd

Grutier
Technicien d'équipement lourd
Foreur de puits d'eau

Autres métiers*

Relieur
Dessinateur
Jardinier paysagiste

*Le groupe des « autres métiers » comprend des métiers divers et des professions non classées ailleurs ainsi que des métiers avec apprentissage plus récemment créés.

Source : Annexe 1 de Apprentis inscrits : La classe de 1992, une décennie plus tard, Statistique Canada

ans ou davantage est plus élevée dans beaucoup de métiers spécialisés (à l'exception des électriciens) que dans l'ensemble de la population active. Leur âge moyen est également plus élevé et le nombre de jeunes travailleurs disponibles pour remplacer les travailleurs plus âgés prenant leur retraite est plus bas que dans l'ensemble de la population active.

2. Les jeunes sont peu enclins à choisir les métiers spécialisés et en fait on les dissuade activement de s'y destiner. Beaucoup de gens souscrivent à des idées reçues défavorables à l'égard des métiers spécialisés, lesquels seraient, affirme-t-on, dangereux et mal payés, avec peu de possibilités d'avancement. Les parents, les enseignants et les conseillers d'orientation professionnelle ont tendance à orienter les jeunes non pas vers les métiers, mais plutôt vers les études universitaires et les professions de bureau³. Les jeunes eux-mêmes préfèrent généralement des emplois de bureau, qui leur paraissent « plus faciles, plus lucratifs et plus conformes à leurs choix généraux en matière de mode de vie »⁴.
3. Les immigrants choisissent peu souvent les métiers. Au Canada, l'immigration joue un rôle important dans le maintien d'une main-d'œuvre abondante. Pendant les années 1990, les immigrants représentaient près de 70 % de l'augmentation totale de la population active. En 2001, ils représentaient 20 % de la population active totale. Or, la politique actuelle du Canada en matière d'immigration favorise les immigrants hautement scolarisés et n'admet pas un grand nombre de travailleurs des métiers. En 2001, 43,4 % d'immigrants récents âgés de 25 à 44 ans au sein de la population active avaient une formation universitaire ou collégiale tandis que 5,4 % seulement avaient été formés comme apprentis⁵.
4. Les femmes choisissent peu les métiers. Les Canadiennes jouent un rôle important au sein de la population active en soulageant les pressions entraînées par le vieillissement de la population. Les femmes au sein de la population active sont en général plus jeunes que les hommes (38,5 contre 39,5 ans), elles approchent moins souvent de la retraite (10 % des femmes contre 13,3 % des hommes au sein de la population active ont 55 ans ou davantage) et il existe un grand nombre de jeunes femmes disponibles pour remplacer les travailleuses plus âgées partant en retraite (3,2 jeunes travailleuses

Tableau 1 :
Données sur l'âge des travailleurs au Canada,
tirées du recensement de 2001

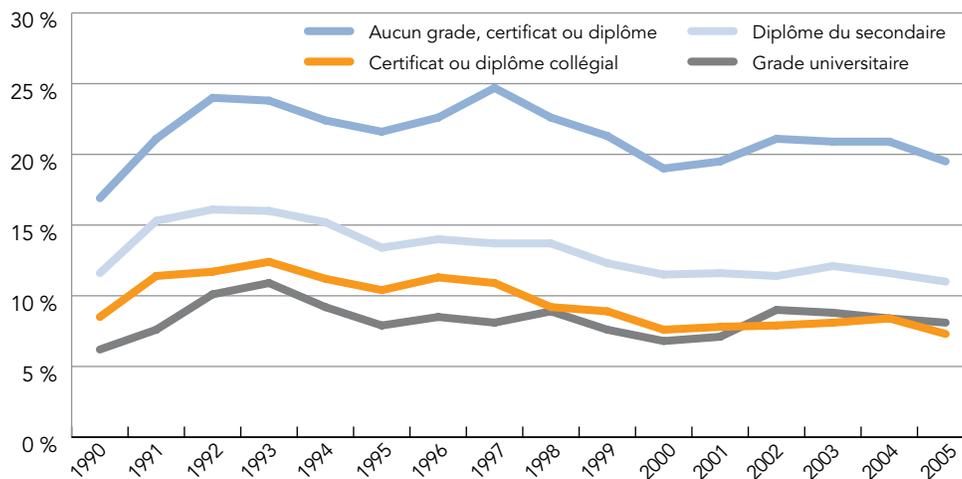
	% 55 ans et plus	Âge moyen	Travailleurs âgés de 20 à 34 ans pour chaque travailleur âgé de 55 ans+
Total	11,8	39,0	2,7
Entrepreneurs et contremaîtres des métiers	15,0	43,2	1,4
Métiers de tuyauterie	18,1	44,1	1,1
Métiers de menuiserie	15,8	43,1	1,4
Briqueurs	17,5	41,7	1,5
Plombiers	14,3	40,5	2,3
Électriciens	11,8	39,9	2,8

