



Étude sur les attitudes et perceptions des employeurs à l'égard de l'apprentissage Faits saillants – Février 2006

L'*Étude sur les attitudes et perceptions des employeurs à l'égard de l'apprentissage* est un rapport exhaustif qui s'appuie sur des recherches poussées menées au printemps 2005 par Corporate Research Associates pour le compte de la campagne « Les métiers spécialisés : Une carrière pour bâtir ton avenir ».

Cette campagne de marketing social est un projet commun du Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) et de Skills/Compétences Canada® (S/CC). Le projet bénéficie d'une subvention du Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada. Celui-ci a fourni 12 millions de dollars en vue de positionner les métiers spécialisés comme un premier choix de carrière. Lancé en septembre 2004, le projet prendra fin en décembre 2006.

Cette campagne de marketing social poursuit deux grands objectifs :

1. faire disparaître l'image négative associée aux métiers spécialisés et en faire un premier choix de carrière pour les jeunes Canadiens et pour les personnes qui les influencent, notamment les parents et les enseignants; et
2. encourager davantage les employeurs à multiplier et conserver des débouchés pour les jeunes Canadiens dans les métiers spécialisés.

La campagne mise sur des messages diffusés à la télévision, à la radio et au cinéma, sur de la publicité imprimée, sur du matériel connexe et sur un site Web (www.metiersspecialises.ca) pour informer les jeunes, les parents, les éducateurs et les employeurs.

Ce document décrit les principales conclusions de l'étude.

Renseignements sur l'étude

Dans un premier temps, l'étude a entrepris de solides recherches quantitatives pour mesurer les attitudes et perceptions des employeurs de divers secteurs et régions du Canada à l'égard de l'apprentissage. Il s'agit de la première étude pancanadienne du genre.

Les données reflètent fidèlement l'ensemble des régions et des secteurs. Elles ont été recueillies au moyen d'un sondage téléphonique auprès de 1 038 entreprises de quatre secteurs clés, soit la construction, le secteur manufacturier, les transports et les services. Les chercheurs n'ont ménagé aucun effort pour que l'échantillon représente autant les employeurs ayant des apprentis à leur emploi (461 employeurs interviewés) que les employeurs ayant peut-être déjà embauché des apprentis (577 employeurs interviewés). Les entrevues téléphoniques ont eu lieu du 23 mars au 2 mai 2005. Les conclusions touchent quatre domaines de recherche. Un échantillon de cette importance offre un seuil de confiance de 95 % et une erreur d'échantillon de $\pm 3,1$ %, 19 fois sur 20.



Corporate Research Associates a fait en sorte que des décideurs-clés participent à cette étude de recherche. Les intervieweurs ont réussi à joindre « le propriétaire ou le gérant » presque huit fois sur dix. Les autres participants étaient gestionnaires de ressources humaines (5 %), directeurs ou présidents (5 %) ou font partie d'autres catégories d'emploi (11%) (contrôleurs, comptables/teneurs de livres et gestionnaires de la formation).

L'échantillon s'appuie sur un examen approfondi de la Classification type des industries (CTI), le système de classification des compagnies et des entreprises selon le domaine d'activités. Seuls y ont participé les employeurs pour qui l'apprentissage est pertinent.

L'objectif consistait à obtenir un échantillon d'au moins 1 000 entreprises. Les intervieweurs de Corporate Research Associates ont composé quelque 20 000 numéros de téléphone pour réaliser 1 038 entrevues d'une durée moyenne de 9,6 minutes. On a demandé à tous les participants éventuels de décrire l'industrie correspondant le mieux à leur entreprise. On a demandé à certains employeurs de préciser davantage leurs activités. L'entrevue a pris fin dès qu'un l'entrepreneur disait que son industrie ne fait pas appel à l'apprentissage. On a également mis fin à l'entrevue lorsque l'entrepreneur affirmait peu connaître les apprentis ou l'apprentissage.

Comme il s'agissait de la première étude du genre entreprise à l'échelon national, on a demandé à des tiers spécialistes du domaine de valider les résultats. L'équipe du projet a ainsi pu avoir l'assurance que les résultats reflètent de façon juste et exacte le taux d'incidence des employeurs ayant actuellement des apprentis à leur emploi au Canada ainsi que leur opinion sur l'apprentissage.

Faits saillants de l'étude

L'une des grandes constatations est le fait que, dans les quatre secteurs choisis au Canada, moins de deux employeurs sur dix (18 %) ont des apprentis à leur emploi. L'étude a également mesuré la capacité des employeurs à former les apprentis, compte tenu du fait que chaque apprenti doit être supervisé et conseillé par un compagnon. Dans l'ensemble, 41 % des employeurs interrogés dans les quatre secteurs emploient des compagnons.

