
Canada atlantique : obstacles à l'apprentissage et pénurie de main-d'œuvre – deux problèmes liés

Il est urgent d'apporter des changements au système d'apprentissage pour éviter une crise de la main-d'œuvre au Canada atlantique

Katie Phillips, stagiaire en politique publique et entrepreneuriat

Les défis que le Canada atlantique doit relever sur le plan démographique, de l'immigration et de l'exode régional menacent de plonger la région dans une crise de la main-d'œuvre. Près de la moitié des propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME) préconisent l'apprentissage comme solution potentielle aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, en raison d'obstacles tels que les coûts élevés, les risques de maraudage, les lacunes en matière d'information, la rigidité des règles encadrant la formation et le manque d'homogénéité à l'échelle régionale, il est difficile, voire impossible, pour de nombreux employeurs d'engager et de former des apprentis.

Introduction et contexte

La pénurie de main-d'œuvre

Le Canada est aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre. Dans de nombreuses professions, les travailleurs approchant de la retraite sont plus nombreux que ceux qui s'apprentent à prendre leur relève (Annexe 1)¹. Selon l'Atlantic Institute for Market Studies, si les tendances actuelles se poursuivent, un poste sur huit sera vacant au Canada en 2026².

Bien que la pénurie de main-d'œuvre constitue un problème national, les réalités démographiques et de l'immigration du Canada atlantique sont telles que le problème est une préoccupation pressante et immédiate. Dans cette région, à l'heure actuelle, le taux de postes vacants dans le secteur privé est de 2,2 %, ce qui représente environ 15 400 postes non pourvus³. Lorsque l'on a demandé aux propriétaires de PME quel est le plus grand défi auquel le Canada atlantique sera

¹ Statistique Canada, 2013, *Scolarité au Canada : niveau de scolarité, domaine d'études et lieu des études*.

² McNiven, J.D et Michael Foster, 2009, *The Developing Workforce Problem: Confronting the*

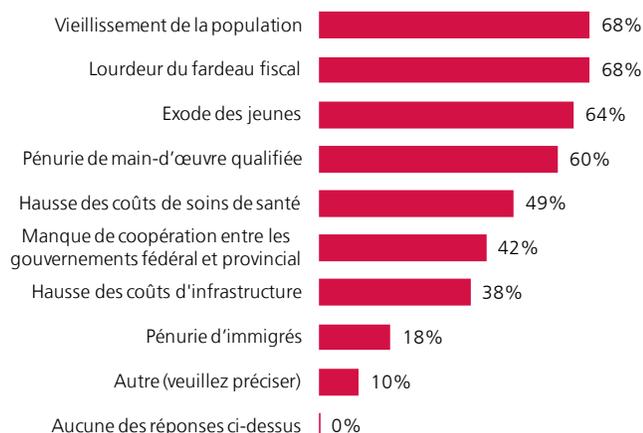
Canadian Labour Shortages in the Coming Decades, Atlantic Institute for Market Studies.

³ Chiffres tirés du rapport de Mallett, Ted, 2013, *Postes à pourvoir : Les postes vacants dans le secteur privé du Canada au 2^e trimestre de 2013, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI).*

confronté au cours des cinq prochaines années, 60 % d'entre eux ont cité la pénurie de main-d'œuvre (Figure 1).

Figure 1

Les plus grands défis auxquels le Canada atlantique devra faire face au cours des cinq prochaines années



Source : FCEI, *Sondage Défis liés à la main-d'œuvre qualifiée et à la formation d'apprentis*, août 2013, n=665.

Difficultés démographiques

Avec une population de quelque 2,3 millions de personnes, le Canada atlantique est l'une des régions les moins peuplées du pays⁴. Bien que les taux de croissance démographique aient augmenté entre 2006 et 2011, les provinces de l'Atlantique restent à la traîne par rapport à la moyenne nationale (Figure 2)⁵.

Le Canada atlantique compte aussi la population vieillissante qui croît le plus rapidement au pays. Actuellement, plus de 16 % de la population est âgée de 65 ans ou plus⁶. Cette réalité démographique n'est pas passée inaperçue auprès des propriétaires de PME : 68 % considèrent le vieillissement de la population comme un problème grave auquel la région devra faire face au cours des cinq prochaines années (Figure 1). Cet accroissement de la population vieillissante

⁴ Statistique Canada, 2012, *Chiffres de population, Canada, provinces et territoires, recensements de 2011 et 2006*

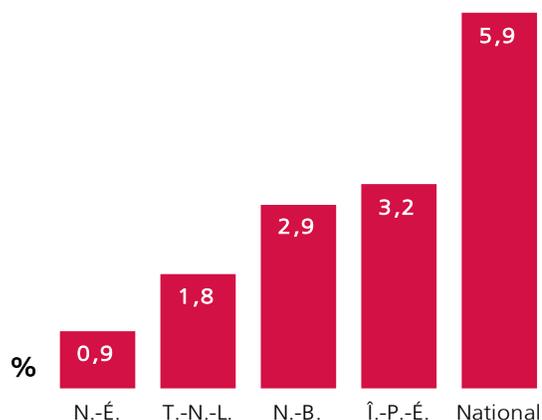
⁵ Statistique Canada, 2012, *La population canadienne en 2011 : effectifs et croissance démographique*.

⁶ Chiffres tirés de Statistique Canada, *Tableau CANSIM 051-0001* (base de données).

étant assorti de l'un des taux de fécondité les plus faibles au Canada⁷, on comprend aisément pourquoi la région a du mal à produire des travailleurs pour le marché du travail.

Figure 2

Taux de croissance de la population de 2006 à 2011, par région (pourcentage de la population totale)



Source : Statistique Canada, 2012, *La population canadienne en 2011 : effectifs et croissance démographique*.

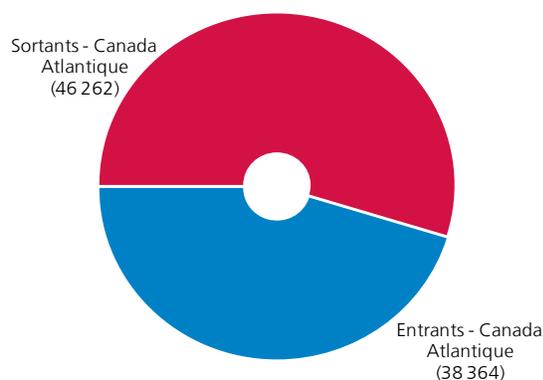
Défis sur le plan de l'immigration

Outre les difficultés démographiques, le Canada atlantique est également confronté à des défis sur le plan de l'immigration. Des milliers de migrants interprovinciaux quittent la région chaque année pour les provinces du Centre et de l'Ouest du Canada. Étant donné que le nombre de sortants est plus élevé que le nombre d'entrants, le Canada atlantique présente en fait un solde migratoire *néгатif* de 7 898 habitants (Figure 3)⁸.

⁷ Statistique Canada, *Tableau CANSIM 102-4505* (base de données).

⁸ Chiffres tirés de Statistique Canada, *Tableau CANSIM 051-0019* (base de données) et Statistique Canada, *Tableau CANSIM 051-0018* (base de données).

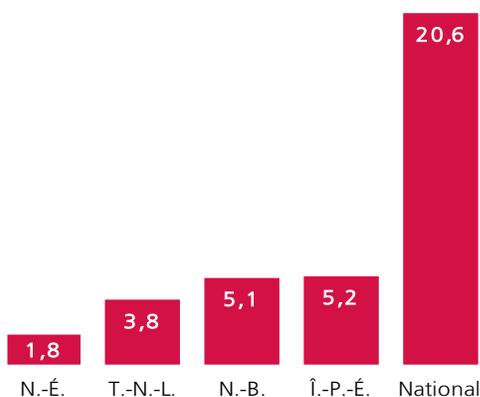
Figure 3
Migration interprovinciale au Canada atlantique en 2009-2010



Source : Chiffres tirés de Statistique Canada, Tableaux CANSIM 051-0019 et 051-0018 (base de données).

Dans le domaine de l'immigration internationale, la région ne s'en tire guère mieux. Environ 4 % de la population du Canada atlantique est née à l'étranger, ce qui contraste nettement avec la moyenne nationale de 20,6 % (Figure 4)⁹.

