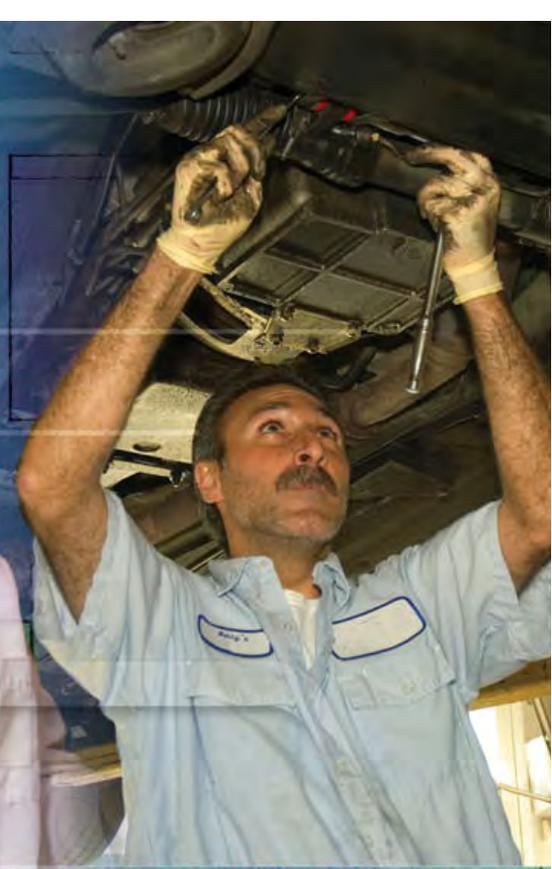




Forum canadien sur l'apprentissage
Canadian Apprenticeship Forum



Stratégies visant à accroître la participation des employeurs aux programmes d'apprentissage au Canada :

UN SOMMAIRE DE DISCUSSIONS ENGAGÉES
AVEC DES EMPLOYEURS DE PARTOUT AU CANADA

Juillet 2008

Canada

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce rapport n'aurait pas été possible sans la collaboration de nombreuses personnes qui ont pris le temps de discuter des défis et des occasions observés au sein de la communauté de l'apprentissage. Le comité directeur tient surtout à exprimer sa reconnaissance à tous les employeurs qui ont participé aux forums en y contribuant leur temps et leurs connaissances.

Des remerciements tout particuliers à Ressources humaines et Développement social Canada pour son soutien financier et son apport à l'étude. Il convient également de remercier le Conseil d'administration du Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) pour les efforts déployés en dirigeant cette initiative.

Si ces renseignements sont utiles à votre organisation, veuillez nous le faire savoir par courriel à info@caf-fca.1.org.

MEMBRES DU COMITÉ DIRECTEUR

Joe Black

Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission

Brian Bickley

Alberta Apprenticeship and Industry Training Board

Michèle Clarke

Association canadienne des collèges communautaires

Daniel McCarthy

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique

David Santi

Arcelor Mittal-Dofasco

John Young

Arcelor Mittal-Dofasco

Allison Rougeau

Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum

RECHERCHISTE

Emily Arrowsmith

Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum

Merci à tous nos partenaires et aux intervenants qui se sont associés à nous pour assurer le succès des forums.

Nos partenaires : BC Construction Industry Organization, BC Construction Association, Commissions de formation locales d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation, Section de l'enseignement institutionnel et industriel, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse, ministère de l'Éducation, Commission d'apprentissage provinciale et Division de l'apprentissage et du développement des compétences, Conseil consultatif de la formation de Hamilton, Commission de formation et d'adaptation de Grand Erie et la Division de l'enseignement post-secondaire du gouvernement du Yukon.

Canada

Financé par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.

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.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

DES FORUMS DE PARTICIPATION DES EMPLOYEURS PRÉSENTÉS PAR LE FCA-CAF

Le sommaire présente les faits saillants des discussions ayant eu lieu à l'occasion de six forums pilotes organisés par le FCA-CAF et rassemblant des employeurs de partout au Canada. Le lecteur est invité à consulter la version intégrale du rapport pour obtenir un résumé détaillé des commentaires formulés par les employeurs.

DÉFIS POUR LES EMPLOYEURS

- ⇒ Les employeurs doivent être en mesure de recruter et de conserver des travailleurs hautement spécialisés pour faire face aux pénuries et pour maintenir leur productivité.
- ⇒ Il faut demander aux employeurs ce qu'ils savent de la rentabilité de l'apprentissage.
- ⇒ Il faut mieux comprendre les renseignements et les aides nécessaires pour accroître la participation des employeurs.

UNE PARTIE DE LA SOLUTION : LES FORUMS DE PARTICIPATION DES EMPLOYEURS

- ⇒ Pour relever ces défis, le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) a réalisé une enquête nationale auprès des employeurs estimant que l'apprentissage représente un investissement rentable. L'étude était intitulée « L'apprentissage – Une main-d'œuvre qualifiée crée une entreprise prospère : le Rendement des investissements en apprentissage pour les employeurs – Une étude de 15 métiers » (l'étude RIF).
- ⇒ Les résultats de cette étude ont poussé le FCA-CAF à engager avec les employeurs un dialogue sur la rentabilité de l'apprentissage.
- ⇒ Le FCA-CAF a présenté six forums pilotes de participation des employeurs représentant diverses industries à Burnaby, en Colombie-Britannique, à London et à Hamilton, en Ontario, à St. John's, à Terre-Neuve, à Halifax, en Nouvelle-Écosse, et à Whitehorse, au Yukon.

- ⇒ Les forums visaient à faire connaître aux employeurs les données du FCA-CAF sur le rendement des investissements en formation et à en discuter avec eux.
- ⇒ Les employeurs participant aux forums représentaient plusieurs métiers et possédaient une expérience et des perspectives variées sur le sujet.
- ⇒ Le lecteur comprendra que ce sommaire reflète les idées, les opinions et les perceptions des personnes ayant participé aux forums et non celles du FCA-CAF ou de ses partenaires.

LES CONCLUSIONS OBTENUES DES FORUMS L'ANALYSE DE RENTABILITÉ DE L'APPRENTISSAGE

La compréhension des employeurs des avantages de l'apprentissage

Une stratégie de recrutement efficace

- ⇒ Produit des taux de maintien de l'effectif élevés et des taux de roulement faibles.
- ⇒ Accorde un avantage concurrentiel par rapport aux organismes non participants.

Le développement des compétences à deux sens

- ⇒ En devenant des mentors auprès des apprentis, les compagnons se recyclent, renouvellent leurs compétences et augmentent, du même coup, leur productivité.

Un travail de meilleure qualité

- ⇒ Favorise le maintien de normes élevées et la qualité du travail.
- ⇒ Développe des compétences qui respectent les normes de l'industrie et fabriquent des produits de qualité.

Un accroissement de la productivité

- ⇒ Les apprentis apprennent les systèmes et les méthodes de travail de l'entreprise.

Une sécurité accrue

- ⇒ L'enseignement aux apprentis sensibilise les compagnons aux méthodes de travail sécuritaires.
- ⇒ Les employés connaissent davantage les pratiques de l'entreprise en matière de sécurité, ce qui a pour effet de réduire le nombre d'accidents et les indemnités payées.
- ⇒ Entraîne une réduction des frais d'assurance de certains employeurs parce que les compagnies d'assurances prennent en compte le risque moins élevé posé par une main-d'œuvre qualifiée.

Réputation améliorée de l'entreprise

- ⇒ Offre des produits de qualité grâce à des travailleurs professionnels et qualifiés.

