



Mémoire prébudgétaire : Centre d'excellence pour la formation professionnelle

Résumé

Le Canada a toujours compté sur les compétences de ses gens de métier. Les métiers de la construction sont là pour ériger, entretenir et réparer la vaste infrastructure du pays. Le secteur manufacturier construit des navires, fabrique de l'acier, génère de l'énergie. Les techniciens de véhicules automobiles et les mécaniciens d'équipement lourd permettent aux Canadiens de se déplacer. Le secteur des services compte cuisiniers, coiffeurs, paysagistes. Tous ces métiers – et 300 autres – nécessitent des compétences pratiques qui s'acquièrent grâce aux programmes de formation d'apprenti du Canada.

Les formations d'apprenti, comme voie d'études postsecondaires, ont longtemps été reléguées au second plan dans les plans d'investissement du Canada dans l'éducation universitaire et collégiale. En fait, le gouvernement fédéral investit cinq fois plus pour un étudiant universitaire que pour un apprenti. Les enquêtes menées auprès des employeurs dans pratiquement tous les secteurs indiquent que les postes spécialisés sont parmi les plus difficiles à doter. Il est en effet de plus en plus difficile de trouver des travailleurs possédant les compétences spécialisées acquises dans le cadre des formations d'apprenti, et c'est une difficulté constante. Vu le rôle fondamental que les métiers spécialisés jouent au sein de l'économie canadienne aujourd'hui, et qu'ils joueront dans un avenir qui implique construction verte et énergie durable, il est urgent de revoir les priorités en matière de formation postsecondaire de manière à rééquilibrer les choses et à tenir compte des compétences nécessaires à la prospérité du Canada.

Le Canadian Apprenticeship Forum – Forum canadien sur l'apprentissage (CAF-FCA) est un organisme sans but lucratif fondé sur la collaboration des employeurs, des syndicats, des éducateurs, des autorités provinciales et territoriales en matière d'apprentissage et des groupes militant en faveur de l'équité, comme ceux représentant les femmes et les Autochtones. Le CAF-FCA dirige des recherches axées sur les formations d'apprenti, met en contact les diverses parties prenantes, recense les pratiques exemplaires et fait valoir les mérites des stages comme voie d'études postsecondaires. Son mémoire prébudgétaire propose de mettre davantage l'accent sur la recherche pratique, l'innovation partagée et l'offre d'un soutien aux employeurs de travailleurs spécialisés, à qui revient principalement la responsabilité de former la prochaine génération de gens de métier. En bref, le présent mémoire propose de revaloriser les métiers manuels du Canada en augmentant la capacité de l'organisation d'agir à titre d'entité nationale de coordination de la recherche et de la pratique en ce qui a trait aux formations d'apprenti.



Bien que le gouvernement fédéral ait investi dans une myriade d'initiatives vouées aux apprentis et à leurs employeurs, peu de soutien est offert en vue de la collecte de données, les politiques sont souvent disparates et il est difficile d'en quantifier les effets. Le CAF-FCA est en bonne position pour :

- Mener des recherches, entreprendre l'évaluation et assurer le soutien des projets pilotes visant à ce que les politiques, les programmes et les systèmes relatifs aux formations d'apprenti soient fondés sur des données probantes et des données éclairées sur le marché du travail
- Recenser et diffuser des pratiques exemplaires du Canada et d'ailleurs en matière d'enseignement et de formation professionnels, multiplier les occasions d'échanger et d'adapter des programmes innovateurs à l'échelle du Canada
- Soutenir les employeurs de travailleurs spécialisés de toute envergure afin d'éliminer les obstacles à la création de postes d'apprenti, et veiller à ce qu'ils aient les outils nécessaires pour encadrer les apprentis jusqu'à ce que ces derniers aient toutes les compétences requises pour obtenir leur certificat professionnel

Le CAF-FCA propose un investissement initial de 25 millions de dollars sur cinq ans afin de créer le Centre d'excellence qui sera voué à l'enseignement et à la formation professionnels. Le financement subséquent dépendrait des nouvelles exigences et d'une nouvelle vision du rôle du gouvernement fédéral dans la formation d'apprenti.