Figure 4
Résidents nés à l'étranger en 2011, par région (pourcentage de la population totale)



Source : Chiffres tirés de Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Statistique Canada, 2012, Chiffres de population, recensements de 2011 et 2006. Statistique Canada, 2013, Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada.*

⁹ Statistique Canada, 2013, *Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada.*

Les faibles taux de migration interprovinciale et d'immigration internationale du Canada atlantique sont très préoccupants pour les PME. Soixante-quatre pour cent des propriétaires de PME de la région ont identifié l'exode des jeunes comme étant l'un des plus grands défis du Canada atlantique et 18 % ont signalé que l'immigration insuffisante était un problème majeur pour la région (Figure 1).

Nécessité d'apporter des changements

Plus de 385 projets d'investissement importants se trouvant à divers stades de développement dans tout le Canada atlantique¹⁰, la demande de main-d'œuvre qualifiée va demeurer une préoccupation continue pour la région à moins que des changements majeurs ne soient apportés. Notre paysage démographique s'est considérablement transformé au cours des cinquante dernières années; pourtant, les gouvernements continuent à appliquer des politiques conçues pour répondre aux besoins d'une génération très différente.

À la fin des années 1960, les politiques du marché du travail ont été créées dans le but de faciliter l'arrivée massive des baby-boomers dans la population active. Aujourd'hui, des décennies plus tard, les baby-boomers prennent leur retraite, mais les politiques sont demeurées en grande partie identiques. Afin de faire face aux réalités démographiques et aux besoins de main-d'œuvre actuels, les politiques désuètes doivent être modifiées¹¹. Plus particulièrement, les règles gouvernant l'apprentissage doivent être réexaminées afin d'aider à désamorcer la crise de la main-d'œuvre imminente.

Qu'est-ce que l'apprentissage?

L'apprentissage est un aspect d'une solution globale à la pénurie de main-d'œuvre¹², qui

¹⁰ Conseil économique des provinces de l'Atlantique, 2013, *Major Projects Inventory 2013: Investment Potential for Atlantic Canada Continues to Improve.*

¹¹ McNiven et Foster, *The Developing Workforce Problem.*

¹² Andrew, Judith, et Plamen Petkov, 2007, *Apprenticeship Training: Lessons Not Learned*, FCEI.

consiste à préparer des centaines de Canadiens des provinces de l'Atlantique à entrer sur le marché du travail chaque année. Lorsque l'on a demandé à des propriétaires de PME ce qui pourrait atténuer les difficultés de recrutement et les problèmes de pénurie de main-d'œuvre, 48 % d'entre eux ont indiqué l'apprentissage (Figure 5).

Le terme « apprentissage » désigne la formation en cours d'emploi suivie par des étudiants inscrits à des programmes de métiers dans le cadre de leur formation. Cette formation professionnelle, conçue de façon à compléter la formation technique, fournit aux étudiants une expérience pratique qu'ils n'obtiendraient pas autrement dans le contexte d'une classe.

Figure 5

Quelles mesures aideraient votre entreprise à faire face à ses problèmes d'embauche (ou à la pénurie de main-d'œuvre)?



Source : FCEI, *Sondage Défis liés à la main-d'œuvre qualifiée et à la formation d'apprentis*, août 2013, n=665.

Les apprentis sont formés par des compagnons, soit des gens de métier titulaires d'un certificat d'aptitude ou d'un diplôme d'apprentissage. Le compagnon sera le mentor de l'apprenti pour la durée de l'apprentissage. Il lui incombe d'enseigner les compétences requises et de guider les apprentis.

Une fois qu'un apprenti a terminé la formation professionnelle et technique nécessaire, il peut

opter pour la certification¹³. Les étudiants qui réussissent l'examen de certification obtiennent le titre de compagnon et ont droit aux avantages qui lui sont rattachés, à savoir un échelon de rémunération plus élevé et une demande accrue à l'égard de leurs compétences.

Cependant, l'apprentissage n'est pas la seule filière menant aux métiers. Il est possible de recevoir une formation pour un métier sans participer à un programme d'apprentissage¹⁴. Ceux qui choisissent cette voie peuvent toujours passer l'examen de certification à condition d'avoir accumulé suffisamment d'expérience de travail. Les personnes qui passent l'examen s'appellent des ouvriers qualifiés. Un ouvrier qualifié qui a réussi l'examen recevra le même certificat de compagnon qu'une personne ayant terminé son apprentissage. La filière à suivre pour devenir un ouvrier qualifié est généralement plus longue qu'un programme d'apprentissage et présente des taux de réussite plus faibles.

Termes des métiers

Métier désigné :

Métier réglementé par le ministère provincial régissant l'apprentissage.

Métier d'apprentissage :

Métier désigné pour lequel une formation d'apprentis est offerte.

Métier à certification obligatoire :

Métier pour lequel l'inscription à titre d'apprenti ou la certification à titre de compagnon est obligatoire.

Métier à certification facultative :

Métier pour lequel l'inscription/la certification n'est pas obligatoire.

Métier désigné Sceau rouge :

Métier pour lequel il existe des normes interprovinciales qui permettent la reconnaissance des titres de compétences dans toutes les provinces.

¹³ À l'exception des métiers à certification obligatoire.

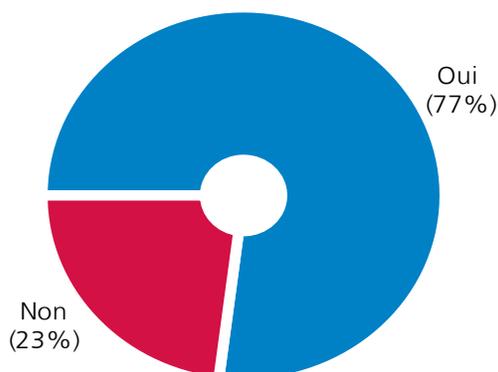
¹⁴ À moins qu'il ne s'agisse d'un métier à certification obligatoire.

Les obstacles à l'apprentissage

Il est clair que l'apprentissage joue un rôle essentiel dans la production de gens de métier qualifiés pour le marché du travail. Ce qui n'est pas clair, toutefois, c'est la raison pour laquelle on n'a pas plus souvent recours à l'apprentissage, compte tenu surtout des conditions de travail actuelles. Les représentants du gouvernement et d'autres intervenants ont tendance à attribuer aux employeurs la responsabilité des faibles taux de participation. Pourtant, les PME ont largement recours à l'apprentissage. En fait, selon les résultats d'un sondage, parmi les 40 % de propriétaires de PME dans la région qui ont employé des gens de métier, 77 % ont offert une formation d'apprentis au cours des cinq dernières années (Figure 6).

Figure 6

Votre entreprise¹⁵ a-t-elle dispensé une formation en cours d'emploi à des apprentis au cours des cinq dernières années?



Source : FCEI, *Sondage Défis liés à la main-d'œuvre qualifiée et à la formation d'apprentis*, août 2013, n=665.

Comme l'indiquent ces chiffres, la majorité des employeurs comprennent l'importance de l'apprentissage et s'efforcent d'offrir des formations, mais la tâche n'est pas facile. Les réponses au sondage révèlent également que les employeurs souhaitant participer à des programmes d'apprentissage se heurtent à un

¹⁵ La figure 6 montre les réponses des propriétaires de petites entreprises en mesure d'embaucher des gens de métier (c.-à-d. apprentis et ouvriers professionnels).

certain nombre d'obstacles qui rendent l'offre d'une formation incroyablement difficile, voire impossible. L'identification et l'élimination de ces obstacles permettront d'accroître la main-d'œuvre du Canada atlantique en augmentant la participation afin d'inclure ceux qui ne fournissent pas de formation actuellement et aidera ceux qui participent déjà aux programmes d'apprentissage à le faire à une plus grande échelle.

Coûts

Les employeurs assument la plupart des frais associés à l'offre d'une formation en cours d'emploi¹⁶. Salaires, avantages sociaux, sorties de fonds, coûts d'administration et autres sont tous payés par l'employeur. Tandis que les grandes entreprises peuvent absorber les coûts d'apprentissage, les PME ont souvent de la difficulté à régler la facture. Selon la moitié des propriétaires de PME interrogés dans les provinces de l'Atlantique, les coûts associés à la supervision et à la formation d'apprentis sont problématiques quand il s'agit d'offrir une formation d'apprentis (Figure 7).