STRATÉGIES VISANT À ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AUX PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE**Stratégies concrètes auprès des employeurs**

- ⇒ Renseigner les employeurs sur le mentorat
- ⇒ Faire comprendre aux employeurs que l'apprentissage est dirigé par l'industrie
- ⇒ Offrir des stimulants aux employeurs
- ⇒ Veiller à ce que les apprentis comprennent leur importance
- ⇒ Encourager les employeurs à participer en parlant à leurs pairs
- ⇒ Valoriser les travailleurs qualifiés

RECOMMANDATIONS CONCERNANT DE NOUVEAUX PROJETS**Suggestions des employeurs concernant de nouveaux projets de recherche et de communication**

- ⇒ Analyser les raisons pour lesquelles les entreprises du Canada investissent moins dans le développement des ressources humaines que celles des autres pays pour comprendre les répercussions sur la participation aux programmes d'apprentissage.
- ⇒ Rencontrer les dirigeants des entreprises non participantes pour mieux comprendre les raisons de leur non-participation.
- ⇒ Recueillir des renseignements sur les caractéristiques des entreprises participantes pour démontrer aux entreprises non participantes comment elles pourraient connaître le même succès si elles embauchaient des apprentis.
- ⇒ Étudier les liens entre l'apprentissage et la durabilité, le maintien des effectifs et la productivité.
- ⇒ Créer des « guichets uniques » d'information pour les employeurs. Il faut que les employeurs sachent où s'adresser pour obtenir des renseignements exacts sur l'apprentissage.
- ⇒ En règle générale, les employeurs participant aux forums étaient heureux de pouvoir rencontrer d'autres employeurs et de prendre connaissance des données du FCA-CAF sur le rendement des investissements en formation.
- ⇒ Le FCA-CAF tiendra compte des suggestions des employeurs lorsqu'il élaborera sa Stratégie relative à la participation des employeurs.

1.0 INTRODUCTION

Cette section décrit ce qui a motivé le FCA-CAF d'entreprendre ce projet avec les employeurs.

POURQUOI FAIRE PARTICIPER LES EMPLOYEURS?

L'apprentissage forme des travailleurs spécialisés dans des secteurs clés de l'économie du Canada. Il doit donc recevoir une partie importante des investissements dans la formation en cours d'emploi. Des employeurs appuient énergiquement les programmes d'apprentissage et y participent. Cependant, la plupart des employeurs du Canada ne semblent pas savoir comment l'apprentissage peut améliorer la rentabilité de leur entreprise.¹ À l'avenir, la compétitivité du Canada pourrait être menacée parce que les employeurs ne se rendent pas compte qu'en investissant dans le développement des compétences professionnelles, ils améliorent la productivité et la rentabilité de l'entreprise. Les entreprises du Canada consacrent moins d'argent par travailleur à la formation que les entreprises établies aux États-Unis, en Europe, en Asie ou dans la région du Pacifique.² On peut encourager les employeurs à investir dans l'apprentissage en leur fournissant des données et des renseignements démontrant clairement sa rentabilité. Pour assurer le bien-être du Canada et contrer les pénuries de travailleurs imminentes, les employeurs doivent adopter des stratégies de formation à long terme qui créent une main-d'œuvre hautement qualifiée.

Le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) est bien placé pour susciter la participation des employeurs et des autres intervenants de la communauté de l'apprentissage. Le FCA-CAF est un organisme multipartite qui travaille au sein de la communauté de l'apprentissage partout au Canada. Le FCA-CAF regroupe des représentants du patronat, des syndicats, de

l'Alliance interprovinciale des présidents des commissions d'apprentissage (AIPCA), des éducateurs, des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). À titre d'organisme national voué à l'apprentissage, le FCA-CAF a les moyens et l'expertise nécessaires pour rassembler les employeurs de toutes les régions et de toutes les industries, tenir compte de leurs contraintes et de leurs besoins et leur fournir les données et les renseignements dont ils ont besoin. Le FCA-CAF fait en sorte que les employeurs soient en mesure de participer davantage à l'apprentissage dans le cadre d'une vaste Stratégie relative à la participation des employeurs.

LE DÉFI À RELEVER

- ⇒ Les entreprises du Canada consacrent moins d'argent par travailleur à la formation que les entreprises établies aux États-Unis, en Europe, en Asie ou dans la région du Pacifique.³

RENDEMENT DES INVESTISSEMENTS EN FORMATION :

Pour bien comprendre le rendement des investissements en formation des employeurs, le FCA-CAF a réalisé une étude de pointe intitulée « L'apprentissage - Une main-d'œuvre qualifiée crée une entreprise prospère : le Rendement des investissements en apprentissage pour les employeurs – Une étude de 15 métiers » (l'étude RIF). L'étude s'est appuyée sur des données fournies par des employeurs de toutes les régions du pays pour conclure qu'il est rentable d'investir dans un apprenti. Les principales conclusions de l'étude sont les suivantes :

¹ Selon deux enquêtes réalisées par le FCA-CAF, peu d'employeurs participent aux programmes d'apprentissage. Voir FCA-CAF, « Enquête sur les perceptions des employeurs », février 2006, et FCA-CAF, « L'apprentissage – Une main-d'œuvre qualifiée crée une entreprise prospère : le Rendement des investissements en apprentissage pour les employeurs – Une étude de 15 métiers », juin 2006.

² Voir Conference Board du Canada, « Perspectives sur la formation et le perfectionnement 2001 », 2001, et Conference Board du Canada, « Perspectives sur l'apprentissage et le perfectionnement 2005 », 2005.

³ Ibid.

- ⇒ Pour chaque dollar investi dans un apprenti, les employeurs en tirent en moyenne un profit de 1,38 \$.
- ⇒ La valeur de production d'un apprenti dépasse les coûts de la formation au plus tard à la fin de la deuxième année.
- ⇒ L'embauche d'apprentis permet à l'entreprise d'avoir à son emploi des travailleurs qualifiés et de réduire le taux de roulement de son personnel.
- ⇒ Les compagnons formés par l'entreprise sont plus productifs que les compagnons ayant obtenu leur formation dans une autre entreprise.

Malgré ces résultats, l'étude confirme que peu d'employeurs participent aux programmes d'apprentissage. Des 11 550 employeurs invités à participer à l'étude, seulement 1 941 d'entre eux (16,8 %) emploient des apprentis présentement ou l'ont fait au cours des deux dernières années. Par la suite, le FCA-CAF a voulu mieux comprendre le point de vue des employeurs et trouver avec eux des moyens d'accroître leur participation aux programmes d'apprentissage.

Dans la foulée de cette recherche, le FCA-CAF a voulu mieux comprendre le point de vue des employeurs et élaborer avec eux une stratégie et des moyens permettant d'accroître leur participation aux programmes d'apprentissage. Pour atteindre ces objectifs, le FCA-CAF a organisé à l'intention des employeurs six séances de discussion sur la rentabilité de l'apprentissage. Le reste du rapport décrit les forums et résume les résultats des discussions.

SAVIEZ-VOUS QUE...

- ⇒ Pour chaque dollar investi dans un apprenti, les employeurs en retirent en moyenne un profit de 1,38 \$.
- ⇒ Les compagnons formés par l'entreprise sont plus productifs que les compagnons ayant obtenu leur formation ailleurs.

2.0 LES FORUMS DE PARTICIPATION DES EMPLOYEURS DU FCA-CAF

La présente section fournit des renseignements généraux sur l'organisation des forums. Grâce à cette information, le lecteur sera en mesure de mieux comprendre les résultats des discussions.

VILLES-HÔTES

Pour donner la parole aux employeurs, le FCA-CAF a présenté six forums pilotes de participation des employeurs à Burnaby, en Colombie-Britannique, à London et à Hamilton, en Ontario, à St. John's, à Terre-Neuve, à Halifax, en Nouvelle-Écosse, et à Whitehorse, au Yukon.

LES PARTENARIATS

Le FCA-CAF s'est associé à des partenaires provinciaux, territoriaux et locaux pour organiser les forums. Ces partenariats se sont avérés très utiles. Le FCA-CAF a ainsi pu profiter des connaissances des industries et des tendances du marché du travail de ses partenaires dans les régions. Les contacts locaux des partenaires ont permis d'attirer des employeurs aux rencontres. Les partenaires ont jugé utiles les données nationales sur le RIF compilées par le FCA-CAF. Ils ont reproduit ces renseignements dans leurs publications et en ont fait état dans les exposés présentés aux employeurs pour démontrer la rentabilité de l'apprentissage.⁴ Pour les partenaires provinciaux du FCA-CAF, ces événements étaient associés à leurs propres stratégies provinciales visant à accroître la participation des employeurs.⁵ Les associations d'employeurs, les commissions de formation et les ministères provinciaux ou territoriaux suivants étaient au nombre des partenaires :

- ⇒ **Burnaby, C.-B.** : BC Construction Industry Training Organization et la BC Construction Association.
- ⇒ **London, Ont.** : Commissions de formation locales d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford.
- ⇒ **St. John's, Terre-Neuve** : le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador par son ministère de l'Éducation et de l'Enseignement institutionnel et industriel.
- ⇒ **Halifax, N.-É.** : le gouvernement de la Nouvelle-Écosse par son ministère de l'Éducation, la Commission d'apprentissage provinciale et la Division de l'apprentissage et du développement des compétences.
- ⇒ **Hamilton, Ont.** : le Hamilton Training Advisory Board et le Grand Erie Training and Adjustment Board.
- ⇒ **Whitehorse, Yukon** : Une multitude d'intervenants en apprentissage ont participé à l'organisation de l'événement, notamment la Division de l'enseignement postsecondaire du gouvernement du Yukon.

