

Les métiers spécialisés : une carrière pour bâtir ton avenir

Feuilles d'information

Pénurie de main-d'œuvre

- Il commence à y avoir au Canada une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
 - Près de 50 % des entreprises sondées en 2003 ont indiqué qu'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée était l'un des problèmes les plus graves les menaçant. En outre, 56 % des entreprises ont dit avoir été obligées d'embaucher des personnes qui ne convenaient pas, et près de 30 % ont dit avoir perdu des occasions d'affaires (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), 2003).
 - Le Canada accuse déjà une pénurie de 25 000 à 60 000 travailleurs. (Association canadienne de la construction <http://tradeability.ca/DesktopDefault.aspx?TabId=3449&Lang=fr>)
 - Selon la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, les petites entreprises faisaient déjà face à une pénurie de 300 000 travailleurs qualifiés en 2001.¹¹ (Eric Beauchesne, *Record numbers sign up for apprenticeship training*, *Ottawa Citizen*, *Times Colonist*, *The Telegram*, 21 novembre 2003 - site du Centre syndical et patronal du Canada, http://www.clbc.ca/fr//Media_Room/default.asp)
 - Le secteur de la construction accuse une baisse de la main-d'œuvre totale de près de 12 000 travailleurs, soit 1,4 %. (Julie Ann McMullin, Marine Cooke, *Labour Force Ageing and Skill Shortages in Canada and Ontario*, Réseau canadien de recherche en politiques publiques, Ottawa, août 2004)
- La pénurie de main-d'œuvre qualifiée s'aggravera dans l'avenir si on ne s'attaque pas dès maintenant au problème.
 - Au cours des vingt prochaines années, 40 % des nouveaux emplois seront dans les métiers spécialisés et les technologies. En 1998, il s'agissait de moins de 20 %. (Association canadienne de la technologie de l'information <http://www.skillswork.com/students/coolfacts.html>)

- Au Canada, on estime qu'il y aura au moins 20 000 postes vacants, chiffre qui grimpera à 50 000 d'ici à 2010.
(Association canadienne de la technologie de l'information
<http://www.skillswork.com/students/coolfacts.html>)
- D'ici 2020, on estime qu'il manquera près de un million de travailleurs au Canada en raison du vieillissement de la population et de la dénatalité (Conference Board du Canada, 2000).
- Le pourcentage des travailleurs âgés entre 55 et 64 ans qui approchent l'âge normal de la retraite a affiché une hausse de 8,6 % à 9,6 % entre 1991 et 2001. (Julie Ann McMullin, Marine Cooke, *Labour Force Ageing and Skill Shortages in Canada and Ontario*, Réseau canadien de recherche en politiques publiques, Ottawa, août 2004)
- Les premiers baby-boomers atteindront l'âge de la retraite d'ici 2012. En 2015, presque la moitié de la main-d'œuvre (48 %) aura entre 45 et 64 ans. En 2026, au-delà de la moitié de la population aura plus de 43 ans (FCEI, 2003).
- Dans l'industrie sidérurgique, 45 % de tous les travailleurs qualifiés devraient prendre leur retraite d'ici 2006 (FCEI, 2003).
- Dans le secteur de la fabrication, on estime à 400 000 le nombre de travailleurs qualifiés requis au cours des 15 prochaines années en raison des départs à la retraite (Centre syndical et patronal du Canada, 2004).
- Dans les cinq prochaines années, on aura besoin de 50 000 personnes exerçant un métier spécialisé dans la métallurgie.
(Association canadienne de l'outillage et de l'usinage
<http://tradeability.ca/DesktopDefault.aspx?TabId=3449&Lang=fr>)
- De 18 000 à 19 000 nouveaux emplois seront créés dans les cinq prochaines années dans l'industrie de réparation d'automobiles.
(Canadian Collision Industry Forum
<http://tradeability.ca/DesktopDefault.aspx?TabId=3449&Lang=fr>)
- L'industrie automobile canadienne aura besoin de 30 000 nouveaux travailleurs spécialisés d'ici 2005 en raison des départs à la retraite.
(Association des fabricants de pièces d'automobile
<http://tradeability.ca/DesktopDefault.aspx?TabId=3449&Lang=fr>)
- L'Association des fabricants de pièces d'automobile prévoit un taux de vacance de postes de 42 % dans les métiers spécialisés d'ici à 2007 – près de 34 000 postes à pourvoir, mais seulement 20 000 travailleurs qualifiés disponibles.
(<http://www.skillswork.com/students/coolfacts.html>)