Je suis prêt à donner de mon temps pour améliorer leur formation [d'apprentis], mais je ne peux pas me permettre de leur verser un salaire.

— membre de la FCEI, services d'architecture/d'ingénierie

Environ 71 % des coûts d'apprentissage proviennent des salaires et des avantages sociaux¹⁷. Le salaire d'un apprenti est environ 40 % à 90 % moins élevé que celui d'un compagnon. Habituellement, les apprentis

¹⁶ Le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis (CICEA) permet d'atténuer les coûts dans certains cas.

¹⁷ Forum canadien sur l'apprentissage (FCA), 2009, *Il est payant d'embaucher un apprenti*.

reçoivent une rémunération bien en dessous du salaire minimum. Par comparaison, dans plusieurs pays européens tels que l'Autriche, l'Angleterre, la France, l'Allemagne et la Suisse, les apprentis sont rémunérés à un taux beaucoup plus bas. Ce salaire (ou indemnité d'apprenti) tient compte du fait que l'apprenti est en cours de formation et permet aux employeurs de récupérer une partie des coûts de formation¹⁸.

Bien que certains programmes provinciaux offrent une aide financière, bon nombre d'entre eux ciblent l'apprenti plutôt que l'employeur. Les quelques programmes provinciaux ouverts aux propriétaires d'entreprise, comme le programme TREMPIN¹⁹ en Nouvelle-Écosse et la subvention salariale pour les apprentis²⁰ à Terre-Neuve-et-Labrador, donnent la préférence aux employeurs qui engagent des personnes de groupes sous-représentés. Il ne fait aucun doute qu'il est important d'accroître les possibilités pour les membres de ces groupes, mais étant donné la pénurie de main-d'œuvre actuelle, de nombreux employeurs n'ont pas l'option d'engager des gens venant d'un groupe sous-représenté. Il faudrait offrir davantage d'incitatifs financiers généraux pour aider les entreprises à assumer les coûts de l'apprentissage en vue d'augmenter les niveaux de participation.

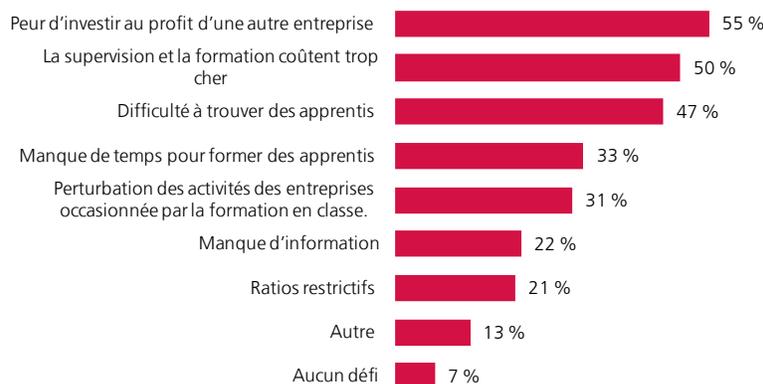
Outre les coûts quantitatifs, les employeurs défraient aussi des coûts d'opportunité lorsqu'ils dispensent une formation d'apprentis puisque pour engager un apprenti, un employeur doit monopoliser un nombre considérable d'heures de travail des compagnons. Le temps qu'un compagnon passe à enseigner à un apprenti et à l'encadrer réduit la productivité globale de l'entreprise. Le temps ainsi perdu par les compagnons représente la deuxième dépense la plus

importante pour les employeurs, soit environ 23 % des coûts totaux d'apprentissage²¹.

Figure 7

Principaux défis posés par la formation d'apprentis

Source : CFIB, *Sondage Défis liés à la main-d'œuvre*



qualifiée et à la formation d'apprentis, août 2013, n=665

Les coûts associés à la formation d'apprentis ont un important effet dissuasif sur les employeurs. Bien que certaines études aient montré que les apprentis finissent par produire un rendement net positif²², il arrive souvent que les PME ne disposent pas des fonds nécessaires à l'investissement initial. Les PME reconnaissent l'importance de former la prochaine génération de compagnons, mais le fait est que bon nombre d'entre elles ne peuvent se permettre de dispenser une formation d'apprentis.

Maraudage

Étant donné que l'apprentissage représente un investissement important pour les employeurs, il n'est pas étonnant que le maraudage soit une des préoccupations souvent exprimées. On parle de maraudage lorsqu'un concurrent engage un compagnon récemment qualifié qu'un employeur a formé à titre d'apprenti²³. Cette expérience peut être très frustrante pour l'employeur qui vient de consacrer des

¹⁸ Steedman, Hilary, 2010, *The State of Apprenticeship in 2010: International Comparisons*, The London School of Economics and Political Science.

¹⁹ Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire, Nouvelle-Écosse, 2013, lignes directrices sur le programme TREMPIN.

²⁰ Newfoundland and Labrador, Department of Advanced Education and Skills. Apprenticeship Wage Subsidy Fact Sheet.

²¹ FCA, *Il est payant d'embaucher un apprenti*.

²² FCA, 2006, *Apprenticeship-Building a Skilled Workforce for a Strong Bottom Line*; FCA, *Il est payant d'embaucher un apprenti*.

²³ FCA, *Apprenticeship-Building a Skilled Workforce for a Strong Bottom Line*.

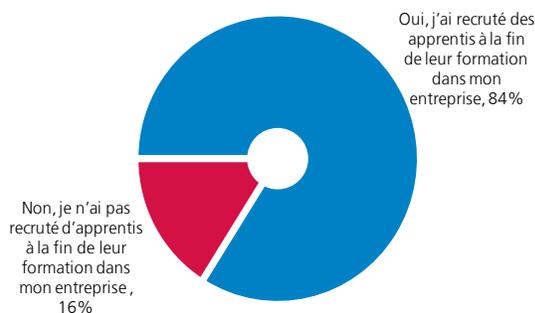
ressources considérables pour former l'apprenti. Environ 55 % des propriétaires de PME des provinces de l'Atlantique craignent que leur investissement dans la formation d'apprentis profite à une autre entreprise (Figure 7).

Mis à part la perte de l'investissement financier, le maraudage prive également un employeur des avantages d'employer un compagnon qui a été formé sur place. Des études révèlent que selon les employeurs, les compagnons formés sur place sont plus productifs que ceux ayant été formés ailleurs. Selon eux, ils ont tendance à faire moins d'erreurs, à mieux s'intégrer dans l'entreprise, à avoir de meilleures relations avec la clientèle et de meilleurs résultats en matière de santé et de sécurité au travail²⁴.

Le maraudage est particulièrement problématique pour les PME, car en raison de leurs ressources limitées, la perte de tout employé leur nuit grandement. Lorsqu'on les interroge, les propriétaires de PME de la région se disent très désireux de garder les apprentis qu'ils forment, 84 % d'entre eux engageant une partie ou la totalité de leurs apprentis une fois qu'ils ont terminé leur formation (Figure 8).

Figure 8

Avez-vous recruté des apprentis à la fin de leur formation dans votre entreprise?²⁵



Source : FCEI, Sondage Défis liés à la main-d'œuvre qualifiée et à la formation d'apprentis, août 2013, n=665.

²⁴ FCA, *Il est payant d'embaucher un apprenti*.

²⁵ La figure 8 montre les réponses des propriétaires de petites entreprises en mesure d'embaucher des gens de métier (c.-à-d. apprentis et ouvriers professionnels).

Manque d'information

L'apprentissage est régi par une foule de règles et de règlements qui peuvent avoir d'importantes répercussions s'ils ne sont pas bien observés. Compte tenu de ces exigences, les employeurs *devraient* pouvoir accéder à de l'information claire et exacte sur le processus d'apprentissage. Pourtant, 22 % des propriétaires de PME interrogés ont indiqué que le manque d'information sur l'apprentissage constituait un obstacle à l'offre d'une formation (Figure 7).

Au Canada atlantique, les ressources les plus accessibles sur l'apprentissage figurent sur les sites Web des divisions provinciales de l'apprentissage. Toutefois, l'information que l'on trouve sur ces sites Web n'est pas toujours à jour ni complète. Les services à la clientèle téléphoniques ne font pas mieux puisqu'on y reçoit l'information qui est incomplète et parfois incorrecte. Le manque d'accès à de l'information de qualité entrave sérieusement la participation des employeurs à des programmes d'apprentissage.