L'étude démontre que les employeurs embauchent surtout des apprentis pour combler leurs besoins en main-d'œuvre. Questionnés sur la principale raison justifiant l'embauche d'apprentis, 22 % des répondants ont répondu spontanément « assurer un approvisionnement durable de travailleurs spécialisés ». Un autre groupe représentant 16 % des répondants a dit que la principale raison était « la possibilité de former les apprentis en tenant compte de nos besoins » alors qu'un autre groupe de 14 % a répondu « satisfaire nos futurs besoins en main-d'œuvre ».

La recherche suggère également que les programmes d'apprentissage sont souvent là pour rester puisque plusieurs employeurs continuent d'embaucher des apprentis après l'avoir fait une première fois. Les données révèlent que 86 % des employeurs ayant des apprentis à leur emploi prévoient en embaucher davantage ou autant au cours des 12 prochains mois. De plus, bon nombre d'entreprises emploient des apprentis depuis

plusieurs années. En fait, 44 % d'entre eux ont des apprentis à leur emploi depuis plus de 15 ans.

L'apprentissage est « sans objet » pour 35 % des employeurs qui n'ont pas d'apprenti à leur service ou n'en ont plus. Cette constatation est importante puisque nous avons pris soin, comme nous l'avons déjà signalé de constituer un échantillon d'employeurs pour qui l'apprentissage est pertinent. Finalement, 32 % des répondants affirment « ne pas connaître précisément leurs futurs besoins en main-d'œuvre » ou ne pas avoir besoin d'un plus grand nombre de travailleurs.

Sommaire des principales constatations :

1. Popularité de l'apprentissage au Canada

- Dans l'ensemble des secteurs manufacturier, de la construction, des transports et des services, 41 % des employeurs ont à leur emploi des compagnons susceptibles d'offrir l'emploi et le mentorat nécessaires pour assurer la formation d'un apprenti.
- L'étude révèle que les entreprises emploient en moyenne 2,9 apprentis dans les quatre secteurs ciblés.
- En général, environ une entreprise canadienne sur cinq (18 %) emploie des apprentis.
- En outre, l'étude a découvert que 82,4 % des employeurs n'ont pas d'apprenti à leur service. De ce nombre, plus de la moitié (55 %) n'ont jamais embauché un apprenti et plus du quart (27,4 %) ont employé des apprentis dans le passé.

2. Pour comprendre les motifs et l'expérience passée des employeurs

Employeurs ayant des apprentis à leur service :

- L'étude révèle que près du quart des employeurs (22 %) embauchent surtout un apprenti pour assurer un approvisionnement durable de travailleurs spécialisés à leur entreprise alors que 16 % d'entre eux le font pour obtenir une formation adaptée à leurs besoins.
- Pas moins de 60 % des employeurs estiment que leurs apprentis termineront le programme d'apprentissage au sein de l'entreprise.
- Les employeurs ont indiqué que près des deux tiers (63 %) des compagnons ont effectué une partie de leur apprentissage chez leur employeur actuel.

Employeurs n'ayant pas d'apprenti à leur service (y compris ceux ayant déjà employé des apprentis):

- Un peu plus du tiers des employeurs (35 %) affirme ne pas employer d'apprenti parce que l'apprentissage ne convient pas à leur entreprise. Trente-deux pour cent des autres répondants ne connaissent pas précisément leurs besoins en main-d'œuvre ou n'ont simplement pas besoin de travailleurs supplémentaires.
- Quarante pour cent des employeurs ayant cessé d'embaucher des apprentis affirment que leur décision s'explique par une baisse de leur volume d'affaires alors que 11 % d'entre eux affirment ne pas avoir réussi à trouver un apprenti.

3. Perception de l'apprentissage

- Environ 90 % des entreprises interrogées voient d'un bon œil le régime

d'apprentissage au Canada et ce, peu importe qu'ils aient des apprentis à leur emploi, qu'ils en aient eu dans le passé ou qu'ils n'aient jamais embauché un apprenti.

- Les raisons suivantes expliquent cette perception favorable :
 - la formation offerte aux apprentis tient compte des besoins de l'entreprise;
 - les apprentis possèdent les compétences de base requises; et
 - l'apprentissage contribue aux résultats de l'entreprise.