- Pénuries régionales
 - En 2001, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus comptaient pour 11,8 % en Ontario; le pourcentage était un peu plus faible à Terre-Neuve et au Labrador, soit 9,6 %, tandis que la Colombie-Britannique comptait le plus fort pourcentage de population active âgée de 55 ans ou plus au Canada, soit 12,7 %. (Julie Ann McMullin, Marine Cooke, *Labour Force Ageing and Skill Shortages in Canada and Ontario*, Réseau canadien de recherche en politiques publiques, Ottawa, août 2004)
 - Au cours des 10 prochaines années, 84 000 nouveaux postes sont prévus dans le secteur du tourisme en Colombie-Britannique. On estime qu'il y aura 36 % plus de postes que de travailleurs qualifiés disponibles. D'ici à 2015, la province aura besoin de pourvoir à 48 000 postes de supervision et de gestion, seulement dans l'industrie de l'hébergement et de la restauration. (Brian Morton, *B.C. beckons for tourism workers*, *The Vancouver Sun*, 11 mai 2005)
 - Dans l'Ouest canadien, les besoins en travailleurs sur le terrain et en contractuels connexes dans les secteurs pétrolier, gazier et du forage dépassent les 75 000 travailleurs et pourraient approcher les 90 000. (Petroleum Services Association of Canada)
- Secteur manufacturier
 - Le secteur manufacturier est le secteur commercial le plus important au Canada : il représente 18 % de l'activité économique du pays et fournit de l'emploi à 2,3 millions de Canadiens. (Conférence intitulée *Ensuring the Future of Canadian Manufacturing*, Manufacturiers et exportateurs du Canada [Hon. Perrin Beatty], février 2005)
 - Le secteur manufacturier, le secteur commercial le plus important au Canada, compte pour 18 % du PIB et emploie 2,3 millions de Canadiens. Chaque dollar de production manufacturière représente 3,05 \$ en activité économique totale. Le secteur manufacturier représente deux tiers de la recherche et du développement du secteur privé. (*Will "Made in Canada" be a thing of the past? Manufacturers – change or perish!* 5 mai 2005 - site des Manufacturiers et exportateurs du Canada, <http://www.cme-mec.ca/bc/media.asp?id=32>)
 - Jayson Myers, économiste en chef et premier vice-président des Manufacturiers et exportateurs du Canada, a indiqué, pendant le sommet de l'association, que l'industrie manufacturière fournissait 2,3 millions d'emplois, dont 95 % à temps plein et rémunérés en moyenne 22 % de plus que tous les autres emplois au Canada combinés. Il y a de l'activité manufacturière dans presque toutes les communautés canadiennes. (David Crane, *Manufacturing must work for Canada's future*, *Toronto Star*, 11 février 2005 - site des Manufacturiers et

exportateurs du Canada, <http://www.cme-mec.ca/on/media.asp?id=372>)