J'ai dû chercher pendant longtemps et j'ai eu du mal à trouver qui appeler pour en savoir plus sur le programme; l'information n'était pas facilement accessible en ligne, ce qui semble dépassé à notre époque.

— membre de la FCEI, réparation de véhicules automobiles

Le manque d'information se fait le plus cruellement sentir lorsque vient le temps d'embaucher des apprentis. Les propriétaires de PME qui souhaitent employer des apprentis doivent les trouver eux-mêmes. Le processus d'embauche peut être onéreux, particulièrement au Canada atlantique où il

n'existe pas de base de données ni de services de jumelage ni d'autres ressources pour relier des apprentis potentiels à des employeurs²⁶. Quarante-sept pour cent des propriétaires de PME sondés ont reconnu que les difficultés rencontrées pour trouver des apprentis étaient un obstacle à l'apprentissage (Figure 7).

Dans certaines provinces autres que celles du Canada atlantique, les employeurs ont cependant accès à des bases de données en ligne gratuites qui font office de réseaux d'apprentissage. En Ontario et en Colombie-Britannique par exemple, des services sur Internet permettent aux employeurs de chercher et de trouver des candidats à l'apprentissage en fonction de leurs besoins et exigences²⁷. Pour le moment, il n'existe pas de ressource comparable pour les employeurs dans aucune des provinces de l'Atlantique.

Système de formation rigide

Les régimes d'apprentissage au Canada atlantique sont rigides et décalés par rapport aux réalités des entreprises. Alors que la formation des apprentis repose essentiellement sur les épaules des employeurs, les systèmes d'apprentissage ne tiennent pas compte de l'employeur ni de ses besoins. Bien qu'il existe de nombreux exemples de rigidité au sein des systèmes d'apprentissage des provinces de l'Atlantique, ce rapport cible les trois facteurs les plus importants selon les PME : la formation par blocs, le manque de réceptivité aux besoins du marché du travail et les ratios.

Formation par blocs

La formation par blocs consiste à libérer de leur formation en classe des étudiants inscrits à des programmes de métiers pour travailler en entreprise en tant qu'apprentis. Pendant cette période, les apprentis doivent effectuer un nombre précis d'heures de travail et acquérir certaines compétences. La durée de la

période que l'étudiant passe sur le lieu de travail dépend du métier et du temps nécessaire pour obtenir l'expérience requise.

Le modèle de formation par blocs est un moyen inefficace de combiner la formation technique et la formation professionnelle. Il repose sur l'idée que les employeurs seront en mesure d'offrir les compétences précises dont l'apprenti a besoin dans un laps de temps relativement court. Or, une entreprise ne pouvant pas prévoir sa charge de travail, il se peut que pendant la période où l'apprenti est libéré, il n'y ait pas dans l'entreprise de besoin pour les compétences que celui-ci doit acquérir. En outre, étant donné que le calendrier des formations par blocs ne concorde pas avec les cycles économiques, un apprenti sera peut-être libéré de ses cours en classe pour travailler en entreprise durant des périodes connues comme étant moins occupées.

Avec ce système, les apprentis finissent parfois par passer plus de temps « en libération » qu'ils ne l'avaient planifié. Il n'est pas rare que des apprentissages de quatre ans prennent en fait sept ou huit ans. D'après la plus récente *Enquête nationale auprès des apprentis* de Statistique Canada, plus d'un apprenti sur quatre était resté dans son programme une fois et demi plus longtemps que la durée prescrite²⁸. Ce retard à entrer dans la population active représente un obstacle important pour les employeurs comme pour les apprentis.

Un autre problème que pose la formation par blocs est le bouleversement des activités de l'entreprise à la suite du retour à l'école d'un apprenti. Après avoir acquis l'expérience de travail requise, les apprentis doivent quitter l'employeur pour suivre une autre session de formation technique. Dans les PME où les apprentis représentent une part considérable du personnel, ce départ peut nuire à l'entreprise. Environ 31 % des employeurs ont

²⁶ Le Office to Advance Women Apprentices (OAWA) est financé par le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador.

²⁷ Voir <http://apprenticebc.ca/apprentice-search/>, <http://www.stepbc.ca/>, <http://www.tradeability.ca/>, <http://www.apprenticesearch.com/>.

²⁸ Voir Ménard, Marinka, Cindy K.Y. Chan, et Merv Walker, 2008, *Enquête nationale auprès des apprentis : Vue d'ensemble du Canada 2007* et FCA, 2011, *Investigating Apprenticeship Completion in Canada: Reasons for Non-Completion and Suggested Initiatives for Improving Completion*.

indiqué que ce problème était un obstacle majeur à l'offre d'une formation d'apprentis (Figure 7).

Un modèle plus souple qui permettrait que les formations aient lieu le soir, le week-end ou un jour par semaine, au lieu de périodes de temps prolongées, ne perturberait pas autant le fonctionnement de l'entreprise. Des règles de ce type existent déjà dans des pays comme l'Autriche, la France et l'Allemagne²⁹. Par ailleurs, les systèmes d'apprentissage en Suisse et en Australie ont intégré la « formation en groupe », où un apprenti alterne entre différents employeurs pour acquérir des compétences. Cette méthode aide les PME qui autrement ne seraient pas en mesure de satisfaire aux exigences d'apprentissage³⁰. Au Canada, en droit, en médecine et dans d'autres domaines, on utilise déjà ce type d'approche basé sur la collaboration pour la formation en cours d'emploi. Adopter une mesure semblable dans le domaine de l'apprentissage pourrait alléger le fardeau des propriétaires de PME et se traduire par une expérience d'apprentissage plus complète pour l'apprenti³¹.

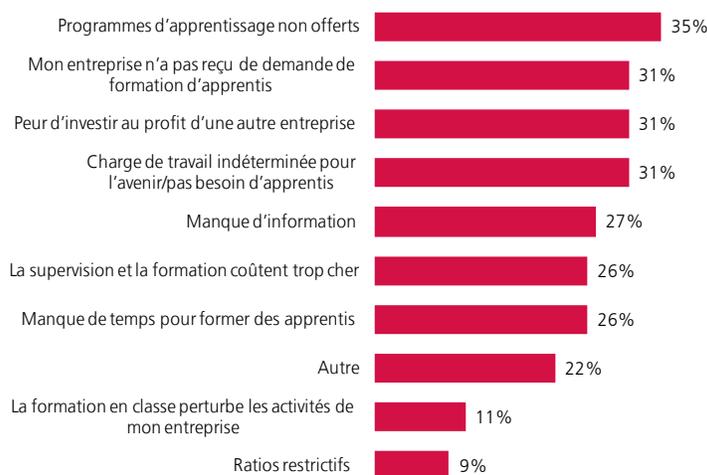
Manque d'écoute des besoins du marché du travail

Au lieu d'évoluer au fil des changements du marché, l'apprentissage au Canada atlantique est essentiellement resté inchangé. Le manque de programmes de formation d'apprentis démontre bien que le système d'apprentissage n'est pas à l'écoute des besoins du marché. Environ 35 % des métiers désignés au Canada atlantique ne sont pas des métiers d'apprentissage, même si les employeurs en ont un besoin désespéré. Lorsque l'on a demandé à des propriétaires de PME des provinces de l'Atlantique n'ayant pas participé à des programmes d'apprentissage au cours des cinq dernières années ce qui empêchait leur entreprise de dispenser une telle formation, 35 % ont déclaré qu'il n'y avait pas de programmes d'apprentissage dans les

métiers présents dans leur entreprise (Figure 9).

Figure 9

Quels facteurs vous ont empêché de fournir une formation en cours d'emploi à des apprentis?



Source : FCEI, *Sondage Défis liés à la main-d'œuvre qualifiée et à la formation d'apprentis*, août 2013, n=665.

Ils ont ainsi indiqué avoir besoin, entre autres, de boulangers, de conducteurs de grue, de techniciens en systèmes d'alarme et de réparateurs d'appareils ménagers, mais qu'aucun programme d'apprentissage n'existait pour ces métiers. En l'absence de programmes de formation, les personnes intéressées à suivre un apprentissage dans ces métiers sont obligées de quitter leur province, et peut-être même leur région. Il est peu probable qu'elles reviennent, surtout si elles se voient offrir un emploi permanent par l'entreprise qui les a formées.