⁴ Le FCA-CAF a distribué 340 exemplaires du Sommaire de l'Étude sur le rendement des investissements en formation à l'occasion des forums. L'étude a également été citée dans les publications suivantes : Hamilton Training Advisory Board-Commission consultative sur la formation à Hamilton, "Dollars and Sense: A Guide to Apprenticeship Supports." 520 exemplaires de ce documents ont été distribués à divers groupes, notamment Collision Industry Information Assistance et les conseils scolaires Hamilton Wentworth. On l'a également mentionnée dans STEPS, "Progress Through Apprenticeship: Employer Reference and 2008/09 Calendar. 1400 to employers 100 to employer associations" Autre référence dans Toronto Training Board-Commission de Formation de Toronto, "Apprenticeship: Good Business Sense." SATCC, en Saskatchewan, diffuse aussi des renseignements sur le RIF lors des rencontres avec les employeurs. Quelque 1 000 trousseaux ont été distribués.

⁵ Dans le cadre de la Stratégie relative à la participation des employeurs de Terre-Neuve-et-Labrador, on a présenté 20 séances partout dans la province. On a mentionné l'étude du FCA-CAF sur le RIF à toutes les séances. En Nouvelle-Écosse, le forum présenté à Halifax a servi au lancement de la Stratégie relative à la participation des employeurs dans l'ensemble de la province. Lors d'autres événements organisés dans cette même province, on fera état de l'étude RIF du FCA-CAF pendant les exposés destinés aux employeurs.

INFLUENCER LES PARTENAIRES

- ⇒ Le FCA-CAF a partagé les données sur le RIF avec les employeurs qui ont pu s'en servir dans leurs publications et autres véhicules de communication.
- ⇒ Les Forums de participation des employeurs du FCA-CAF étaient associés aux stratégies provinciales visant à accroître la participation des employeurs.

STRUCTURE DES FORUMS

Le FCA-CAF a fait l'essai de plusieurs modèles et approches au cours des forums pilotes. On a pu assister à des séances d'une journée et d'une demi-journée. À tous les forums, les employeurs ont pris connaissance des données du FCA-CAF sur le rendement des investissements en formation et ont eu l'occasion de discuter des questions de formation avec leurs collègues. Les forums comportaient, entre autres, des allocutions prononcées par des employeurs champions, des conférences sur des sujets comme les différences entre les générations et le recrutement et la conservation des effectifs. Au cours de certains forums, des comptables sont venus expliquer les crédits d'impôt offerts par les gouvernements fédéral et provinciaux aux employeurs embauchant des apprentis.

PARTICIPATION

Les six forums ont attiré 94 employeurs. Soixante-dix-sept de ces participants venaient du secteur privé, notamment des secteurs de la construction, des transports, des services et du secteur manufacturier, alors que 17 participants étaient des employeurs du secteur public et des sociétés d'État. On retrouvait, au nombre des employeurs du secteur public, des employés municipaux de London, de St. John's, de Hamilton et de Whitehorse.⁶ Les forums ont aussi attiré des

représentants des associations régionales d'employeurs, des ministères de l'Éducation des provinces et des territoires, des agents de formation, des membres des conseils éducatifs de l'industrie, des commissions scolaires et d'autres intervenants en apprentissage pour un total de 185 participants.

Les participants représentaient plusieurs secteurs. Comme il s'agissait d'un projet pilote, on a adopté diverses approches pour inviter les secteurs. Dans le cas des forums présentés en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse, on a suivi le conseil des partenaires locaux et ciblé des métiers. Les métiers ont été choisis en fonction des pénuries de travailleurs et du goût des employeurs de connaître davantage l'apprentissage. En Colombie-Britannique, on a retenu les métiers de l'électricité, de la mécanique et de la menuiserie. En Nouvelle-Écosse, les choix se sont portés sur la cuisine, la carrosserie et les métiers de l'automobile. Les forums de Terre-Neuve, de l'Ontario et du Yukon ont invité des employeurs du secteur manufacturier et des secteurs de la construction, des transports et des services.

Il n'a pas été facile d'attirer un grand nombre d'employeurs à ces événements. Dans chaque cas, il a fallu déployer des efforts d'information considérables. Malgré cela, peu d'employeurs étaient au rendez-vous. Les moyens les plus efficaces pour les attirer aux forums ont sans doute été les invitations transmises par téléphone et les visites personnelles dans les entreprises. Les bombardements de courriel ont été moins efficaces. Les employeurs hésitaient à s'éloigner de leur travail pour participer au forum. Les rencontres présentées tôt le matin ont attiré le plus grand nombre d'employeurs. Il a été particulièrement difficile d'attirer des employeurs non participants, c'est-à-dire des employeurs n'employant pas d'apprenti. La plupart des employeurs présents employaient déjà des apprentis ou étaient disposés à le faire avant de se déplacer.

⁶ Ces renseignements sont tirés des feuilles de présence signées par les employeurs à leur arrivée au forum.

3.0 DONNÉES DES FORMULAIRES D'ÉVALUATION

On trouve, dans cette section, les résultats d'une compilation des formulaires d'évaluation remplis à l'occasion des forums.

BANQUE DE DONNÉE

Seuls les employeurs ont alors été invités à remplir les formulaires.⁷ Soixante-trois des 94 employeurs participants ont rempli un formulaire d'évaluation. Les résultats de la compilation sont cités tout au long du rapport. Le lecteur notera que les pourcentages ne font état que des réponses des employeurs ayant rempli le formulaire. On ne connaît pas la perception des employeurs n'ayant pas rempli le formulaire d'évaluation. Il convient de souligner que le formulaire d'évaluation a été soumis à un chercheur indépendant avant d'être distribué pour veiller à ce qu'il recueille des données pertinentes. Il faut faire preuve de prudence lors de l'interprétation des résultats puisque ceux-ci ne représentent pas l'ensemble des employeurs ayant participé aux forums. Toutefois, ils indiquent, en gros, le type d'employeurs, leur réaction à l'événement et leur compréhension de l'étude du RIF.

Le tableau ci-dessous fait état des principaux métiers des répondants. Dans la catégorie « Autre », les employeurs citent le plus souvent l'équipement lourd, l'aménagement paysager, la peinture, la coiffure, l'entretien des véhicules récréatifs et le secteur des services publics.

Tableau 1 : Principaux secteurs de métier des employeurs répondants

PRINCIPAL SECTEUR DE MÉTIER	N ⁸
Transports	7
Services	17
Construction	21
Industries manufacturières	4
Autre	14
	63

Pour ce qui est de la taille de l'organisation, bon nombre de répondants venaient d'entreprises comptant plus de 50 employés. En fait, la moitié d'entre eux représentaient des organisations comptant plus de 50 employés et les autres, 49 employés ou moins.

Tableau 2 : Taille de l'organisation

TAILLE DE L'ORGANISATION	N
1 à 4 employés	8
5 à 9 employés	3
10 à 19 employés	10
20 à 49 employés	11
50 employés et plus	29
Deux répondants n'ont pas précisé la taille de leur organisation	61

NIVEAU DE PARTICIPATION À L'APPRENTISSAGE

La plupart des répondants employaient des apprentis. Les deux tiers d'entre eux ont affirmé qu'ils employaient des apprentis. Direct advertisements les contacts des employés et le bouche-à-oreille sont aussi des méthodes de recrutement courantes.

⁷ Voir l'annexe A pour un exemplaire du formulaire d'évaluation. À chaque forum, les facilitateurs ont précisé que seuls les employeurs devaient remplir le formulaire d'évaluation. Les facilitateurs ont veillé également à ce que les employeurs remplissent la première partie du formulaire au début et la dernière partie, à la fin de l'événement. Les diapos de l'exposé ont aussi rappelé cette procédure à chaque forum.

⁸ N indique le nombre.