Contexte

La formation d'apprenti est une voie d'études postsecondaires principalement assurée en milieu de travail. Au Canada, ce type de formation se concentre avant tout sur les métiers spécialisés; les apprentis acquièrent alors les compétences voulues pour effectuer des tâches pratiques conformément aux normes de l'industrie. La formation combine généralement en alternance des périodes de stage en milieu de travail (entre 80 et 85 %) et de formation technique (entre 15 et 20 %). La formation technique est donnée dans le contexte du secteur collégial, dans les centres de formation syndicaux ou, dans certains cas, en ligne. La plupart des programmes d'apprenti s'échelonnent sur quatre années et se soldent par une certification professionnelle. Une fois qu'il a accumulé le nombre d'heures requis et qu'il a terminé la formation technique pertinente pour son métier, l'apprenti doit passer un examen d'accréditation et obtenir la note de passage de 70 % pour devenir un compagnon accrédité.

La formation d'apprenti est réglementée par les provinces et les territoires, ce qui signifie qu'il y a 13 systèmes uniques axés sur les besoins et les conditions du marché du travail de chacune des régions du Canada. Un des avantages de la formation d'apprenti est que l'apprenti peut à la fois



gagner un salaire, apprendre et acquérir des compétences pratiques en cours d'emploi. L'apprenti bénéficie de l'encadrement d'un compagnon mentor (personne de métier accréditée).

La formation d'apprenti est beaucoup plus complexe et nuancée que d'autres formations postsecondaires. Il s'agit d'une option moins linéaire; un travailleur peut décider d'y recourir lors d'une période d'inactivité professionnelle ou de revenir à une formation technique plus tard. C'est aussi une formation qui est assujettie aux variations régionales. Les apprentis sont des employés et sont ainsi soumis aux forces du marché, dont sont à l'abri les étudiants à temps plein. Au Canada, les apprentis sont également généralement plus âgés à l'inscription que leurs comparses postsecondaires, ce qui sous-entend une population qui est plus susceptible d'avoir des obligations financières et familiales. Les facteurs qui contribuent à l'atteinte de résultats positifs sont intégrés et interdépendants. Plus que jamais, il est primordial que la formation d'apprenti s'ajuste à l'évolution rapide des moyens technologiques et qu'elle contribue à mobiliser les travailleurs, à accroître la capacité d'apprentissage et à surmonter les barrières faisant obstacle à l'obtention d'une accréditation professionnelle.

Les entités de recherche du Canada s'intéressent très peu à la formation d'apprenti. La collecte de données est erratique et incomplète, résultant en un portrait imparfait de ce qui fait obstacle aux inscriptions, aux taux de réussite, à la qualité de la formation en milieu de travail et à l'avancement professionnel. L'absence d'efforts coordonnés en vue de tester et d'évaluer les pratiques entourant la formation d'apprenti à l'échelle du pays freine la mise en place globale de pratiques innovatrices et, pour les parties prenantes, rend difficiles d'accès les données sur le marché du travail qui sont axées sur la formation d'apprenti. Le Canada accuse bien du retard par rapport à ses homologues internationaux en ce qui a trait à la compréhension de ses propres programmes de formation en milieu de travail.

Exemples internationaux

Si bien des pays confient la responsabilité de l'enseignement professionnel aux différents ordres de gouvernement, le Canada est un des rares à ne pas avoir d'organisme national de coordination. Nos homologues internationaux estiment généralement que la recherche, l'évaluation et l'échange de pratiques efficaces relèvent du gouvernement fédéral, permettant aux diverses administrations d'adapter les programmes et les initiatives aux réalités régionales et aux exigences de l'industrie. Nous pourrions nous inspirer de l'expérience d'autres pays pour parvenir à établir un rôle pertinent et équilibré au niveau national.