Source : Statistique Canada, Indicateurs de vieillissement, selon certaines professions

pour chaque travailleuse âgée de 55 ans et plus contre 2,3 dans le cas des hommes). Même si les femmes représentaient un peu moins de la moitié (46,7 %) de la population active totale en 2001, elles représentaient les deux tiers de l'augmentation totale de la population active pendant les années 1990⁶. Toutefois, les femmes ne contribuent pas à soulager les pressions sur la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés. En 2004, 7 % seulement des travailleurs des transports, des métiers spécialisés et de la construction étaient des femmes⁷. En 2003, les femmes représentaient seulement 9,7 % des apprentis enregistrés et 10,6 % des formations d'apprenti achevées⁸.

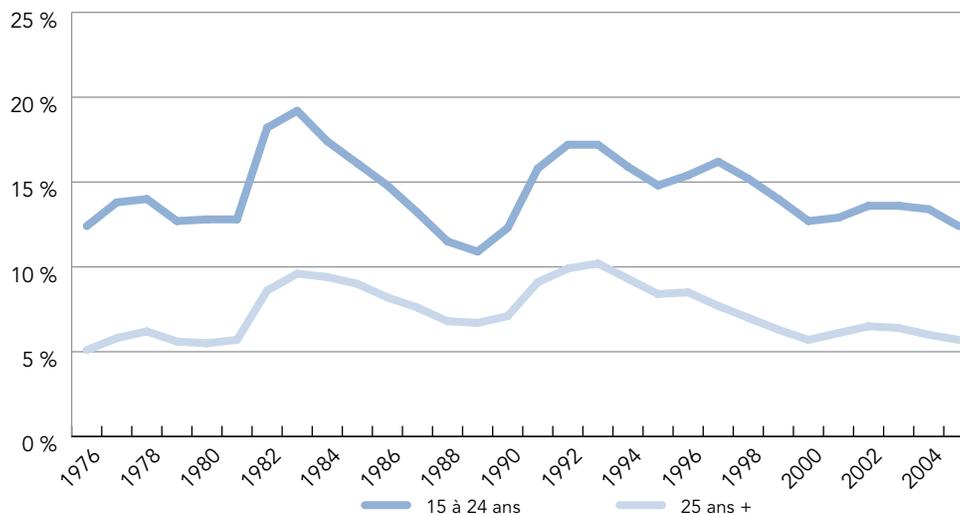
Pour résumer, les métiers spécialisés pourraient se trouver devant des pénuries critiques de main-d'œuvre car celle-ci vieillit plus rapidement que l'ensemble de la population active et les facteurs qui compensent le vieillissement de l'ensemble de la population active – l'afflux de jeunes travailleurs, l'immigration, la présence des femmes dans la population active – ne jouent pas en faveur des métiers spécialisés. Puisque les programmes d'apprentis sont le principal moyen d'accéder aux métiers spécialisés, il sera nécessaire, afin de prévenir de graves pénuries de main-d'œuvre dans ces métiers, d'inspirer aux candidats aux métiers spécialisés un intérêt à l'égard des programmes d'apprentis. Or, les données sur le chômage des jeunes laissent à croire qu'il existe un bassin de tels candidats chez les jeunes travailleurs.

Figure 2 :
Taux de chômage pour les 15 à 24 ans



Source : Statistique Canada, Revue chronologique des sondages sur la population active

Figure 3 :
Taux de chômage pour les travailleurs jeunes et plus âgés



Source : Statistique Canada, Revue historique des sondages sur la population active

Chômage des jeunes

Le chômage des jeunes est un problème chronique au Canada. La figure 3 illustre le fait que le chômage est systématiquement plus élevé depuis 30 ans chez les 15 à 24 ans que chez les travailleurs plus âgés.