- Les entreprises répondantes ont signalé, d'une part, qu'elles se heurtaient à des pénuries de compétences professionnelles et, d'autre part, qu'elles éprouvaient des difficultés à recruter et à conserver du personnel qualifié. Plus de 10 % des manufacturiers et exportateurs éprouvent des difficultés à répondre à leurs besoins de recrutement d'employés de premier échelon dans les disciplines suivantes : employés généraux, ingénieurs, personnel des ventes et du marketing, opérateurs de machinerie, concepteurs, gestionnaires d'usines, électriciens, soudeurs et machinistes. (Manufacturiers et exportateurs du Canada, Enquête 2004-2005 sur les enjeux de gestion intitulée *Relever de grands défis*)
- Dans le secteur manufacturier, 36 % de la main-d'œuvre, soit 823 000 travailleurs, sont actuellement âgés de 45 ans ou plus. Au sein de ce groupe, 255 000 travailleurs, c'est-à-dire 11 %, ont 55 ans ou plus. Compte tenu que l'âge moyen de retraite dans le secteur est 61 ans, la structure par âge implique qu'un grand nombre de ces 255 000 travailleurs quitteront le marché du travail au cours des cinq prochaines années. (Conférence intitulée *Ensuring the Future of Canadian Manufacturing*, Manufacturiers et exportateurs du Canada [Hon. Perrin Beatty], février 2005)
- Soixante-treize des 76 principales associations industrielles de l'Ouest canadien s'attendent à faire face à des pénuries, de modérées à graves, de travailleurs qualifiés au cours des cinq prochaines années, selon un récent rapport de la Canada West Foundation. (Murray McNeill, *Skilled Workers Wanted*, 14 janvier 2005 - site des Manufacturiers et exportateurs du Canada, <http://www.cme-mec.ca/mb/media.asp?id=350>)
- Au cours des 15 prochaines années, les employeurs du secteur manufacturier pourraient avoir à remplacer plus de 400 000 travailleurs. (Conférence intitulée *Ensuring the Future of Canadian Manufacturing*, Manufacturiers et exportateurs du Canada [Hon. Perrin Beatty], février 2005)
- Le rapport de la CWF, rendu public le 13 janvier à une réunion de dirigeants communautaires et d'entreprises à Edmonton, indique que 41 des 76 associations croient également que le nombre d'étudiants actuellement diplômés des institutions postsecondaires ne sera pas suffisant pour satisfaire à la demande en main-d'œuvre de leurs industries. (Murray McNeill, *Skilled Workers Wanted*, 14 janvier 2005 - site des Manufacturiers et exportateurs du Canada, <http://www.cme-mec.ca/mb/media.asp?id=350>)

- L'enquête sur les enjeux de gestion préparée par les Manufacturiers et exportateurs du Canada
 - Selon les 834 entreprises du pays ayant participé à l'enquête 2004-2005 sur les enjeux de gestion préparée par les Manufacturiers et exportateurs du Canada, la disponibilité du personnel qualifié est l'une des conditions affichant la plus grande détérioration. Ces conditions sont défavorables (pires) selon 46 % des répondants et meilleures qu'auparavant pour seulement 5 %. (Manufacturiers et exportateurs du Canada, Enquête 2004-2005 sur les enjeux de gestion intitulée *Relever de grands défis*)
 - L'enquête sur les enjeux de gestion des Manufacturiers et exportateurs du Canada révèle que 42 % des entreprises répondantes considèrent que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et expérimentée constitue un défi stratégique qui, selon elles, entraînera une réorganisation de leurs activités commerciales au cours des trois à cinq prochaines années. (Manufacturiers et exportateurs du Canada, Enquête 2004-2005 sur les enjeux de gestion intitulée *Relever de grands défis*)
 - Parmi les cinq principales contraintes auxquelles les entreprises se heurtent au chapitre de l'amélioration continue et mesurable du rendement de leurs activités se trouvait le manque de personnel qualifié. Afin de neutraliser les contraintes avec lesquelles elles doivent composer pour améliorer leur rendement, 51 % des entreprises accroissent les compétences des employés. (Manufacturiers et exportateurs du Canada, Enquête 2004-2005 sur les enjeux de gestion intitulée *Relever de grands défis*)
 - Nombre de facteurs influent sur les activités d'innovation des entreprises canadiennes, l'un des plus importants étant la disponibilité de personnel qualifié – pour 78 % des entreprises, il s'agit d'un facteur clé qui influe sur l'innovation. (Manufacturiers et exportateurs du Canada, Enquête 2004-2005 sur les enjeux de gestion intitulée *Relever de grands défis*)
 - Les manufacturiers et les exportateurs devront composer, au cours des cinq à dix prochaines années, avec un départ massif d'employés qui prendront leur retraite. Ce phénomène ne pourra qu'ajouter à leur difficulté de recruter et de conserver des employés qualifiés et expérimentés. Les entreprises répondantes ont indiqué qu'elles prendraient un certain nombre de mesures afin de répondre à leurs besoins en main-d'œuvre, y compris l'amélioration des compétences des employés existants (85 % des entreprises), le recours à des stratégies plus dynamiques de recrutement (71 %) et l'embauche de travailleurs plus jeunes (66 %). (Manufacturiers et exportateurs du Canada, Enquête 2004-2005 sur les enjeux de gestion intitulée *Relever de grands défis*)