LES EMPLOYEURS AIMENT PARTICIPER À DES DISCUSSIONS SUR LES QUESTIONS DE FORMATION

- ⇒ Pas moins de 96,7 % des répondants ont affirmé que la rencontre avait été utile.
- ⇒ Pour 58,4 % des répondants, la discussion facilitée avec les autres employeurs constitue sans doute l'élément le plus important de la rencontre.

ATTITUDE DES EMPLOYEURS PARTICIPANTS ET NON PARTICIPANTS PAR RAPPORT À L'EMBAUCHE D'APPRENTIS

Pour la plupart des employeurs embauchant des apprentis et leur venant en aide, les raisons suivantes sont jugées « très importantes » pour expliquer leur décision : « Venir en aide au métier et favoriser l'offre de travailleurs »; « Répond aux besoins futurs du milieu de travail »; et « Les apprentis deviennent des professionnels qualifiés ».

On a demandé aux employeurs n'ayant pas d'apprenti pourquoi ils avaient cessé d'en embaucher.⁹ Les employeurs de la construction et du secteur des services ont répondu que le maraudage les avait poussés à prendre cette décision. De plus, ils ont cessé d'en embaucher parce qu'il y avait un manque d'apprentis. Ils ont également ajouté qu'il n'y a pas suffisamment de compagnons et de surveillants qualifiés pour les encadrer.

D'autre part, on a demandé aux employeurs n'ayant jamais embauché d'apprenti pourquoi ils ne l'ont pas fait. À cette question, ils répondent qu'il est plus facile de miser sur d'autres sources de main-d'œuvre. La présence d'un apprenti exigerait beaucoup de temps d'un compagnon et beaucoup de paperasse. Pour ces employeurs, l'apprentissage est mal adapté à leur entreprise ou aucun programme d'apprentissage ne leur est offert.

À la fin de la rencontre, on a invité les employeurs à se prononcer sur l'embauche d'un apprenti. Plus de 70 % d'entre eux ont affirmé qu'ils continueraient à embaucher des apprentis. Plus du quart des participants se sont dits plus disposés à embaucher un apprenti après la rencontre. Un seul répondant n'était toujours pas convaincu de l'importance d'embaucher un apprenti. Quand on examine de plus près les réponses des employeurs n'ayant jamais embauché un apprenti, on constate qu'ils sont tous plus disposés à le faire après avoir participé à la rencontre. Comme les questionnaires ont été administrés de façon confidentielle, on ne peut assurer un suivi auprès des répondants et savoir si leur nouvelle ouverture s'est traduit par l'embauche d'apprentis. Cependant, les résultats laissent entendre que les rencontres ont contribué à modifier les attitudes des participants.

ATTITUDES DES EMPLOYEURS À L'ÉGARD DU FORUM DE PARTICIPATION DES EMPLOYEURS

Pas moins de 96,7 % des répondants ont affirmé que la rencontre avait été utile. La majorité d'entre eux participerait à une autre activité du FCA-CAF sur l'apprentissage. Pour 58,4 % des répondants, la discussion facilitée avec les autres employeurs constitue sans doute l'élément le plus important de la rencontre.

MODIFIER LES ATTITUDES

- ⇒ Plus du quart des participants se sont dits plus disposés à embaucher un apprenti après la rencontre.
- ⇒ Tous les répondants n'ayant jamais embauché un apprenti se sont dits plus disposés à le faire après la rencontre.

⁹ Voir l'annexe A, questions C5 et C6, pour une liste de raisons possibles.

4.0 RÉSULTATS DES FORMULAIRES D'ÉVALUATION ET DES GROUPES DE DISCUSSION

La présente section souligne les thèmes communs aux échanges des six forums. Lors de chaque forum, on a noté en détail les commentaires formulés par les employeurs.¹⁰ Nous citons également les données des formulaires lorsqu'elles sont pertinentes.

Le lecteur notera que le matériel qui suit reflète les idées, les opinions et les perceptions des participants aux forums. Le sommaire ne représente pas nécessairement les opinions du FCA-CAF ou des organisations qui se sont associées à lui pour présenter ces activités.

A. LA RENTABILITÉ DE L'APPRENTISSAGE

Pour la plupart des employeurs, l'apprentissage est rentable. La majorité d'entre eux le croyait avant de participer à la rencontre.¹¹ Lorsqu'on leur a demandé leur opinion sur la rentabilité de l'apprentissage pour leur entreprise, la plupart des participants se sont dits d'accord (88,7 %), quelques-uns étaient pas certain (0,7 %) et un seul a répondu par la négative. À la fin du forum, 93,4 % des employeurs ont dit qu'ils étaient plus convaincus de la rentabilité de l'apprentissage. Cinq pour cent des répondants souhaitent qu'on leur soumette des preuves supplémentaires pour s'en convaincre. Deux répondant ne croyait toujours pas que l'apprentissage est rentable.

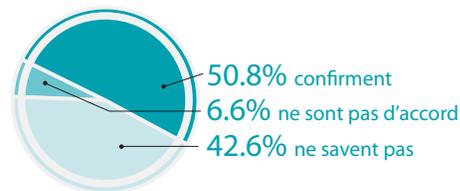
Connaissance et compréhension de l'étude du FCA-CAF sur le RIF chez les employeurs :

Les employeurs ont surtout participé au forum pour prendre connaissance de nouvelles données sur le rendement des investissements en formation. Le formulaire d'évaluation a tenté de trouver les raisons pour lesquelles les employeurs ont participé au forum.

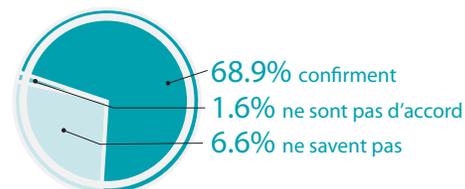
La plupart des participants (85,7 %) ne connaissaient pas du tout l'étude sur le RIF menée par le FCA-CAF. Le principal facteur de motivation (49,4 %) a donc été de découvrir les résultats de l'étude. D'autre part, 32,1 % des répondants ont dit qu'ils ont participé au forum pour discuter des questions de formation avec d'autres employeurs.

Invités à dire si les résultats de l'étude sur le RIF correspondent à leurs propres données, la plupart ont confirmé les conclusions de la recherche :

⇒ Chaque dollar investi dans un apprenti, les employeurs en retirent en moyenne un profit de 1,38 \$.



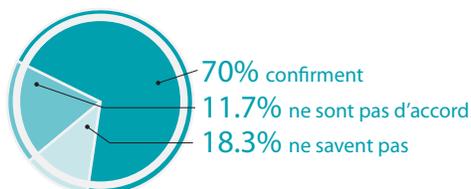
⇒ La valeur de production d'un apprenti dépasse les coûts de la formation au plus tard à la fin de la deuxième année.



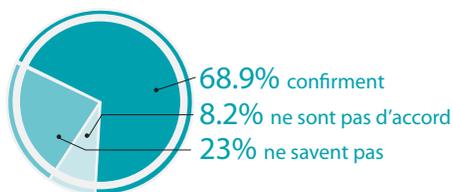
¹⁰ Les facilitateurs, le personnel du FCA-CAF et le personnel des organismes partenaires ont enregistré les commentaires formulés par les employeurs au cours des forums. Les thèmes principaux sont tirés de ces notes.

¹¹ Le lecteur notera que les réponses auraient été moins favorables si les forums avaient attiré une majorité d'employeurs non participants.

- ⇒ L'embauche d'apprentis permet à l'entreprise d'avoir à son emploi des travailleurs qualifiés et de réduire le taux de roulement.



- ⇒ Les compagnons formés par l'entreprise sont plus productifs que les compagnons ayant obtenu leur formation dans une autre entreprise.



Une majorité de participants a validé les résultats. De plus, ils se disent favorables à la collecte de renseignements supplémentaires. La plupart d'entre eux affirment que des données recueillies auprès d'un plus grand nombre d'employeurs contribueraient à les persuader, mais ils souhaitent surtout obtenir des données pour chaque métier. Par la suite, on a demandé aux employeurs d'énumérer les preuves les plus convaincantes de la rentabilité de l'apprentissage. Ils ont répondu une nouvelle enquête fondée sur des données recueillies auprès des employeurs, des employeurs se prononçant sur le sujet et les résultats de groupes de discussion rassemblant des employeurs. Pour eux, des témoignages d'économistes ne sont pas convaincants. Plus de la moitié des employeurs ont

affirmé que les renseignements supplémentaires influenceront sans doute leur décision d'embaucher ou non un apprenti. Plus du tiers d'entre eux pourraient se servir de l'information. Moins de sept pour cent ont affirmé qu'ils n'utiliseraient pas les renseignements. Ces réponses laissent entendre que les employeurs accordent de l'importance à la collecte de données sur le rendement des investissements en formation et à la mise en commun des résultats avec leurs collègues.