L'importance d'être à l'écoute des besoins de l'industrie a été mise en évidence dernièrement dans le cadre de l'examen du programme d'apprentissage de la Nouvelle-Écosse. Au nombre des recommandations contenues dans ce rapport, le groupe de référence a souligné l'importance de créer un système d'apprentissage qui est en phase avec les besoins du marché du travail et qui s'adapte à des conditions économiques et

²⁹ Steedman, *The State of Apprenticeship in 2010*.

³⁰ Ibid.

³¹ FCA, 2004, *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada : perception des obstacles : un rapport de consultation*.

industrielles changeantes³². Le fait que l'on reconnaisse la nécessité d'une harmonisation avec le marché du travail démontre à quel point le système actuel reflète peu les réalités de l'industrie. La pénurie de main-d'œuvre illustre parfaitement que l'on n'a pas tenu compte des commentaires des employeurs sur les besoins des secteurs. S'il n'y a pas de dialogue ouvert, continu, entre le gouvernement, les établissements d'enseignement et les entreprises, le système d'apprentissage ne pourra pas suffire à la demande de travailleurs. Il faut améliorer la coopération et la coordination pour garantir que des pénuries et des saturations ne se produisent pas à l'avenir.

Nos gouvernements doivent s'engager pleinement à l'égard des programmes d'apprentissage et discuter des besoins de compétences spécifiques avec l'industrie avant de choisir où concentrer leur énergie.

— membre de la FCEI, conseils en gestion

Ratios

Le terme ratio désigne le nombre de compagnons qui doivent être employés pour chaque apprenti. Vingt-et-un pour cent des propriétaires de PME de la région indiquent que des ratios restrictifs sont un obstacle à l'offre d'une formation d'apprentis (Figure 7).

Au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, le ratio est d'un compagnon par apprenti³³. Le

³² Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire, division de l'apprentissage, Nouvelle-Écosse 2013.

³³ Sauf pour les métiers suivants en Nouvelle-Écosse : poseur de revêtements souples = 2:1, technicien de glaces de véhicules automobiles = 2:1, boutefeux = 2:1, horticulteur-paysagiste = 2:1. De plus, peintre, décorateur et tôleux ont des ratios secondaires de 1:3 (c'est-à-dire trois compagnons pour le deuxième apprenti embauché).

gouvernement de Terre-Neuve a augmenté dernièrement le ratio, qui est passé à deux apprentis par compagnon. Les employeurs peuvent aussi demander un permis pour pouvoir embaucher trois apprentis par compagnon, à condition que le troisième apprenti soit dans sa dernière année d'apprentissage.

L'Île-du-Prince-Édouard est la seule province de l'Atlantique qui n'ait pas de ratio obligatoire. À la place, elle a un ratio *recommandé/facultatif* d'un apprenti pour un compagnon. Les pénalités sont ce qui différencie principalement les ratios obligatoires des ratios facultatifs. Lorsque les ratios sont obligatoires, les divisions provinciales de l'apprentissage peuvent imposer des pénalités aux propriétaires de PME qui ne les respectent pas. Ce n'est toutefois pas possible avec des ratios facultatifs. Compte tenu du fait que ne pas respecter le ratio obligatoire pourrait entraîner des amendes de plusieurs milliers de dollars pour une entreprise, la différence entre les ratios obligatoires et les ratios facultatifs est importante.

Qu'entend-on par dérogation à la règle du ratio?

Une dérogation à la règle du ratio dispense un employeur de suivre un ratio imposé et lui permet d'embaucher davantage d'apprentis pour chaque compagnon. La dérogation ne donne toutefois pas carte blanche à l'employeur, car elle est assortie de restrictions de temps et peut également être spécifique à certains emplacements ou projets.

Bien que les employeurs aient la possibilité de demander une dérogation à la règle du ratio, le processus est très opaque. La plupart des propriétaires de PME ne sont pas au courant qu'une telle dérogation existe et savent encore moins comment faire une demande. On peut en conclure qu'on craint d'être inondé par les demandes de propriétaires de PME. Un tel contrôle de l'information est très inéquitable puisqu'il empêche les entreprises avec des demandes justifiées d'obtenir les dérogations auxquelles elles ont droit.

Bien que les ratios diffèrent dans chaque province du Canada atlantique, ils ont certains points communs. Premièrement, aucun ratio dans la région ne tient compte de la taille, de

l'emplacement ou de la nature d'une entreprise. En outre, aucun ratio dans la région ne permet un certain degré de roulement des apprentis³⁴. Il s'agit là d'un grave problème compte tenu du taux d'abandon élevé des apprentis³⁵. Les ratios de la région sont également semblables en ce sens qu'ils découragent tous la croissance. Si une entreprise souhaite s'agrandir et embaucher davantage d'apprentis, elle devra employer plus de compagnons. Ceci augmente le coût de la main-d'œuvre, et réduit l'envie des propriétaires d'entreprise de prendre de l'expansion³⁶.

Nous aurions pu embaucher un autre apprenti cette saison, mais puisque nous n'avons qu'un compagnon, ce n'était pas possible.

— membre de la FCEI, mécanique automobile

Manque d'uniformité à l'échelle régionale

La complexité du système d'apprentissage est encore accrue par le manque d'uniformité des règles qui le gouvernent dans les quatre provinces de l'Atlantique. On trouve des différences entre les provinces dans quasiment tous les aspects de l'apprentissage. À chaque province correspond un ensemble unique de métiers désignés, de métiers à certification obligatoire et de métiers d'apprentissage. Les heures de formation d'apprentis requises par

chaque métier varient également beaucoup dans toute la région. Par exemple, pour devenir briqueteur-maçon à Terre-Neuve, il faut 7 200 heures de formation d'apprentis, alors qu'au Nouveau-Brunswick, le même métier ne requiert que 5 400 heures. Sur près de 100 métiers réglementés, il n'y en a pas un seul qui soit soumis aux mêmes règles dans les quatre provinces de l'Atlantique (Annexe 2).

L'ordre des cours est un autre exemple de manque d'uniformité entre les provinces. Bien que les provinces de l'Atlantique soient généralement d'accord sur la matière à enseigner aux étudiants inscrits à des programmes de métiers, elles divergent souvent au sujet de l'ordre dans lequel il faut l'enseigner. En d'autres termes, ce que les étudiants apprennent au cours de leur première année dans une province peut différer de ce que leurs homologues apprennent dans une autre province.

Ce problème s'amplifie lorsqu'on le conjugue au manque de formations techniques. Si un bloc de formation n'est pas offert une certaine année, l'apprenti ne sera pas en mesure de recevoir une formation dans une autre province de l'Atlantique en raison de l'ordre des cours qui diffère d'un endroit à l'autre. Cette situation entrave sérieusement la mobilité de la main-d'œuvre et aggrave la pénurie de travailleurs qualifiés dans la région.

Récemment, le Conseil des premiers ministres de l'Atlantique a formé le Partenariat pour la main-d'œuvre de l'Atlantique (PMA), groupe de travail qui a pour tâche d'harmoniser les programmes d'apprentissage dans tout le Canada atlantique³⁷. Le PMA analysera ainsi les métiers un à un et harmonisera la réglementation en conservant les meilleures pratiques de chacune des provinces afin d'en arriver à une uniformité dans toute la région. Les quatre premiers métiers qui feront l'objet d'une harmonisation sont cuisinier, technicien en instrumentation, briqueteur et électricien en construction. Ensuite, six métiers non

³⁴ Gunderson, Morley, 2001, Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction résidentielle.

³⁵ Selon l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007, 17 % des apprentis interrogés ont interrompu leur apprentissage. Voir Ménard et al, *Enquête nationale auprès des apprentis* et FCA, *Investigating Apprenticeship Completion in Canada*.

³⁶ Brydon, Robbie et Benjamin Dachis, 2013, *Access Denied: The Effect of Apprenticeship Restrictions in the Skilled Trades*, Institut C.D. Howe.