4. Possibilité d'employer des apprentis à l'avenir

- En général, 39 % des employeurs ayant participé à l'étude affirment qu'ils embaucheront sûrement ou vraisemblablement un apprenti au cours des 12 prochains mois.
- Près de 9 entreprises sur 10 (86 %) employant des apprentis continueront de le faire au cours des 12 prochains mois.
- La plupart des entreprises employant des apprentis ont acquis une solide expérience dans le domaine puisque 44 % de celles-ci ont des apprentis à leur service depuis plus de 15 ans.
- Quand on demande aux employeurs ce qui faciliterait l'embauche d'apprentis, 27 % d'entre eux n'ont pas d'opinion, 22 % mentionnent des subventions plus généreuses ou l'octroi de subventions salariales alors que 10 % répondent « des apprentis mieux formés ou plus qualifiés ».

Conclusion

Les résultats de l'*Étude sur les attitudes et perceptions des employeurs à l'égard de l'apprentissage* permettent de mieux comprendre les attitudes des employeurs à l'égard de l'apprentissage ainsi que la popularité dont jouit l'apprentissage chez les employeurs des secteurs manufacturier, de la construction, des transports et des services partout au Canada.

L'étude s'appuie sur la recherche *Étude de sensibilisation et de perception des métiers spécialisés et de l'apprentissage* rendue publique à l'automne 2005 par le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) et par Skills/Compétences Canada® (S/CC). Cette étude a révélé qu'une perception défavorable des métiers spécialisés est profondément ancrée chez les adultes et les jeunes, en particulier. L'une des grandes constatations de l'étude est le fait que 32 % des jeunes âgés de 13 à 17 ans envisagent vraisemblablement de faire carrière dans les métiers spécialisés. (Pour plus de renseignements sur cette étude, il suffit de visiter le www.metiersspecialises.ca.)

Les deux études confirment qu'il n'existe aucune solution-miracle à la pénurie de travailleurs spécialisés au Canada, une situation qui ne peut qu'empirer par suite de la baisse du taux de natalité et du vieillissement de la main-d'œuvre. Au Canada, le vieillissement de la main-d'œuvre impose des défis considérables aux employeurs. Selon Statistique Canada, près d'un cinquième des baby-boomers auront au moins 61 ans d'ici 2011, ce qui peut provoquer des pénuries dans plusieurs professions.



Une partie importante de la solution réside sans doute dans la formation des futurs travailleurs spécialisés qui seront appelés à jouer un rôle de premier plan dans l'économie du savoir au Canada. Faut-il rappeler que les métiers touchent tous les aspects de nos vies, des maisons que nous habitons aux autos que nous conduisons, en passant par les aliments que nous consommons.

Il faut également expliquer aux employeurs que les programmes d'apprentissage offrent un moyen intéressant et économique pour former des travailleurs productifs et très compétents. Ces programmes de formation ne doivent pas servir qu'à contrer les pénuries de travailleurs. Ils ne sont pas non plus « un petit luxe » qu'on se paie en période de vaches grasses. La formation en apprentissage doit faire partie des activités commerciales de tous les jours.

Malheureusement, l'étude nous indique le contraire. Elle démontre que plusieurs employeurs cessent d'embaucher des apprentis lorsqu'ils n'ont pas besoin de nouveaux employés ou qu'ils connaissent mal leurs futurs besoins en main-d'œuvre. Quarante pour cent des employeurs ayant déjà offert une formation en apprentissage affirment qu'ils ont cessé d'embaucher des apprentis surtout à cause d'une « baisse du volume d'affaires ». Il n'est donc pas étonnant de constater que moins de deux employeurs sur dix (18 %) embauchent actuellement des apprentis dans les quatre secteurs d'activités.

L'étude révèle également que 41 % des employeurs emploient des compagnons et qu'ils sont en mesure, par conséquent, d'offrir l'encadrement nécessaire à des apprentis en formation. Il est encore plus encourageant de constater que 90 % des entreprises interrogées voient d'un bon œil la formation en apprentissage au Canada. Il n'existe donc pas d'obstacle apparent portant atteinte à l'image ou à la réputation de l'apprentissage chez les employeurs.

L'étude donne également à penser qu'on peut accroître considérablement le nombre d'apprentis enregistrés au Canada au moment même où l'économie doit relever des défis de taille en raison d'une pénurie de travailleurs spécialisés. Pour y arriver, la campagne met au point des programmes d'éducation à l'intention des employeurs. Le matériel les sensibilise à l'apprentissage et leur explique les avantages concurrentiels offerts ainsi que les divers programmes mis en place pour les aider à embaucher des apprentis. Les partenaires de la campagne s'attendent à ce que ces programmes soient utilisés bien au-delà de la fin du mandat de la campagne en décembre 2006.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec :

Beverlie Cook,
chargée de projet,
Projet de promotion des métiers spécialisés
Tél. : 613 235-4004, poste 207
Télec. : 613 235-7117
Courriel : bev_cook@metiersspecialises.ca