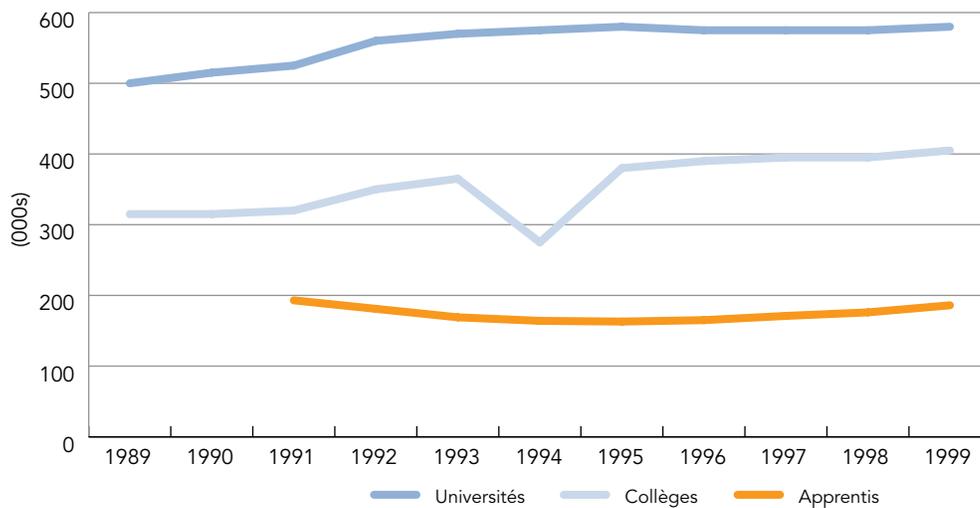
Le degré de scolarisation est étroitement relié à la réussite des jeunes sur le marché du travail. Un diplôme du secondaire fait une énorme différence, mais les données ci-dessous indiquent que les jeunes Canadiens souffrent malgré tout d'un taux de chômage supérieur à la moyenne à moins qu'ils n'obtiennent un titre de qualification postsecondaire.

Même si les études postsecondaires ont tendance à soulager en grande partie le problème du chômage des jeunes et même si les chiffres sur les inscriptions au postsecondaire laissent à croire que les jeunes entreprennent des études postsecondaires en nombre sans cesse croissant, un grand nombre de jeunes Canadiens n'entreprennent ou n'achèvent toujours pas d'études postsecondaires. Selon les données du recensement de 2001, 29 % des Canadiens dans la vingtaine ne se sont jamais inscrits à des études postsecondaires et un autre groupe de 22 % n'ont jamais achevé un programme postsecondaire (même si une partie de ceux-ci sont en train d'obtenir un grade ou un diplôme). Pour les jeunes tâchant de se débrouiller au sein de la population active sans titre de qualification postsecondaire, un programme d'apprentis peut constituer un mécanisme fructueux leur permettant d'acquérir un certificat postsecondaire ainsi qu'un emploi fiable.

Programmes d'apprentis au Canada

Même si les programmes d'apprentis peuvent contribuer à soulager la pénurie de main-d'oeuvre dans les métiers spécialisés et le taux de chômage élevé chez les jeunes travailleurs, ils ne constituent pas actuellement un itinéraire éducatif privilégié par les jeunes Canadiens. Les programmes d'apprentis n'ont pas connu une croissance comparable à celle des inscriptions dans les collèges et universités au Canada depuis quelques années. Les données ci-dessous révèlent que les inscriptions aux collèges et aux universités ont augmenté sensiblement pendant les années 1990 tandis que les programmes d'apprentis enregistrés n'accusaient aucune croissance.