Autres points à examiner :

Au cours des échanges, la plupart des participants ont confirmé la rentabilité de l'apprentissage, mais ont indiqué qu'il est coûteux d'assurer la santé et la sécurité des apprentis avant qu'ils ne soient employés. Au cours des six premiers mois de l'apprentissage, les demandes d'indemnisation représentent une dépense pour certains employeurs. Même si les employeurs confirment le rendement sur l'investissement, ils n'ont pas toujours l'encaisse nécessaire pour payer la première année d'investissement dans un apprenti. Les employeurs se sont montrés intéressés à la rentabilité de l'apprentissage pour les petites entreprises ne comptant qu'un ou deux employés. Ils se demandent si on peut conclure à un rendement des investissements en formation dans de telles entreprises. Des employeurs ont souligné que l'apprentissage est rentable pour l'ensemble de l'industrie, mais pas toujours pour une entreprise ou une région lorsque partent leurs apprentis ou les « compagnons-maison ».

RENTABILITÉ CERTAINE

- ⇒ À la fin du forum, 93,4 % des employeurs ont dit qu'ils étaient plus convaincus de la rentabilité de l'apprentissage.

Tableau 3 : La compréhension des employeurs de la rentabilité de l'apprentissage :

Les discussions ont révélé plusieurs preuves démontrant la rentabilité de l'apprentissage. Voici un résumé des principaux thèmes soulevés au cours des forums :

Une stratégie de recrutement efficace :

En règle générale, les employeurs comprennent que l'apprentissage favorise la formation « d'employés-maison ». Grâce à ce type de formation, les apprentis peuvent acquérir de l'expérience et les employeurs sont bien placés pour évaluer les attitudes, les compétences et les habitudes de travail d'employés éventuels. Comme nous le verrons plus loin, plusieurs employeurs évoquent le maraudage. Pour d'autres, les apprentis tissent de solides relations avec l'entreprise et lui sont loyaux, ce qui accroît les taux de maintien et diminue le roulement. Selon la plupart des employeurs, les entreprises offrant des occasions de formation possèdent un avantage concurrentiel sur les entreprises ne participant pas à un programme d'apprentissage.

Le développement des compétences à deux sens :

Des employeurs soulignent que le mentorat offert aux apprentis a pour effet de dynamiser et de rafraîchir la cohorte de compagnons actuelle. En offrant une formation aux apprentis, les compagnons repensent leur métier en revoyant « des occasions d'apprentissage ». L'apprenti arrive avec de nouvelles connaissances et comprend la nouvelle technologie.

Un travail de meilleure qualité : Des employeurs estiment qu'en formant des apprentis, l'entreprise maintient des normes élevées et un travail de qualité. De plus, elle développe des compétences qui respectent les normes de l'industrie et fabrique des produits de qualité

Un accroissement de la productivité :

L'expérience a appris à des employeurs que les apprentis s'intéressent à la santé de l'entreprise, ce qui entraîne une productivité accrue. La productivité augmente également parce que les apprentis apprennent les systèmes et méthodes de travail de l'entreprise.

Une sécurité accrue :

D'après des employeurs, les compagnons connaissent davantage les méthodes de travail sécuritaires lorsqu'ils incitent les apprentis à contribuer à la sécurité générale du milieu de travail. Une meilleure connaissance des pratiques de l'entreprise en matière de sécurité a pour effet de réduire le nombre d'accidents et les indemnités payées. L'embauche d'apprentis entraîne une réduction des frais d'assurance de certains employeurs parce que les compagnies d'assurances prennent en compte le risque moins élevé posé par une main-d'œuvre qualifiée.

Réputation améliorée de l'entreprise :

En participant à un programme d'apprentissage, l'entreprise fait preuve de professionnalisme. Elle démontre qu'elle est résolue à offrir des produits de qualité en faisant appel à des travailleurs compétents et qualifiés. Cet engagement envers la formation peut servir d'outil de marketing auprès des clients. On peut souligner qu'il est préférable de traiter avec une entreprise qui emploie des compagnons et des apprentis qualifiés plutôt que de faire affaire avec des entreprises non participantes dont le personnel n'est peut-être pas compétent.

B. MÉCANISMES DE SOUTIEN AUX EMPLOYEURS EMBAUCHANT ET CONSERVANT DES APPRENTIS

La question des mécanismes de soutien a également été évoquée au cours des discussions. Les employeurs en ont profité pour mentionner les mécanismes de soutien qu'ils jugent utiles. Le formulaire d'évaluation comportait également des questions sur les mécanismes de soutien.

Un soutien en matière de liaison et de coordination est utile :

Les employeurs ont souligné l'importance de la liaison et de la coordination. Pour plus des deux tiers des répondants, un soutien plus efficace en matière de liaison et de coordination les encouragerait sans doute à embaucher un apprenti ou à accroître le nombre d'apprentis déjà présents dans l'entreprise. Moins du quart des répondants jugerait utile « de faciliter le contact avec des apprentis éventuels ». Un nombre très restreint d'employeurs souhaite obtenir « plus d'aide pour la présélection des candidats ».

Au cours des discussions, les employeurs ont affirmé que le personnel de soutien les aide à enregistrer, à suivre et à documenter la contribution des apprentis à leur entreprise. Il est important de pouvoir communiquer avec des responsables qui connaissent le processus et les exigences des programmes d'apprentissage. Les employeurs trouvent également utile d'être renseignés sur les compétences exigées par les métiers et, ce, aux divers niveaux de l'apprentissage. Ils peuvent ainsi veiller à ce que les tâches confiées aux apprentis correspondent à leurs compétences et à leurs capacités. Des employeurs ont suggéré d'offrir conseils et soutien aux apprentis qui ont de la difficulté en matière de gestion et de compétences essentielles. En l'absence de personnel de soutien, la paperasserie

prend le dessus et peut empêcher l'embauche d'autres apprentis. Selon les employeurs ayant participé aux discussions, une telle situation se retrouve surtout dans les petites entreprises.

Améliorer la capacité des employeurs à conserver leurs employés :

D'après les employeurs, les mécanismes de soutien contribuent à conserver les apprentis et les compagnons. Il s'agit là d'une préoccupation importante pour les employeurs de Terre-Neuve-et-Labrador, du Yukon et des communautés autochtones de la Nouvelle-Écosse qui veulent conserver les apprentis dans leur province ou territoire, ou sur les réserves.

Après avoir investi dans la formation, des employeurs se sont dits déçus de voir des étudiants quitter le programme après un an parce qu'ils n'aiment pas le métier. Des employeurs estiment qu'il serait utile d'offrir des services efficaces de planification de carrières aux apprentis.

En fait, toute mesure permanente qui aiderait les employeurs à conserver leurs apprentis au lieu de s'en départir serait la bienvenue. Ce souhait a été exprimé surtout par les employeurs de Terre-Neuve-et-Labrador et du Yukon. Ce sont les employeurs offrant du travail saisonnier qui sont les plus durement touchés. Des employeurs ont souligné qu'il est difficile d'embaucher de nouveau des apprentis mis à pied à la fin d'un contrat de courte durée. Ils sont déjà au service d'autres entrepreneurs ou ont déménagé dans une autre région. Les employeurs affirment que des entreprises hésitent à embaucher des apprentis parce que ceux-ci ne peuvent s'engager à être à leur emploi durant quatre ans.

Pour les employeurs ayant participé aux discussions, le maraudage constitue un problème. Des employeurs estiment que les PME assurent une partie impor-

tante de la formation et risquent de voir les apprentis se diriger vers les grandes entreprises. On pourrait aider les employeurs investissant dans la formation en rehaussant la culture de formation et à réduire le maraudage. D'après des employeurs, on pourrait réduire le maraudage en expliquant aux dirigeants des entreprises et des organisations non participantes les avantages associés aux programmes d'apprentissage.