³⁷ Conseil des premiers ministres de l'Atlantique, 2013, « Le Partenariat pour la main-d'œuvre de l'Atlantique et l'apprentissage de métiers spécialisés », communiqué de presse.

identifiés comptant un fort pourcentage d'apprentis s'ajouteront à la liste. Le PMA prévoit qu'il faudra deux ans pour harmoniser les quatre premiers métiers et encore deux autres années, pour les six autres métiers³⁸.

Bien que l'objectif du PMA soit louable, l'approche est problématique. Le Canada atlantique a besoin que des changements soient apportés au programme d'apprentissage maintenant, et non dans quelques années. L'approche métier par métier ralentit les progrès en faisant attendre les métiers qui sont grandement en demande. Une crise de la main-d'œuvre étant imminente au Canada atlantique, des mesures sont requises de façon urgente, lesquelles doivent englober le plus de métiers possible. L'approche du PMA prendra trop de temps et ne changera pas grand-chose. En outre, plus de 70 métiers dans toute la région n'en tireront aucun avantage direct, car le mandat du PMA porte seulement sur les programmes d'apprentissage existants. En l'absence d'une solution plus complète et immédiate, le Canada atlantique continuera d'avoir de la difficulté à maintenir et à accroître sa main-d'œuvre qualifiée.

Conclusion et recommandations

La pénurie de main-d'œuvre est un problème pressant pour les Canadiens des provinces de l'Atlantique, ceci étant particulièrement vrai compte tenu de la démographie, de l'exode régional et des faibles taux d'immigration de la région. Si les tendances actuelles se poursuivent, les provinces de l'Atlantique vont connaître une crise de la main-d'œuvre à grande échelle. Pour parer à cette menace imminente, on doit changer les systèmes d'apprentissage du Canada atlantique et faire tomber les obstacles qui les entravent.

Les recommandations formulées pour relever les défis liés à l'apprentissage s'articulent autour de deux idées centrales : l'accessibilité et la souplesse. Pour que la main-d'œuvre du Canada atlantique constate des changements

profonds, ces deux idées doivent être à la base de toute réforme future et la guider.

Accessibilité

- ▶ Pour contrebalancer certains des coûts associés à la formation d'apprentis, les PME doivent avoir accès à une aide financière. Offrir un incitatif financier plus général, par exemple sous la forme d'un crédit d'impôt qui serait ouvert à un plus grand nombre de participants, contribuerait à réduire les coûts.
- ▶ Les lacunes en matière d'information représentent un des obstacles les plus importants à l'apprentissage. Il est essentiel de faire en sorte que les employeurs aient accès à de l'information plus claire et plus complète afin d'augmenter leur participation.
- ▶ Un plus grand accès à des réseaux d'apprentissage, à des bases de données et à d'autres services de jumelage faciliterait le processus d'embauche d'apprentis. Des réseaux d'apprentissage comme ceux que l'on trouve en Ontario et en Colombie-Britannique permettent aussi d'établir dès le début des relations entre les employeurs et les apprentis, ce qui favorise des relations plus solides et diminue les risques de maraudage.

Les employeurs doivent avoir plus facilement accès aux dérogations à la règle du ratio, ce qui signifie que l'information sur les dérogations et le processus de demande doit être affichée publiquement. Un moyen de faciliter l'accès est d'offrir un formulaire de demande en ligne, comme le fait le ministère de l'Entrepreneuriat, de la Formation professionnelle et du Commerce du Manitoba, qui régit l'apprentissage.

Souplesse

- ▶ Employeurs et apprentis tireraient parti de règles plus souples encadrant la formation. Favoriser des approches collaboratives et permettre aux apprentis de travailler le soir, le week-end ou une fois par semaine au lieu de périodes de temps prolongées sont des moyens

³⁸ Ibid.

potentiels d'assouplir le système et de tenir compte des réalités des entreprises.

- ▶ Les établissements de formation technique et les divisions de l'apprentissage dans tout le Canada atlantique doivent collaborer afin d'assouplir les règles ayant trait à l'ordre des cours. En outre, des partenariats entre les établissements d'enseignement pourraient assurer que des blocs de formation technique soient toujours offerts dans au moins une province de la région, ce qui réduirait l'exode dû à la formation.
 - ▶ Les ratios ne doivent pas être appliqués de façon restrictive. Il faut qu'il y ait une certaine souplesse pour tenir compte de la taille, de l'emplacement et de la nature de l'entreprise. Une application moins rigide permettrait aussi de réduire le roulement des apprentis et d'éliminer un des obstacles qui entrave la croissance des entreprises.
 - ▶ Pour que l'apprentissage réponde aux besoins des secteurs d'activités, les divisions provinciales de l'apprentissage et les écoles de métiers doivent entamer un dialogue ouvert et continu avec les entreprises. Le fait de consulter les employeurs et de demander leur collaboration permettra au système d'apprentissage d'évoluer et de refléter les réalités du marché du travail.
 - ▶ Des règles et des règlements en matière d'apprentissage qui diffèrent d'une province à l'autre dans la région entravent grandement la mobilité de la main-d'œuvre. Pour y remédier, les divisions provinciales de l'apprentissage doivent communiquer plus efficacement afin d'harmoniser les exigences de formation et les métiers désignés.
-

Bibliographie

- ANDREW, Judith et Plamen PETKOV. *Apprenticeship Training: Lessons Not Learned*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2007, <http://www.apprenticesearch.com/userfiles/file/file/PHD/on0290.pdf>. Consulté le 8 août 2013.
- BRYDON, Robbie, et Benjamin DACHIS. *Access Denied: The Effect of Apprenticeship Restrictions in the Skilled Trades*, Institut C.D. Howe, 2013, http://www.cdhowe.org/pdf/Commentary_380.pdf. Consulté le 12 août 2013.
- CONSEIL DES PREMIERS MINISTRES DE L'ATLANTIQUE. « Le Partenariat pour la main-d'œuvre de l'Atlantique et l'apprentissage de métiers spécialisés », 2013, communiqué de presse, <http://www.gov.pe.ca/newsroom/index.php3?number=news&newsnumber=8967&lang=F0>. Version anglaise consultée le 12 août 2013 (<http://www.cap-cpma.ca/images/CAP/CapEnglishNewsroom/AWP%20Communique%20FINAL%20English.pdf>).
- CONSEIL ÉCONOMIQUE DES PROVINCES DE L'ATLANTIQUE. *Major Projects Inventory 2013: Investment Potential for Atlantic Canada Continues to Improve*, 2013.
- FORUM CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE. *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada : perception des obstacles : un rapport de consultation*, 2004, <http://fr.copian.ca/biblio/recherche/cspc/programmes/04avr22.pdf>. Version anglaise consultée le 12 août 2013 (<http://caf-fca.org/document.php?id=26>).
- FORUM CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE. *L'apprentissage : une main-d'œuvre qualifiée crée une entreprise prospère : le rendement des investissements en apprentissage pour les employeurs*, 2006, http://fr.copian.ca/biblio/apprenti/fca/etude_15_metiers/etude_15_metiers.pdf. Version anglaise consultée le 9 août 2013 (http://www.nald.ca/library/learning/caf/study_15_trades/study_15_trades.pdf).
- FORUM CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE. *Il est payant d'embaucher un apprenti : Le calcul du Rendement des investissements en formation pour les employeurs de métiers spécialisés au Canada*, 2009, http://fr.copian.ca/biblio/recherche/fca/embaucher_apprenti/embaucher_apprenti.pdf. Version anglaise consultée le 8 août 2013 ([http://www.gov.ns.ca/lae/Apprenticeshipboard/documents/CAF-FCA ROTIt_pays_to_hire_an_apprentice_ExecutiveReport_En_000.pdf](http://www.gov.ns.ca/lae/Apprenticeshipboard/documents/CAF-FCA_ROTIt_pays_to_hire_an_apprentice_ExecutiveReport_En_000.pdf)).
- CANADIAN APPRENTICESHIP FORUM. *Investigating Apprenticeship Completion in Canada: Reasons for Non-Completion and Suggested Initiatives for Improving Completion*, 2011, http://caf-fca.org/uploads/documents/WebsiteReports/CAF2011_ApprenticeshipCompletion.pdf. Consulté le 12 août 2013.
- GUNDERSON, Morley. *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction résidentielle*, 2001, <http://www.cmhc-schl.gc.ca/odpub/pdf/62760.pdf?lang=fr>. Rapport à la Société centrale d'hypothèques et de logement. Version anglaise consultée le 12 août 2013 (http://www.chba.ca/uploads/Policy%20Archive/2005/2001-01-01_4.pdf).
- MALLET, Ted. *Postes à pourvoir : Les postes vacants dans le secteur privé du Canada au 2^e trimestre de 2013*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2013, <http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3299f.pdf>. Version anglaise consultée le 22 août 2013 (<http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3299.pdf>).