Figure 4 :
Inscriptions au postsecondaire et programmes d'apprentis enregistrés



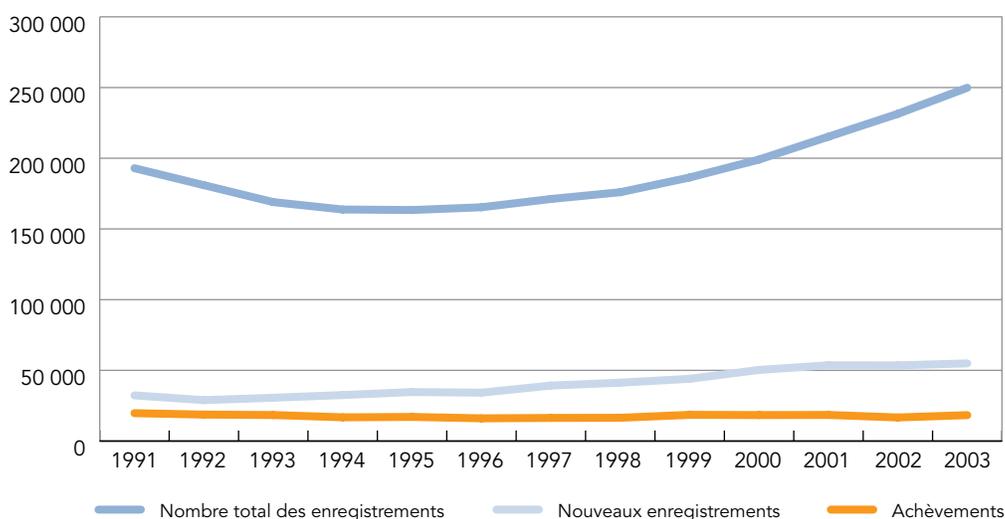
Source : Cyberlivre du Canada 2001 et SIAE.

Une analyse récente⁹ effectuée par Statistique Canada des données relatives aux apprentis tirées du Système d'information sur les apprentis enregistrés (SIAE) démontre que le nombre d'apprentis a diminué pendant la récession du début des années 1990, pour augmenter avec la reprise économique qui a suivi et parvenir à un record en 2003. Le nombre de nouveaux enregistrements a également augmenté depuis quelques années; toutefois, en 2003, l'augmentation du nombre total des enregistrements et des nouveaux enregistrements n'avait pas encore débouché sur une augmentation correspondante du nombre de formations achevées (voir plus loin). Même si les données nationales ne sont actuellement disponibles que jusqu'à 2003 et que les tendances plus récentes pourraient bien indiquer que le nombre de formations d'apprentis achevées augmente, des données récemment parues en provenance de Colombie-Britannique laissent à croire que ce n'est en réalité pas le cas. Selon un rapport récent du Construction Sector Council¹⁰, le nombre de stages d'apprentis achevés en 2005 était moins élevé que la moyenne annuelle entre 1996 et 2005.

Les femmes s'inscrivent en nombre croissant aux programmes d'apprentis. Leur participation a presque triplé entre 1991 et 2003, tandis que le nombre total d'apprentis n'augmentait que de 29 % pendant la même période. Les femmes représentaient donc 10 % des apprentis en 2003, une augmentation par rapport à 4 % en 1991.

Malgré ces augmentations, les femmes n'affluent pas dans les métiers spécialisés traditionnellement dominés par les hommes. En 2003, la plupart des apprenties travaillaient dans les métiers de l'alimentation et des services et dans les métiers divers (voir les détails des principaux groupes de métiers dans le cartouche). Les femmes représentaient 63 % des apprentis enregistrés dans les métiers de l'alimentation et des services et 49 % dans les métiers divers, contre moins de 2 % dans les métiers de fabrication de produits en métal et les métiers industriels et assimilés.

Figure 5 :
Tendances dans les programmes d'apprentis enregistrés



Source : SIAE

Les statistiques relatives à l'âge laissent entendre que la formation des apprentis au Canada est largement l'apanage des travailleurs plus âgés. En 2003, l'âge moyen des apprentis nouvellement enregistrés était de 27,6 ans et l'âge moyen de l'ensemble des apprentis, 30,1 ans. L'âge moyen des apprentis a augmenté de plus de huit mois entre 1993 (alors que l'âge moyen était de 29,4 ans) et 2003. Pendant la même période, le nombre d'apprentis âgés de 40 ans ou davantage a presque triplé, tandis que le chiffre global n'a augmenté que d'un tiers. Il est étonnant de constater que le nombre de très jeunes apprentis (moins de 20 ans) a également fortement augmenté, passant de 3 600 en 1993 à 15 500 en 2003.