Renseigner les employeurs du secteur public :

Pour les employeurs, les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux doivent élaborer une stratégie de promotion de l'apprentissage pour inciter les ministères à embaucher et à former leurs propres apprentis. Lors des forums, des employeurs du secteur public ont reconnu qu'il faut adopter une stratégie à long terme et qu'en l'absence d'une telle stratégie, les employeurs du secteur public n'auront pas les travailleurs qualifiés nécessaires pour remplacer les compagnons qui prennent leur retraite.

Ratios entre compagnons et apprentis :

Des employeurs estiment que toute modification aux ratios entre compagnons et apprentis aurait pour effet d'accroître la participation à l'apprentissage. En Nouvelle-Écosse et au Yukon, des employeurs du secteur de la cuisine jugent qu'il est difficile de maintenir le ratio tout au long de l'année en raison d'une pénurie de chefs possédant un certificat de compétence.

Amélioration de la formation en santé et en sécurité :

Une formation accrue en santé et en sécurité faciliterait le travail des employeurs. Selon eux, il faut venir en aide aux apprentis qui ont de la difficulté à lire la documentation en matière de santé et de sécurité.

MATIÈRE À RÉFLEXION : QUESTIONS POSÉES PAR LES EMPLOYEURS

- ⇒ Dans quelle mesure l'apprentissage est-il rentable pour les petites entreprises ne comptant qu'un ou deux employés?
- ⇒ Comment peut-on aider les employeurs à retenir leurs apprentis lorsqu'ils ne comptent que sur des contrats saisonniers à court terme?
- ⇒ Comment le secteur public peut-il participer davantage aux programmes d'apprentissage?

C. POUR COMPRENDRE LES EMPLOYEURS

La majorité des employeurs ayant assisté aux forums connaissent l'importance de l'apprentissage, mais il reste encore beaucoup à faire pour les faire participer en plus grand nombre. On a invité les participants à suggérer des projets de recherche et de communication. Les employeurs ont suggéré les approches et activités suivantes :

L'analyse comparative :

- ⇒ Analyser les raisons pour lesquelles les entreprises du Canada investissent moins dans le développement des ressources humaines que celles des autres pays pour comprendre les répercussions sur la participation aux programmes d'apprentissage.
- ⇒ Déterminer si un taux de participation de 16,8 % représente « un niveau naturel ». Le taux de participation des employeurs pourrait ne pas dépasser un certain niveau à cause d'une économie mouvante.

Pour comprendre les employeurs et les secteurs non participants :

- ⇒ Rencontrer les dirigeants des grandes entreprises non participantes pour mieux comprendre les raisons de leur non-participation.
- ⇒ Rencontrer des employeurs non participants pour savoir pourquoi ils ont pris cette décision.
- ⇒ Expliquer aux employeurs les défis auxquels ils seront confrontés en matière de ressources humaines

Caractéristiques des entreprises participantes :

- ⇒ Décrire le succès remporté par les employeurs participants et démontrer aux employeurs non participants comment leur entreprise pourrait connaître le même sort si elle embauchait des apprentis.
- ⇒ Expliquer aux employeurs non participants que les entreprises participantes sont prospères et que les entreprises non participantes ne connaissent pas le même succès à moyen et à long terme. Il est essentiel de souligner le lien entre l'apprentissage et la viabilité.
- ⇒ Établir des liens entre l'apprentissage et le maintien du personnel.
- ⇒ Établir un lien entre productivité et apprentissage. La conclusion de l'étude du RIF selon laquelle les compagnons-maison sont plus productifs a semblé intéresser les employeurs. Ils souhaitent consulter, dans la mesure du possible, le rendement en productivité des compagnons-maison.
- ⇒ Démontrer comment l'apprentissage peut faciliter l'accès au marché du travail sous-utilisé.

D. POUR COMMUNIQUER AVEC LES EMPLOYEURS

Les employeurs ont suggéré les stratégies de communication suivantes pour informer les employeurs non participants.

Les besoins en information des employeurs :

- ⇒ Les renseignements transmis doivent être précis et faciles à comprendre et expliquer la terminologie utilisée.
- ⇒ Réduire, dans la mesure du possible, le nombre d'organismes communiquant avec les employeurs.
- ⇒ Préparer des messages clairs sur le fonctionnement des programmes d'apprentissage.
- ⇒ Rédiger un document d'une page pour faire connaître la rentabilité de l'apprentissage.
- ⇒ Adapter le message aux besoins et contraintes des PME et des grandes entreprises. Les petites entreprises ont besoin de renseignements correspondant à leur réalité.
- ⇒ Créer des « guichets uniques » d'information pour les employeurs. Fournir un numéro de téléphone et les coordonnées d'un employé informé qui peut répondre aux questions des employeurs. Les employeurs doivent comprendre à qui ils doivent s'adresser.
- ⇒ Lancer une longue campagne publicitaire pour faire connaître les avantages de l'apprentissage aux employeurs.

E. STRATÉGIES VISANT À ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AUX PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE

Après avoir discuté des stratégies de recherche et de communication visant à informer les employeurs, on a invité ceux-ci à suggérer des stratégies visant à inciter concrètement les employeurs non participants à s'engager dans les programmes d'apprentissage. Voici quelques-unes de leurs suggestions :

Renseigner les employeurs sur le mentorat :

- ⇒ D'après des employeurs, il faut démystifier l'embauche d'un apprenti. Les employeurs hésitent peut-être à embaucher un apprenti parce qu'ils ne savent pas comment fonctionne le mentorat.
- ⇒ Des employeurs ont suggéré d'offrir une formation en mentorat aux employeurs. Ils auraient ainsi l'assurance voulue pour enseigner aux apprentis et établir de bonnes relations avec eux.
- ⇒ Les employeurs doivent savoir comment tirer le maximum des apprentis et évaluer leur compétence à toutes les étapes de la formation de quatre ans.

Faire comprendre aux employeurs que l'apprentissage est dirigé par l'industrie :

- ⇒ C'est l'industrie qui met au point les méthodes d'enseignement utilisées par les programmes d'apprentissage. Les employeurs non participants peuvent croire que les méthodes de formation sont rigides alors qu'en fait, elles sont souples. Les employeurs ignorent quelquefois que l'apprentissage fait appel à plusieurs méthodes d'enseignement.

Offrir des stimulants aux employeurs :

- ⇒ Les stimulants constitueraient des moyens efficaces pour maintenir et accroître la participation aux programmes d'apprentissage.
- ⇒ Les employeurs répondent « plus de stimulants fiscaux » lorsqu'on leur demande de nommer des mécanismes de soutien qui pousseraient leurs collègues à embaucher un ou plusieurs apprentis. On a déjà énuméré les autres mécanismes de soutien mentionnés par les employeurs.
- ⇒ D'après les participants, il serait sans doute utile d'expliquer les exigences rattachées à tous les stimulants fédéraux, provinciaux et territoriaux.
- ⇒ Il faut tenir compte du fait que les employeurs comptent sur leur comptable pour les renseigner sur les économies à faire et sur les programmes offerts. Les participants ont donc suggéré de cibler les associations de comptables pour leur expliquer les avantages fiscaux associés à l'apprentissage. On pourrait retenir les services d'un comptable pour travailler auprès de plusieurs employeurs. Tous les intéressés recevront le même message si on communique simultanément avec les comptables et avec les employeurs. Un appel téléphonique doit suivre un envoi postal. Il faut transmettre un message uniforme pour éviter la confusion.
- ⇒ Des employeurs estiment qu'il serait utile d'offrir l'allocation d'outillage à un plus grand nombre de métiers.
- ⇒ Les employeurs du secteur public croient que des stimulants autres que les crédits d'impôt favoriseraient une participation accrue du secteur public. Les employeurs du secteur public ne sont pas tous admissibles aux crédits d'impôt.

- ⇒ Pour faire comprendre les avantages de l'apprentissage aux employeurs, on pourrait payer les salaires du mentor et de l'apprenti pendant une courte période. Les employeurs découvriraient ainsi les avantages du mentorat et de l'apprentissage sans courir des risques.
- ⇒ On a aussi noté que d'autres stimulants financiers, comme les subventions salariales, pourraient être utiles si les conditions ne sont pas trop restrictives. Des programmes de subventions salariales exigent des formulaires de consentement. Dans certains cas, l'apprenti a déjà quitté l'entreprise. Celle-ci n'ayant plus accès aux renseignements personnels du travailleur, elle ne peut donc pas recevoir la subvention. Pour fins fiscales, Revenu Canada exige des renseignements détaillés. Or, des employeurs n'ont ni le temps ni le personnel nécessaire pour remplir les formulaires.
- ⇒ En comprenant les répercussions des stimulants à la formation offerts autant au Canada et ailleurs, les responsables des politiques pourront mieux en mesurer les avantages.