MCNIVEN, J.D, et Michael FOSTER. *The Developing Workforce Problem: Confronting the Canadian Labour Shortages in the Coming Decades*, Atlantic Institute for Market Studies, 2009, <http://www.aims.ca/site/media/aims/WorkforceProblem.pdf>. Consulté le 8 août 2013.

MÉNARD, Marinka, Cindy K.Y. CHAN, et Merv WALKER. *Enquête nationale auprès des apprentis : Vue d'ensemble du Canada 2007*, Catalogue n° 81-598-X N°.001, 2008, <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-598-x/81-598-x2008001-fra.pdf>. Version anglaise consultée le 12 août 2013 (<http://www.statcan.gc.ca/pub/81-598-x/81-598-x2008001-eng.pdf>).

NEWFOUNDLAND AND LABRADOR, DEPARTMENT OF ADVANCED EDUCATION AND SKILLS. *Apprenticeship Wage Subsidy Fact Sheet*, http://www.aes.gov.nl.ca/lmda/pdf/apprenticeship_wage_subsidy_july_24.pdf. Consulté le 9 août 2013.

NOUVELLE-ÉCOSSE. MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE (division de la formation d'apprentis). *Nova Scotia Apprenticeship System: Reference Group's Report on Employer Engagement in Apprenticeship*, 2013. Préparé à l'intention du comité consultatif de la ministre sur l'apprentissage. <http://www.nsappticeship.ca/publications/RefGroupReportEmployerEngagement.pdf>. Consulté le 12 août 2013.

NOUVELLE-ÉCOSSE. MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE. *Lignes directrices du programme Tremplin*, 2013, <http://www.novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/documents/ENS-START-Program-Guidelines-Fr.pdf>. Version anglaise consultée le 8 août 2013 (<http://www.gov.ns.ca/employmentnovascotia/programs/documents/ENS-START-Program-Guidelines-En.pdf>).

STATISTIQUE CANADA. *Citoyenneté (5), lieu de naissance (236), statut d'immigrant et période d'immigration (11), groupes d'âge (10) et sexe (3) pour la population dans les ménages privés du Canada, provinces, territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, Enquête nationale auprès des ménages de 2011*, Catalogue n° 99-010-X2011026, <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=1&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&O=D&PID=105411&PRID=0&PTYPE=105277&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2013&THEME=95&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>. Consulté le 8 août 2013.

STATISTIQUE CANADA. *Tableau 051-0001 – Estimations de la population, selon le groupe d'âge et le sexe au 1^{er} juillet, Canada, provinces et territoires, annuel (personnes sauf indication contraire)*, CANSIM (base de données), <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/pick-choisir?id=0510001&p2=33&retrLang=fra&lang=fra>. Consulté le 8 août 2013.

STATISTIQUE CANADA. *Tableau 051-0018 – Migration interprovinciale entrants, sortants et solde migratoire, Canada, provinces et territoires, annuel (personnes)*, CANSIM (base de données), <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a05?id=0510018&retrLang=fra&lang=fra>. Consulté le 8 août 2013.

STATISTIQUE CANADA. *Tableau 051-0019 – Migrants interprovinciaux, selon la province ou territoire d'origine et de la destination, annuel (personnes)*, CANSIM (base de données), <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a05?id=0510019&retrLang=fra&lang=fra>. Consulté le 8 août 2013.

STATISTIQUE CANADA. *Tableau 102-4505 – Taux brut de natalité, taux de fécondité par groupe d'âge et indice synthétique de fécondité (naissances vivantes), Canada, provinces et territoires, annuel (taux)*, CANSIM (base de données), <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a05?id=1024505&pattern=102-4505&stByVal=1&paSer=&retrLang=fra&csid=&lang=fra>. Consulté le 8 août 2013.

STATISTIQUE CANADA. *Population Counts, Canada, Provinces and Territories, 2011 and 2006 Censuses*, Catalogue no 98-310-XWE2011002, 2012, http://www.stats.gov.nl.ca/Statistics/Census2011/PDF/POP_Can-Prov-Terr_2011.pdf. Consulté le 7 août 2013.

STATISTIQUE CANADA. *La population canadienne en 2011 : effectifs et croissance démographique*, Catalogue n° 98-310-X201100, 2012, <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-310-x/98-310-x2011001-fra.pdf>. Consulté le 8 août 2013.

STATISTIQUE CANADA. *Scolarité au Canada : niveau de scolarité, domaine d'études et lieu des études*, Catalogue n° 99-012-X2011001, 2013, <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011001-fra.pdf>. Consulté le 8 août 2013.

STATISTIQUE CANADA. *Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada*, Catalogue n° 99-010-X2011001, 2013, <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.pdf>. Consulté le 8 août 2013.

STEEDMAN, Hilary. *The State of Apprenticeship in 2010: International Comparisons*, The London School of Economics and Political Science, Centre for Economic Performance, 2010, <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/special/cepsp22.pdf>. Préparé à l'intention du Apprenticeship Ambassadors Network. Consulté le 8 août 2013.

Annexe 1

Nombre d'adultes âgés de 25 à 34 ans ayant un titre scolaire du niveau postsecondaire moins le nombre d'adultes âgés de 55 à 64 ans ayant un titre scolaire du niveau postsecondaire

Article I. Domaine d'études	Article II. Certificat d'une école de métiers	Article III. Diplôme d'études collégiales	Article IV. <i>Grade universitaire</i>
Technologue et technicien, mécanique et réparation	-36 530	-1 690	-
Métiers de la construction	-5 600	-810	-
Services personnels et culinaires	10 025	15 825	0
Commerce, gestion, marketing et services de soutien connexes	-34 760	-17 455	134 745
Professions dans le domaine de la santé et programmes connexes	-11 440	-13 790	58 745
Travail de précision	-12 925	-85	-35
Techniques/technologies du génie et domaines liés au génie	-5 320	645	60
Transport de personnes et de matériel	1 160	1 540	430
Sciences de la famille et de la consommation/sciences humaines	-1 975	24 415	3 965
Agriculture, exploitation agricole et sciences connexes	1 970	3 515	320

Source : Statistique Canada. *Scolarité au Canada : niveau de scolarité, domaine d'études et lieu des études*, catalogue n° 99-012-X2011001, 2013, <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011001-fra.pdf>. Consulté le 8 août 2013.

Annexe 2

Comparaison des exigences d'apprentissage dans toutes les provinces de l'Atlantique

Métier désigné	N.-É. Heures de formation	Î.-P.-É Heures de formation	T.-N.-L. Heures de formation	N.-B. Heures de formation	Métier à certification obligatoire? (O = Oui)
Mécanicien* de machinerie agricole	S.O.**	8 000	S.O.	7 200	
Technicien de systèmes d'alarme et de sécurité	S.O.	Non désigné	Non désigné	Non désigné	
Technicien à l'entretien et à la réparation d'appareils électroménagers	S.O.	S.O.	S.O.	5 400	
Technicien de glaces de véhicules automobiles	S.O.	Non désigné	Non désigné	Non désigné	
Peintre d'automobiles	S.O.	S.O.	S.O.	3 600	
Réparateur d'automobiles	Non désigné	Non désigné	Non désigné	3 600	
Technicien d'entretien automobile (mécanicien de station-service)	6 000	Non désigné	Non désigné	Non désigné	O (N.-É.)
Technicien d'entretien automobile (direction, suspension, frein)	Non désigné	Non désigné	Non désigné	5 400	O (N.-B.)
Mécanicien de véhicules automobiles	8 000	8 000	7 200	7 200	O (N.-É., N.-B., Î.-P.-É.)
Boulangier	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
Boutefeu	S.O.	Non désigné	3 360	S.O.	
Charpentier de bateau	6 000	Non désigné	Non désigné	Non désigné	
Chaudronnier	5 400	6 000	5 400	Non désigné	O (N.-É.)
Grutier	Non désigné	Non désigné	2 400	Non désigné	O (T.-N.-L.)
Briqueteur-maçon	6 000	6 000	7 200	5 400	O (N.-B.)
Ébéniste	S.O.	8 000	7 200	7 200	
Charpentier	8 000	8 000	7 200	7 200	
Technicien de remorques commerciales	Non désigné	Non désigné	Non désigné	5 400	
Technicien en communications	S.O.	Non désigné	Non désigné	Non désigné	
Machiniste de commandes numériques informatisées	Non désigné	Non désigné	Non désigné	7 200	
Finisseur de béton	S.O.	S.O.	5 400	S.O.	
Chaudronnier-monteur	Non désigné	Non désigné	Non désigné	5 400	
Manœuvre en construction	S.O.	4 000	S.O.	Non désigné	
Électricien (construction)	8 000	8 000	7 200	9 000	O (N.-B., T.-N.-L., Î.-P.-É.)
Cuisinier	6 000	6 000	5 400	5 400	
Monteur de lignes de distribution	Non désigné	Non désigné	Non désigné	5 400	
Répartiteur de réseau de distribution	Non désigné	Non désigné	Non désigné	S.O.	