Convaincre les employeurs à prendre l'engagement de former les apprentis

Le secteur des métiers spécialisés doit recevoir un afflux de jeunes travailleurs pour conjurer la pénurie de main-d'œuvre. Parallèlement, beaucoup de jeunes Canadiens sont aux prises avec le chômage pendant leurs premières années au sein de la population active. Peu de ces jeunes gens, voire aucun, possèdent les compétences nécessaires pour accéder à des emplois dans les métiers spécialisés. Mais ils peuvent acquérir ces compétences – et le secteur des métiers spécialisés peut acquérir de son côté de jeunes travailleurs compétents – grâce à la formation des apprentis. Selon les tendances récentes, le nombre d'apprentis reste faible. Comment pouvons-nous augmenter le nombre d'apprentis en formation, afin de résoudre à la fois les problèmes des jeunes travailleurs et ceux des employeurs de métiers spécialisés?

Formation d'apprentis

La formation d'apprentis est une approche d'apprentissage bien établie dans laquelle alternent des périodes de formation en classe et en milieu de travail. Au Canada, les programmes de formation d'apprentis durent généralement de deux à cinq ans, la formation en classe représentant quatre à douze semaines chaque année.

Pour devenir apprentis, les candidats doivent trouver un employeur disposé à les embaucher et à parrainer leur formation comme apprenti. Beaucoup de collèges proposent une formation de préapprentissage pour aider les candidats à la formation comme apprentis à acquérir certaines des compétences de base du métier auquel ils se destinent et présenter ainsi davantage d'intérêt pour les employeurs.

« Le marché des apprentis est essentiellement limité par la demande des employeurs plutôt que par l'offre d'apprentis potentiels¹¹. » Par conséquent, la croissance des programmes d'apprentis dépendra largement de la mesure dans laquelle les employeurs sont disposés à parrainer les apprentis.

Les employeurs sont généralement hésitants à accepter des apprentis car ils estiment que l'investissement qu'ils doivent consentir dans leur formation est risqué et n'est rentable qu'à la longue. Toutefois, une étude¹² récemment diffusée par le Forum canadien sur l'apprentissage indique que les investissements dans la formation d'apprentis sont rentabilisés beaucoup plus rapidement que les employeurs ne le croient. Selon l'étude, la plupart des employeurs considéraient que la valeur productive de leurs apprentis commençait à dépasser le coût de leur formation après deux ans de formation. En réalité, les apprentis dans 80 % des métiers visés par l'étude rapportaient un avantage net dès la fin de leur première année de formation. L'étude conclut également que chaque dollar investi par les employeurs dans la formation des apprentis rapporte un bénéfice moyen de 1,38 \$.

Les programmes de formation d'apprentis sont manifestement avantageux pour les employeurs, mais ces derniers l'ignorent souvent et il est nécessaire de les convaincre de s'engager à former des apprentis. Dans divers pays du monde, les pouvoirs publics recourent à des encouragements financiers pour convaincre les employeurs de prendre des apprentis. En France, par exemple, les entreprises doivent soit acquitter une taxe d'apprentissage, soit consacrer 1,5 % de

leur masse salariale à la formation des employés (y compris, mais sans limitation, la formation des apprentis). En Australie, les entreprises peuvent recevoir des primes à la formation d'apprentis allant de 1 750 \$ par an à 7 000 \$ sur deux ans. En Norvège, les réformes de l'éducation mises en œuvre dans les années 1990 comportaient des dispositions visant à encourager les employeurs à prendre de jeunes apprentis, y compris des primes au comptant lorsque les apprentis réussissent leur examen final de métier.

Les pouvoirs publics au Canada ont déjà commencé à proposer des crédits d'impôt pour la formation d'apprentis. Dans le budget de 2006 le gouvernement fédéral a introduit le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis, égal à 10 % des salaires versés aux apprentis admissibles. En 2004, l'Ontario introduisait un Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage, en vertu duquel les employeurs sont admissibles à un crédit d'impôt remboursable de 25 % sur les dépenses associées à la formation des apprentis. La Colombie-Britannique a entamé le processus de mise en place de crédits d'impôt en vue de favoriser la formation d'apprentis et prévu 90 millions de dollars dans son budget de 2006 pour développer les possibilités de formation dans les métiers de la construction et les industries émergentes. D'autres provinces canadiennes envisagent aussi l'introduction de crédits d'impôt pour la formation d'apprentis.