Veiller à ce que les apprentis comprennent leur propre importance :

- ⇒ Les employeurs ont souligné que les apprentis doivent comprendre le rôle important qu'ils jouent au sein d'une entreprise. Ils doivent également comprendre leurs responsabilités.
- ⇒ D'après les employeurs, on doit renseigner les apprentis sur les subventions salariales et sur les crédits d'impôt pour qu'ils puissent faire valoir leur utilité au cours de la recherche d'un employeur-parrain.

- ⇒ Des employeurs ont affirmé qu'ils souhaitent embaucher plus d'apprentis, mais que les employés admissibles hésitent à le devenir. Ils ne souhaitent pas quitter la maison pour suivre une formation en classe. On a surtout fait état de ce défi au Yukon où des apprentis doivent quitter le territoire pour terminer leur formation. Les employeurs ont souligné que ces apprentis peuvent obtenir un soutien financier, mais que certains ont tout de même de la difficulté à trouver un logement. Les questions de gestion personnelle représentent aussi un défi. D'autres employeurs indiquent que leurs employés n'ont pas le goût d'obtenir leur certificat même s'ils savent qu'il est important de devenir un compagnon compétent et diplômé. Les employeurs précisent que si leurs employés n'obtiennent pas leur certificat, ils ne seront pas en mesure d'embaucher plus d'apprentis. Dans un tel cas, ils ne peuvent pas compter sur un nombre suffisant de compagnons mentors. Des employeurs ont dit souhaiter qu'on présente une activité où les compagnons expliqueraient à leurs employés les avantages associés au certificat.

SORTIR DES SENTIERS BATTUS

- ⇒ Encourager le consommateur à demander une preuve de main-d'œuvre qualifiée pour favoriser la mise en place d'une culture de formation
- ⇒ Expliquer les avantages fiscaux aux cabinets d'experts-comptables

Encourager les employeurs à participer en parlant à leurs pairs :

- ⇒ Pour certains participants, il faudrait d'abord inciter les employeurs non participants à se rendre dans les écoles pour discuter des carrières offertes dans les métiers.
- ⇒ Lors d'activités de réseautage, on pourrait demander aux employeurs de se faire accompagner d'un employeur non participant.
- ⇒ Les employeurs participants pourraient présenter aux employeurs non participants des exposés sur la rentabilité de l'apprentissage.
- ⇒ On laisse entendre que les représentants du patronat au sein des conseils sectoriels peuvent continuer à faire connaître la rentabilité de l'apprentissage aux employeurs non participants.

Valoriser les travailleurs qualifiés :

- ⇒ Des employeurs de la construction ont suggéré que les gouvernements, qui sont aussi acheteurs de produits de construction, pourraient exiger une preuve de main-d'œuvre qualifiée pour favoriser une culture de formation.
- ⇒ Les employeurs ont affirmé qu'il faut renseigner les clients et les inciter à demander des preuves de certificats de compétence à leur fournisseur du secteur de la construction. Les employeurs participeront aux programmes d'apprentissage si les clients commencent à exiger ce niveau de compétence.

QUE PEUVENT FAIRE LES EMPLOYEURS?

- ⇒ Faire connaître les avantages de l'apprentissage à leurs collègues
- ⇒ Se faire accompagner d'un employeur sans apprenti à une activité d'information
- ⇒ Partager leur expérience avec des collègues à l'occasion d'un exposé
- ⇒ Embaucher un apprenti

5.0 CONCLUSION

Le marché du travail impose des défis de taille aux employeurs du Canada. Les pénuries de travailleurs imminentes, le manque de compétences, l'accès à la main-d'œuvre et une planification à long terme déficiente en matière de ressources humaines peuvent menacer la prospérité du Canada. Si les employeurs ne relèvent pas ces défis, ils auront de la difficulté à faire progresser leur entreprise, à accroître leur productivité et à demeurer compétitifs sur le marché international. Le FCA-CAF s'efforce d'aider les employeurs en les faisant participer à ses recherches sur le rendement des investissements en formation et en les consultants sur leur réalité. Les Forums de

participation des employeurs ont permis au FCA-CAF de déblayer le terrain. De nouvelles recherches permettraient de mieux comprendre la rentabilité de l'apprentissage. Grâce à ses recherches et à ses communications avec les employeurs, le FCA-CAF cherche constamment à faire connaître les avantages de l'apprentissage et ceux associés à la planification à long terme en matière de ressources humaines. Les entreprises du Canada ne pourront aspirer aux marchés internationaux et y être compétitives sans investir dans le développement du capital humain.

Prochaines étapes

À partir de ces résultats, la Stratégie relative à la participation des employeurs du FCA-CAF s'efforcera, de 2008 à 2011, de...

- ⇒ Faire comprendre aux employeurs que l'apprentissage représente un moyen efficace pour satisfaire leurs besoins en matière de ressources humaines
- ⇒ Aider les employeurs à embaucher des talents inexploités
- ⇒ Accroître les investissements des employeurs en apprentissage
- ⇒ Améliorer l'accès à des outils pratiques qui facilitent le recrutement et la conservation des apprentis
- ⇒ Offrir une voie vers la recherche et le dialogue dirigées par l'industrie
- ⇒ Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec info@caf-fca.org

ANNEXE A : QUESTIONS D'ÉVALUATION

FORUM DE PARTICIPATION DES EMPLOYEURS FORMULAIRE D'ÉVALUATION DES EMPLOYEURS

- ⇒ Vos commentaires sont importants. **Si vous êtes un employeur**, veuillez prendre le temps de remplir ce formulaire d'évaluation au cours de la séance.
- ⇒ Tous les renseignements recueillis demeureront **strictement confidentiels**. Un rapport résumera les renseignements recueillis grâce à ce formulaire et orientera les prochaines démarches

SECTION A : VEUILLEZ RÉPONDRE AUX QUESTIONS SUIVANTES AVANT LA SÉANCE DU MATIN.

A1. Principal secteur de métier :

- Transportation Service Construction Secteur manufacturier
 Autre : _____

A2. Emplacement :

- Nouvelle-Écosse Québec Ontario Manitoba Terre-Neuve T.-N.-O.
 Yukon Nunavut Nouveau-Brunswick Île-du-Prince-Édouard Colombie-Britannique
 Alberta Saskatchewan Marché international Plusieurs provinces

A3. Est-ce que vous pensez que l'apprentissage représente un investissement rentable pour votre entreprise?

- Oui Non Pas certain

A4. Quelle phrase **décrit le mieux** votre attitude par rapport à l'embauche d'un apprenti?

- Je suis ouvert à l'embauche d'un apprenti.
 Les bienfaits associés à l'embauche d'un apprenti ne sont pas évidents.
 Il est peu probable que j'embauche un jour un apprenti.

A5. Aviez-vous entendu parler du FCA-CAF avant de participer à cette activité?

- Oui Non Pas certain

A6. Est-ce que vous avez pris connaissance ou entendu parler, avant aujourd'hui, des conclusions du rapport du FCA-CAF intitulé « L'apprentissage – Une main-d'œuvre qualifiée crée une entreprise prospère : le Rendement des investissements en apprentissage pour les employeurs – Une étude de 15 métiers »?

- Oui Non Pas certain

A6a. Si oui, où avez-vous pris connaissance du rapport?

- Site Web du FCA-CAF Autre site Web
 Site Web d'une association d'employeurs Association d'employeurs
 Autre employeur/collègue Autre (préciser) _____

A7. Pour **quelle raison** avez-vous décidé de participer à cette rencontre? *[Cocher une seule case]*

- Je souhaitais connaître davantage l'étude sur le RIF réalisée par le FCA-CAF.
 Je souhaitais discuter des questions de formation avec d'autres employeurs.
 Je souhaitais en profiter pour faire connaître mon opinion.
 Autre raison : _____

SECTION B : VEUILLEZ RÉPONDRE AUX QUESTIONS SUIVANTES.

B1. Veuillez indiquer, d'après votre expérience, si les conclusions suivantes de l'étude du FCA-CAF sur le RIF sont exactes.