- Éducation
 - Le taux de décrochage au secondaire est d'environ 22 % au Canada. (Louise Brown, *Province strives to keep teens in school*, *Toronto Star*, 18 mai 2005)
 - En Ontario, près d'un élève sur trois en 9^e année ne termine pas le secondaire (Gerard Kennedy, ministre ontarien de l'Éducation). (Louise Brown, *Province strives to keep teens in school*, *Toronto Star*, 18 mai 2005)
 - Près du quart de ceux qui avaient abandonné les études à 17 ans ou avant avaient déclaré, à 15 ans, qu'un diplôme d'études secondaires ou moins constituait leur aspiration la plus élevée. (*Les premiers indicateurs du risque de décrochage au secondaire*, Statistique Canada, Ottawa, 23 février 2005 - http://www.statcan.ca/francais/freepub/81-004-XIF/2004006/yits_f.htm)
 - On estime que près de 50 % des élèves du niveau secondaire ne bénéficient pas d'un enseignement postsecondaire, soit parce qu'ils vont directement sur le marché du travail après l'obtention de leur diplôme ou qu'ils n'obtiennent tout simplement pas leur diplôme. (Rapport de Bob Rae intitulé *Ontario, A Leader in Learning Report and Recommendations*, février 2005)
 - Près de 80 % seulement des élèves obtiennent leur diplôme d'études secondaires en Colombie-Britannique. De plus, que 30 % des diplômés fréquentent ensuite les collèges et universités et de ceux-là, à peu près 19 % seulement reçoivent leur diplôme... Il faut à la fois offrir davantage d'options d'enseignement des techniques et des métiers spécialisés, et utiliser des moyens plus efficaces pour convaincre les jeunes qu'ils doivent poursuivre leurs études. (Select Standing Committee on Education in BC, 2002)
 - Les futurologues estiment que, d'ici quelques années, environ 60 % à 70 % des emplois exigeront deux années d'études postsecondaires. (Association des collèges communautaires du Canada [ACCC], Stratégie nationale en matière de compétences - http://www.accc.ca/francais/porte-parole/strategie_nationale.cfm)
- L'avenir de la main-d'œuvre qualifiée est menacé puisque l'université est le premier choix pour des études postsecondaires parmi les jeunes Canadiens et les personnes qui les influencent.
 - L'université est le premier choix pour des études postsecondaires chez 67 % des jeunes de 13 à 24 ans et chez 55 % des adultes, avant le

- collège et les programmes d'apprentissage ou de métiers (sondage au nom du CAF-FCA - S/CC effectué par Ipsos-Reid, 2004).
- 42 % des jeunes de 13 à 24 ans ont indiqué qu'ils envisageraient une carrière uniquement dans les métiers spécialisés, contre 26 % qui envisageraient probablement cette option (sondage au nom du CAF-FCA - S/CC effectué par Ipsos-Reid, 2004).
 - Bien que 60 % des parents aient indiqué qu'ils recommanderaient probablement ou très probablement à leurs enfants de faire carrière dans les métiers spécialisés, 59 % des jeunes ont dit que leurs parents ne les avaient pas encouragés à envisager une carrière dans les métiers spécialisés (sondage au nom du Canadian Apprenticeship Forum – Forum canadien sur l'apprentissage (CAF-FCA) et de Skills/Compétences Canada (S/CC) effectué par Ipsos-Reid, 2004).
 - 47 % des jeunes et 41 % des parents sont d'avis que plusieurs métiers spécialisés impliquent un travail physique exigeant (sondage au nom du CAF-FCA - S/CC effectué par Ipsos-Reid, 2004).
 - Dans le cadre d'une étude récente, 37 % des jeunes de 13 à 24 ans ont indiqué que l'information sur les métiers spécialisés n'était pas à portée de la main à l'école, comparativement à 35 % qui ont dit que l'école fournissait cette information (sondage au nom du CAF-FCA - S/CC effectué par Ipsos-Reid, 2004).
 - De plus, 72 % des jeunes ont indiqué que les orienteurs scolaires ne leur avaient pas recommandé les métiers spécialisés comme option de carrière (sondage au nom du CAF-FCA - S/CC effectué par Ipsos-Reid, 2004).
 - Dans le rapport sur les consultations intitulé *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada, Perception des obstacles*, préparé en 2004 par le Forum canadien sur l'apprentissage, il est question d'un informateur qui a visité une école rurale et qui raconte ce qui suit : « Dans le hall d'entrée d'une école rurale dont 20 % des élèves comptent poursuivre des études universitaires, on retrouve trois ou quatre affiches vantant les mérites de carrières universitaires, mais absolument rien sur les métiers ou les programmes offrant des stages pratiques, par exemple. Cette école n'est pas une exception, mais plutôt la règle. »