Il existe peu de données empiriques qui permettraient d'apprécier les résultats de l'une ou l'autre méthode d'encouragement de l'investissement dans la formation d'apprentis. Cependant, si le but des programmes d'encouragement consiste à former des compagnons pleinement qualifiés, il convient de récompenser les employeurs qui permettent à leurs apprentis de parvenir à l'achèvement du programme. Le B.C. Competition Council affirme que les crédits d'impôt pour la formation d'apprentis « devraient être basés sur les résultats et versés après l'achèvement de chaque module d'un programme de formation d'apprenti¹³. »

Programmes d'accès aux métiers spécialisés à l'intention des femmes

- Le programme Orientation to Trades and Technology (orientation vers les métiers spécialisés et la technologie) est proposé à Terre-Neuve-et-Labrador par le College of the North Atlantic, parrainé par le Women in Resource Development Committee.
- Le programme Techsploration est proposé en Nouvelle-Écosse au Nova Scotia Community College sous le parrainage de la division de la formation des apprentis et de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse, du programme « N.S. Women in Trades and Technology » et d'ExxonMobil Canada.
- Plusieurs collèges de l'Ontario proposent un programme pour les femmes dans les métiers spécialisés sous l'impulsion de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.
- Le programme Trade Up au Winnipeg Technical College est parrainé par la Direction générale de la condition féminine du Manitoba, le Gateway Group et la direction de l'emploi et des services de formation du ministère de l'Éducation et de la Formation du Manitoba.
- Le Journeywoman Start Program (programme d'accès au statut de compagne) en Alberta a été créé par Women Building Futures.
- Le programme Women Exploring Trades and Technology (exploration des métiers spécialisés et de la technologie à l'intention des femmes) est offert au Yukon College.

Convaincre les travailleurs de devenir apprentis

Si les employeurs peuvent être encouragés avec succès à créer des postes d'apprentis, les données disponibles laissent à croire que ceux-ci seront facilement pourvus. Toutefois, il peut être nécessaire de prendre des mesures supplémentaires afin d'encourager les jeunes et les femmes à se lancer dans les métiers spécialisés.

Le Conference Board du Canada a examiné les obstacles s'opposant à la participation des jeunes aux programmes de formation d'apprentis dans les métiers spécialisés et estime qu'il faudra, pour les surmonter, opérer un changement de mentalité (chez les enseignants, les parents et les jeunes) en faveur des métiers spécialisés et des choix de carrière qui passent par la formation comme apprenti et le travail dans les métiers spécialisés. Les jeunes qui décident d'entreprendre des études collégiales ou universitaires suivent un chemin bien balisé depuis la demande, en passant par l'inscription et jusqu'à l'achèvement. Les élèves qui envisagent une formation comme apprentis doivent en revanche se débrouiller plus ou moins tout seuls.

Idéalement, selon le Conference Board, « les jeunes devraient avoir accès à des solutions "clé en main" qui les aideraient à réunir tous les éléments nécessaires et à progresser, étape par étape, depuis la décision de demander l'admission aux métiers spécialisés, jusqu'à la formation de préapprentissage et l'emploi, puis la formation en classe accessible, puis la qualification et enfin un avenir valable dans le métier qu'ils ont choisi¹⁴ ».

Une étude du Centre syndical et patronal du Canada¹⁵, parrainée par le Forum canadien sur l'apprentissage, a conclu que les obstacles qui s'opposent à la participation des femmes aux programmes de formation d'apprentis dans les métiers spécialisés sont essentiellement le résultat de stéréotypes sexistes reliés aux métiers. En raison de l'idée reçue voulant que les métiers spécialisés se classent nettement dans la catégorie du « travail d'homme », les femmes n'envisagent généralement pas les métiers spécialisés dans leur choix d'une carrière; leurs proches, leur entourage, leurs professeurs et leurs conseillers d'orientation les en dissuadent généralement d'ailleurs, et le milieu de travail oppose du reste une certaine résistance lorsqu'il s'agit d'accueillir des travailleuses dans les métiers spécialisés. Pour surmonter ces obstacles, il faut s'atteler à la tâche difficile de changer les mentalités et les attentes de la société.