B1a. Pour chaque dollar investi dans un apprenti, les employeurs en tirent en moyenne un profit de 1,38 \$.

- Oui Non Ne sais pas

B1b. La valeur de production d'un apprenti dépasse les coûts de la formation au plus tard à la fin de la deuxième année.

- Oui Non Ne sais pas

B1c. L'embauche d'apprentis permet à l'entreprise d'avoir à son emploi des travailleurs qualifiés et de réduire le taux de roulement de son personnel.

- Oui Non Ne sais pas

B1d. Les compagnons formés par l'entreprise sont plus productifs que les compagnons ayant obtenu leur formation dans une autre entreprise.

- Oui Non Ne sais pas

B2. Est-ce que les conclusions seraient plus convaincantes si le FCA-CAF recueillait des données supplémentaires auprès **d'un plus grand nombre d'employeurs**?

- Oui Non Ne sais pas

B3. Est-ce que les conclusions seraient plus convaincantes si le FCA-CAF recueillait des données supplémentaires sur **votre métier**?

- Oui Non Ne sais pas

B4. Quelles données vous **convaincraient surtout** que l'apprentissage est un investissement rentable?

- De nouvelles données d'enquête fournies par les employeurs
 Les résultats de groupes de discussion rassemblant des employeurs
 Des employeurs se prononçant sur le sujet
 Des économistes se prononçant sur le sujet
 D'autres données : _____

B5. Si de nouvelles données étaient recueillies, dans quelle mesure celles-ci influenceraient-elles votre décision d'embaucher ou non un apprenti?

- J'utiliserai probablement cette information
 J'utiliserai peut-être cette information
 Il est peu probable que j'utilise cette information

SECTION C: VEUILLEZ RÉPONDRE AUX QUESTIONS SUIVANTES.

C1. Combien de personnes employez-vous en ce moment?

- Aucune (Je suis le seul employé) 1 à 5 personnes 5 à 9 personnes
 10 à 19 personnes 20 à 49 personnes Plus de 50 personnes

C2. Quelle méthode utilisez-vous **le plus** pour embaucher de nouveaux employés? [*Cocher une seule case*]

- Guichet emploi Publicité (dans les journaux, p. ex.) Affichage sur le site Web de l'entreprise
 Bouche-à-oreille Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires
 Contacts des employés actuels Autre méthode : _____

C3. Votre entreprise emploie combien d'apprentis en ce moment? _____

C3 a Quelle méthode utilisez-vous **le plus** pour embaucher des apprentis? *[Cocher une seule case]*

- Guichet emplois Publicité (dans les journaux, p. ex.) Affichage sur le site Web de l'entreprise
 Bouche-à-oreille Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires
 Contacts des employés actuels Autre méthode : _____

C3b (Question posée aux employeurs ayant des apprentis) Dans quelle mesure les raisons suivantes expliquent-elles votre décision d'embaucher des apprentis ou de les appuyer?

	Pas important	Un peu important	Neutre	Important	Très important	Ne sais pas
a. Venir en aide au métier et favoriser l'offre de travailleurs						
b. La formation des apprentis satisfait mes exigences et mes besoins						
c. Répond aux besoins futurs de l'entreprise						
d. C'est logique sur le plan financier						
e. Besoins en compétences et en qualifications						
f. Il est difficile de trouver des travailleurs spécialisés						
g. Ça leur donne un coup de main						
h. Les apprentis deviennent des professionnels très compétents						
i. C'est sensé sur le plan administratif						
j. Autre (veuillez préciser) :						

[Veuillez passer à la question C7]

C4. Même si vous n'avez pas d'apprenti en ce moment, est-ce que vous ou votre entreprise avez déjà embauché des apprentis?

- Oui *[Aller à C5]* Non *[Aller à C6]* Ne sais pas *[Aller à C6]*

C5. Si vous avez déjà embauché des apprentis et cessé de le faire, quelles sont les trois principales raisons pour lesquelles vous avez pris cette décision? Veuillez numéroter vos trois principales raisons en utilisant les nombres 1, 2 et 3.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Crainte du maraudage | <input type="checkbox"/> Trop coûteux |
| <input type="checkbox"/> Faible volume commercial/Aucun besoin | <input type="checkbox"/> Pas d'apprentis disponibles |
| <input type="checkbox"/> Trop de paperasse | <input type="checkbox"/> Aucun financement offert |
| <input type="checkbox"/> Le compagnon y consacre trop de temps | <input type="checkbox"/> Les apprentis sont formés de façon inadéquate ou mal préparés avant l'apprentissage |
| <input type="checkbox"/> Pas assez de compagnons et de surveillants qualifiés pour les apprentis | <input type="checkbox"/> Les apprentis ne consacrent pas le temps et les efforts nécessaires pour terminer leur programme |
| <input type="checkbox"/> Autre raison (veuillez préciser ci-dessous)
_____ | <input type="checkbox"/> Les autres sources de main-d'œuvre sont plus faciles d'accès |

C6. Si vous n'avez jamais embauché un apprenti, pourquoi ne l'avez-vous pas fait? Veuillez indiquer les trois principales raisons pour lesquelles vous n'avez pas embauché un apprenti. Veuillez numéroter vos trois principales raisons en utilisant les nombres 1, 2 et 3.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Crainte du maraudage | <input type="checkbox"/> Trop coûteux |
| <input type="checkbox"/> Pas pertinent dans mon domaine | <input type="checkbox"/> Incertitude par rapport au futur volume de travail |
| <input type="checkbox"/> Trop de paperasse | <input type="checkbox"/> Aucun financement offert |
| <input type="checkbox"/> Le compagnon y consacre trop de temps | <input type="checkbox"/> Les apprentis sont formés de façon inadéquate ou mal préparés avant l'apprentissage |
| <input type="checkbox"/> Pas assez de compagnons et de surveillants qualifiés pour les apprentis | <input type="checkbox"/> Les apprentis ne consacrent pas le temps et les efforts nécessaires pour terminer leur programme |
| <input type="checkbox"/> Pas d'apprentis disponibles | <input type="checkbox"/> Pas de programme d'apprentissage dans mon domaine |
| <input type="checkbox"/> Autre raison (veuillez préciser ci-dessous)
_____ | <input type="checkbox"/> Les autres sources de main-d'œuvre sont plus faciles d'accès |

C7. Quels mécanismes de soutien pousseraient **le plus** les employeurs à embaucher un apprenti ou à augmenter le nombre d'apprentis travaillant dans leur entreprise?

- Meilleur soutien en matière de liaison et de coordination
- Plus d'aide pour la présélection des candidats
- Plus de stimulants fiscaux
- Des moyens de communication plus accessibles avec les apprentis éventuels
- Autre _____

SECTION D : VEUILLEZ RÉPONDRE AUX QUESTIONS SUIVANTES À LA FIN DE LA RENCONTRE.

D1. Cette rencontre vous a-t-elle été utile?

- Oui Non Pas certain

D2. Selon vous, quelle partie de la rencontre vous a été **la plus utile**?

- Exposé sur l'étude du FCA-CAF sur le RIF Allocutions des employeurs champions
 Échanges facilités avec les autres employeurs
 Autre : _____

D3. Est-ce que vous participeriez de nouveau à une activité du FCA-CAF portant sur l'apprentissage?

- Oui Non Pas certain

D4. À la fin de cette rencontre, laquelle des phrases suivantes **décrit le mieux** votre attitude à l'égard de la rentabilité de l'apprentissage?

- Je suis encore plus convaincu que l'apprentissage est rentable.
 Il faudrait qu'on me présente plus de données pour que je sois convaincu de la rentabilité de l'apprentissage.
 Je ne suis toujours pas convaincu que l'apprentissage est rentable.

D5. Laquelle des phrases suivantes **décrit le mieux** votre attitude concernant l'embauche d'un apprenti?

- Je suis encore plus convaincu que l'apprentissage est rentable. Je vais continuer à embaucher des apprentis.
 Je suis plus ouvert à l'idée d'embaucher un apprenti que je ne l'étais avant aujourd'hui.
 Les bienfaits associés à l'embauche d'un apprenti ne sont pas encore évidents. Il faudrait qu'on me présente plus de données pour que je sois convaincu de la rentabilité de l'apprentissage.
 Je n'ai pas changé d'idée. Il est peu probable que j'embauche un jour un apprenti.