Campagne publicitaire

- En janvier 2003, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il accordait un financement de 12 millions de dollars pour une campagne de trois ans visant à développer et à promouvoir les métiers spécialisés comme premier choix

de carrière. Cette campagne nationale qui a vu le jour s'intitule « Les métiers spécialisés : une carrière pour bâtir ton avenir ».

- Elle est administrée par le Forum canadien sur l'apprentissage (CAF-FCA) et Skills/Compétences Canada (S/CC) en partenariat avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).
- Cette campagne a été élaborée sous la supervision d'un comité directeur composé de représentants du syndicat, du patronat et des gouvernements, ainsi que d'éducateurs, de représentants des groupes d'équité et des associations professionnelles de tout le Canada.
- L'objectif de la campagne est de changer la perception négative des métiers spécialisés chez les jeunes, les parents et les éducateurs canadiens, et d'encourager les employeurs à embaucher et à garder davantage d'apprentis.
- Elle vise aussi à renseigner des groupes d'équité particuliers, soit les femmes, les handicapés, les minorités visibles et les Autochtones.
- La campagne est composée d'annonces télé, radio, cinéma et de publicité imprimée en français et en anglais ainsi que de matériel auxiliaire ciblé fournissant de l'information supplémentaire aux jeunes, parents, éducateurs et employeurs.
- Un site Web complet, www.metiersspecialises.ca, a été conçu pour appuyer la « nouvelle » perception et faciliter l'accès à de l'information exhaustive sur les métiers spécialisés et la formation d'apprenti.
- En complément de la publicité, la campagne prévoit diverses initiatives locales, telles les suivantes :
 - Consultations régionales tenues à l'automne 2004, auxquelles collaboreront les intervenants locaux pour échanger sur les meilleures pratiques et définir les moyens par lesquels la campagne nationale pourra appuyer les initiatives régionales.
 - La participation des employeurs sera particulièrement sollicitée puisqu'ils jouent un rôle important à l'égard de la formation des apprentis. Il sera question, pour les rejoindre, des avantages pour les entreprises, du processus d'embauche des apprentis et du fait que l'embauche d'apprentis constitue un investissement à long terme, soit une garantie de rentabilité future des entreprises.
 - Partenariats avec le milieu des affaires pour étendre la portée et l'importance de la campagne.

- À l'échelle locale, les champions partageront leur passion pour leur métier et parleront de cas vécus et de débouchés au sein des métiers spécialisés.
- Les médias locaux, provinciaux et nationaux participeront à la sensibilisation du public aux carrières dans les métiers spécialisés et à la démythification des métiers spécialisés parmi les jeunes et les audiences cibles.

À propos des métiers spécialisés

- Il existe au-delà de 200 métiers spécialisés au Canada; il y en a donc pour tous les goûts et toutes les aptitudes (vous trouverez de plus amples renseignements sur le site www.metiersspecialises.ca).
- Les métiers spécialisés sont respectés, bien rémunérés et offrent des occasions d'emploi.
 - Le certificat de compagnon peut mener à un emploi dont le salaire est de 3 % plus élevé que le salaire moyen de l'ensemble des formations (Statistique Canada, 2001).
 - Bien que le taux salarial varie d'un métier spécialisé à l'autre, il est considérablement plus élevé que la moyenne au sein de plus de 20 métiers. Par exemple, les outilleurs-ajusteurs gagnent 23 % de plus que le salaire moyen. Les machinistes peuvent gagner un salaire supérieur d'environ 6 % à la moyenne et les électriciens, un salaire de 16,5 % supérieur à la moyenne (FCEI, 2003).
 - Les outilleurs-ajusteurs de la région de Windsor gagnent un salaire annuel moyen de 100 000 \$ en comptant les heures supplémentaires. (Magazine *Canadian Machinery and Metalworking*, juin 2000 <http://www.skillswork.com/students/coolfacts.html>)
 - 45 métiers spécialisés font partie du programme du Sceau rouge interprovincial permettant aux travailleurs qualifiés de travailler partout au pays.
- Les travailleurs qualifiés sont en demande d'un bout à l'autre du Canada (FCEI, 2003).
 - De récentes projections chiffrent à 913 000 les postes à pourvoir par des ouvriers qualifiés entre 2003 et 2015; la moitié de ces vacances de poste font suite aux départs à la retraite. Il y a actuellement environ 37 000 vacances de poste annuellement (*Vancouver Sun*, juin 2004).