Une méthode a remporté un certain succès : il s'agit de commencer par offrir aux femmes un itinéraire bien défini pour l'accès aux métiers spécialisés. Le British Columbia Institute of Technology a mis au point un programme « Trades Discovery for Women » (découverte des métiers spécialisés à l'intention des femmes). Les étudiantes du programme acquièrent une expérience pratique de plus d'une douzaine de métiers différents et participent également à une période d'observation au travail. Elles peuvent ainsi dépasser leurs idées reçues quant au « travail d'homme » et bénéficier d'une voie accessible vers la formation d'apprentis. Ce programme a permis d'augmenter le nombre de femmes s'inscrivant à la formation des métiers au BCIT : en 2004, les femmes constituaient 25 % des étudiants de la classe de plomberie et en 2005, 12 % de la classe de grosse menuiserie. Des programmes semblables sont offerts aux femmes un peu partout au Canada.

La possibilité de pénuries prochaines de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés a déjà entraîné la prise de mesures dans le domaine des formations d'apprentis. Le Forum canadien sur l'apprentissage et Ressources humaines et Développement des compétences Canada ont mis au point une campagne pluriannuelle conçue pour informer les jeunes – et ceux qui influencent leurs décisions de carrière – sur les avantages des carrières dans les métiers spécialisés. De récentes augmentations dans le nombre de très jeunes apprentis permettent d'espérer que ces efforts, et d'autres semblables, sont couronnés de succès dans une certaine mesure.

Toutefois, le fait de susciter l'intérêt chez les apprentis n'est utile que dans la mesure où les employeurs acceptent de les embaucher et de les parrainer. Par conséquent, les encouragements aux jeunes et aux femmes pour entreprendre une formation et une carrière d'apprenti doivent aussi être accompagnés d'incitations auprès des employeurs pour qu'ils leur offrent la formation d'apprenti.

Références

- ¹ Profil changeant de la population active du Canada, recensement de 2001. Statistique Canada, no de catalogue 96F0030XIF2001009.
- ² Mallett, T. Du travail à revendre : mise à jour, Rapports de recherche de la FCEI, 2002.
- ³ Sharpe, A., et J. Gibson. The apprenticeship system in Canada: Trends and issues, Centre d'étude des niveaux de vie, rapport de recherche du CENV, 2005.
- ⁴ Solving the Skilled Trades Shortage. Rapport de faisabilité remis à DRHC par le Conference Board du Canada, 2002.
- ⁵ Profil changeant de la population active du Canada, recensement de 2001. Statistique Canada, no de catalogue 96F0030XIF2001009 .
- ⁶ Profil changeant de la population active du Canada, recensement de 2001. Statistique Canada, no de catalogue 96F0030XIF2001009 .
- ⁷ Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, Statistique Canada, no de catalogue 89-503-XPF, 2006.
- ⁸ Système d'information sur les apprentis enregistrés (SIAE).
- ⁹ Skof, K. Tendances de la formation des apprentis inscrits au Canada, Centre des statistiques de l'éducation, Statistique Canada, no de catalogue 81-004-XIF, 2006.
- ¹⁰ Construction Looking Forward: Labour Requirements from 2006 to 2014 for British Columbia, réalisé par le Construction Sector Council, 2006.
- ¹¹ Sharpe, A., et J. Gibson. The apprenticeship system in Canada: Trends and issues, Centre d'étude des niveaux de vie, rapport de recherche du CENV, 2005.
- ¹² FCA. Return on Apprenticeship Training Investment, Rapport de recherche du Forum canadien sur l'apprentissage, 2006.
- ¹³ B.C. Competition Council. Enhancing the Competitiveness of British Columbia, BCCC Report, 2006.
- ¹⁴ Solving the Skilled Trades Shortage. Rapport de faisabilité remis à DRHC par le Conference Board du Canada, 2002.
- ¹⁵ L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada Rapport de consultation 2004.