Technicien en réseaux électriques	Non désigné	Non désigné	Non désigné	7 200	
Technicien en système de moteurs électriques	S.O.	S.O.	S.O.	7 200	
Technicien en électronique (produits de consommation)	Non désigné	Non désigné	Non désigné	S.O.	
Aide-ingénieur	Non désigné	Non désigné	Non désigné	S.O.	
Technicien d'équipement agricole	Non désigné	6 000	Non désigné	Non désigné	
Poseur de revêtements souples	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
Monteur d'installation au gaz (I-II-III)	III- 600 II - 2 000 I- 4 000	Non désigné	Non désigné	Non désigné	
Vitrier	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
Coiffeur	S.O.	6 000	4 000	S.O.	
Technicien de traitement thermique	Non désigné	Non désigné	Non désigné	S.O.	
Mécanicien d'équipement lourd	8 000	8 000	7 200	7 200	
Opérateur d'équipement lourd	S.O.	Non désigné	5 400	7 200	
Électricien industriel	8 000	8 000	7 200	7 200	O (Î.-P.-É.)
Mécanicien-monteur industriel	8 000	8 000	7 200	7 200	
Technicien en instrumentation et contrôle	8 000	8 000	7 200	7 200 (sous mécanicien d'appareils industriels)	
Calorifugeur (chaleur et froid)	8 000	S.O.	5 400	5 400	
Monteur de charpentes en acier (généraliste)	6 000	6 000	7 200	5 400	
Monteur de charpentes en acier (barres d'armature)	3 000	S.O.	S.O.	3 600	
Monteur de charpentes en acier (structurales/ornementales)	5 000	S.O.	S.O.	3 600	
Paysagiste-horticulteur	S.O.	S.O.	5 400	5 400	
Latteur (spécialiste de systèmes intérieurs)	S.O.	S.O.	5 400	5 400	
Serrurier	S.O.	Non désigné	Non désigné	S.O.	
Machiniste	8 000	8 000	7 200	7 200	
Technicien en entretien d'équipement maritime	Inactif	Non désigné	Non désigné	Non désigné	
Technicien chargé de l'entretien des bateaux	S.O.	Non désigné	Non désigné	Non désigné	
Monteur-ajusteur de charpentes métalliques	8 000	8 000	5 400	7 200 (sous métallurgiste (ajusteur))	
Électricien d'exploitation minière	Inactif	Non désigné	Non désigné	Non désigné	

Mécanicien de mine	Inactif	Non désigné	Non désigné	Non désigné	
Mineur	Non désigné	Non désigné	S.O.	Non désigné	
Grutier	S.O.	6 000	5 400	3 000	O (T.-N.-L.)
Grutier (grue hydraulique)	S.O.	Non désigné	Non désigné	Non désigné	
Opérateur d'appareils de lavage mobiles	Non désigné	Non désigné	Non désigné	300	
Débosseleur-peintre	8 000	8 000	7 200	7 200	
Mécanicien de motocyclettes	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
Technicien de système de chauffage au mazout	6 000	6 000	5 400	7 200 (sous mécanicien de brûleurs à l'huile)	
Peintre et décorateur	6 000	6 000	5 400	5 400	
Préposé aux pièces	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
Plombier	8 000	8 000	7 200	7 200	O (N.-B., Î.-P.-É.)
Ingénieur spécialisé en force motrice (I-II-III- IV)	6 ans - 4,5 ans - 2 ans - 2 ans	Non désigné	Non désigné	Voir ci-dessous	
Ingénieur spécialisé en force motrice (2 ^e classe)	Non désigné	Non désigné	Non désigné	7 200	
Ingénieur spécialisé en force motrice (3 ^e classe)	Non désigné	Non désigné	Non désigné	3 600	
Ingénieur spécialisé en force motrice (4 ^e classe)	Non désigné	Non désigné	Non désigné	1 800	
Monteur de lignes sous tension	8 000	8 000	7 200	7 200	
Monteur de lignes sous tension (construction)	Non désigné	Non désigné	5 400	Non désigné	
Opérateur de réseau électrique	Non désigné	Non désigné	5 400	Non désigné	
Opérateur de procédés industriels	Non désigné	Non désigné	5 400	Non désigné	
Technicien de véhicules récréatifs	S.O.	S.O.	S.O.	5 400	
Mécanicien de réfrigération et de climatisation	8 000	8 000	7 200	7 200	O (N.-B.)
Maçon en travaux de restauration en pierre	8 000	Non désigné	Non désigné	Non désigné	
Électricien résidentiel	Non désigné	Non désigné	4 800	Non désigné	O (T.-N.-L.)
Technicien en forage (pétrolier et gazier)	S.O.	S.O.	S.O.	Non désigné	
Couvreur	6 000	S.O.	Formation offerte, mais non inscrite	5 400	
Tôlier	8 000	8 000	7 200	7 200	

Mécanicien de machines à petits moteurs	Non désigné	Non désigné	Non désigné	5 400	
Mécanicien-réparateur de petits moteurs	Non désigné	S.O.	5 400	Non désigné	
Monteur de réseaux de gicleurs	8 000	8 000	7 200	7 200	O (N.-B.)
Jalonneur	Non désigné	Non désigné	Non désigné	S.O.	
Tuyauteur-monteur de tuyaux à vapeur	8 000	8 000	7 200	7 200	O (Î.-P.-É.)
Poseur de pierres	Non désigné	Non désigné	7 200	Non désigné	
Opérateur de tableau de centrales électriques	Non désigné	Non désigné	Non désigné	5 400	
Carreleur	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
Outilleur-ajusteur	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
Opérateur de grue à tour	S.O.	Non désigné	S.O.	Non désigné	O (T.-N.-L.)
Technicien de systèmes de réfrigération pour transport	Non désigné	Non désigné	Non désigné	5 400	
Réparateur de remorques de camions	S.O.	S.O.	S.O.	Non désigné	
Mécanicien de véhicules de transport	8 000	8 000	7 200	Non désigné	
Technicien d'entretien de véhicules de transport	Non désigné	Non désigné	Non désigné	7 200	
Mineur souterrain de roches dures	Non désigné	Non désigné	Non désigné	4 500	
Foreur de puits d'eau	Non désigné	Non désigné	Non désigné	5 400	
Soudeur	6 000	6 000	5 400	5 400	

* Par manque d'espace, les métiers sont indiqués au masculin.

** S.O. = Pas de formation d'apprentis offerte

Sources : Sites Web des divisions provinciales de l'apprentissage – N.-É. : <http://nsapprenticeship.ca/>,

T.-N.-L. : <http://www.aes.gov.nl.ca/app/>, N.-B. :

http://www2.qnb.ca/content/qnb/fr/services/services_renderer.2195.Apprenticeship_and_occupational_Certification.html, Î.-P.-É. : <http://www.gov.pe.ca/lia/index.php3?number=1027715>) et Tableau Ellis de

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (<http://www.tableuellis.ca/h.4m.2@-fra.jsp>). Information au 16 août 2013.