- Le taux de chômage au sein des travailleurs ayant reçu une formation collégiale ou spécialisée est inférieur au taux de chômage moyen dans l'ensemble des formations et il est le même que le taux de chômage des diplômés universitaires (Statistique Canada, 2001).
- La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante indiquait en 2003 que plus de 67 % de ses membres étaient d'avis que les étudiants devraient être encouragés à faire carrière dans les métiers spécialisés.
- Des projets d'investissement de plus grande envergure exigent davantage de travailleurs qualifiés. Par exemple, les besoins en travailleurs qualifiés pour la préparation des Jeux Olympiques de Vancouver sont estimés à 132 000 années-personnes (*Vancouver Sun*, juin 2004).
- Les travailleurs qualifiés tiennent un rôle essentiel dans la prospérité future du Canada.
 - La tendance économique veut que les pays et installations de production ayant un large bassin de travailleurs qualifiés soient favorisés (*Vancouver Sun*, juin 2004).
 - La concurrence mondiale s'intensifie en raison de la mobilité croissante des capitaux et de la main-d'œuvre, ainsi que des efforts à obtenir le meilleur rendement de l'investissement (*Vancouver Sun*, juin 2004).
- Les carrières dans les métiers spécialisés offrent des défis sur les plans créatif et intellectuel. Un grand nombre de secteurs exigent la connaissance d'une technologie de pointe.
 - Les technologies de production créent une demande croissante de travailleurs disposant de compétences technologiques particulières (*Vancouver Sun*, juin 2004).

Formation d'apprentis

- L'apprentissage combine l'expérience pratique et les cours en classe. Environ 80 % de la formation technique a lieu en milieu de travail et 20 %, en classe.
- L'apprenti peut gagner un salaire tout en apprenant son métier; il a donc une dette moins grande et bénéficie d'un niveau d'études postsecondaires.
 - Les apprentis sont en mesure d'allier l'enseignement et le travail, ce qui réduit leur dette. En 2000, la dette des diplômés de premier cycle

atteignait en moyenne 19 500 \$ (*The Daily*, sondage national auprès des diplômés).

- En 2001, 217 560 apprentis étaient inscrits à l'échelle du pays. Il s'agissait d'une augmentation de 32 % par rapport à 1995, alors que 164 570 apprentis étaient inscrits au Canada.
- Les femmes comptaient pour 9 % des apprentis inscrits en 2001.

Rôle des employeurs dans l'apprentissage

- Les employeurs jouent un rôle crucial dans l'apprentissage en offrant la formation en milieu de travail dont les apprentis ont besoin pour obtenir leur certification.
- Former des apprentis améliore le rendement, la rentabilité et l'avantage concurrentiel des entreprises.
 - Selon un sondage effectué en Alberta, 77 % des employeurs d'apprentis inscrits ont dit que l'embauchage d'apprentis avait accru leur résultat net et amélioré leur avantage concurrentiel. (www.apprendsunmetier.ca).
 - 90 % des entrepreneurs en mécanique ont indiqué appuyer activement le système d'apprentissage de leur province ou territoire. (www.apprendsunmetier.ca).
- Selon une étude effectuée par le CAF-FCA en 2003, il semble y avoir des obstacles généraux ou la perception d'obstacles au sein des employeurs, tels : manque d'information sur la formation d'apprenti; facteurs économiques influant sur la capacité d'un employeur à offrir de l'apprentissage; manque de ressources humaines et financières pour former les apprentis; préoccupations à l'égard des aptitudes des apprentis et de leur manque d'expérience de travail; problèmes liés à la réglementation de l'apprentissage, qui ne cadrerait pas avec des secteurs particuliers.
- Les employeurs désireux de participer au programme d'apprentissage trouveront outils et ressources à l'adresse www.metiersspecialises.ca.