Institut fédéral de la formation professionnelle (Allemagne)

L'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB) est un centre d'excellence en matière de recherche dans le domaine de la formation professionnelle et de l'élaboration progressive de



programmes d'enseignement et de formation professionnels en Allemagne. L'évolution de la technologie, de l'économie et de la société pose aux entreprises le défi constant de maintenir une main-d'œuvre qualifiée et très compétente. Le BIBB s'emploie à cerner les défis futurs, à stimuler l'innovation dans les régimes de formation professionnelle nationaux et internationaux et à mettre au point de nouvelles solutions axées sur la pratique pour la formation et l'enseignement professionnels.

National Centre for Vocational Education Research (Australie)

Le National Centre for Vocational Education Research (NCVER) est un organisme professionnel indépendant chargé de recueillir, gérer, analyser, évaluer et communiquer les résultats des études et des statistiques sur la formation et l'enseignement professionnels à l'échelle nationale. Le NCVER contribue à l'amélioration du régime australien de formation et d'enseignement professionnels en veillant à ce que la politique et la pratique reposent sur des données probantes rigoureuses. La mission de cet organisme est d'être le fournisseur principal de renseignements indépendants et de grande qualité en Australie sur la formation et l'enseignement professionnels aux gouvernements, au secteur de l'éducation, à l'industrie et à la collectivité.

National Apprenticeship Service (Royaume-Uni)

Le National Apprenticeship Service appuie, finance et coordonne la prestation des programmes d'apprentissage partout en Angleterre. Il est chargé d'accroître le nombre de possibilités d'apprentissage et d'offrir tant aux employeurs qu'aux apprenants un service dédié qui répond à leurs besoins. Il lui incombe notamment de simplifier le processus de recrutement des apprentis au moyen d'un système en ligne qui permet aux employeurs d'annoncer les postes d'apprenti à pourvoir et, aux apprentis intéressés, de soumettre leur candidature.

Approche proposée pour le Canada

Le Canada dépense des milliards de dollars chaque année pour l'enseignement postsecondaire et les organismes de recherche qui s'y rapportent. Il n'a cependant pas su maintenir le rythme du côté de la formation d'apprenti, malgré le fait que les gens de métier contribuent tout autant à l'économie du pays. Un centre d'excellence axé sur la formation professionnelle devrait assurer les activités primordiales qui suivent :

Recherche, évaluation et mise à l'essai

Au Canada, il n'y a tout simplement pas de centre d'expertise qui a les ressources voulues pour analyser les pratiques entourant la formation d'apprenti. Aucune entité n'effectue de façon constante des recherches qui portent sur la qualité de la formation en milieu de travail ou qui offrent de l'information régée par la demande aux étudiants, aux parents et aux éducateurs. La formation donnée en milieu de travail est grandement axée sur la productivité et le profit, mais il



existe très peu d'occasions d'illustrer dans quelle mesure cette culture permet d'atteindre les objectifs visés.

Peu d'efforts sont décidément déployés en vue d'évaluer les programmes et les mesures de soutien en place. Par exemple, les parties prenantes ne savent pas à quel point les crédits d'impôt à l'emploi encouragent de nouveaux employeurs à embaucher des apprentis, malgré toute l'attention accordée à ce type d'investissement gouvernemental. Bien qu'on recueille des données aux 10 ans environ dans le cadre de l'Enquête nationale auprès des apprentis, dans le but d'en savoir plus sur les taux de réussite d'après les caractéristiques des apprentis, il n'y a pas d'initiative qui vise à recenser les particularités des entreprises qui guident leurs apprentis jusqu'à ce qu'ils obtiennent leur accréditation. L'enquête nous renseigne un peu sur les programmes de formation d'apprenti, mais pas du tout sur la participation de l'employeur. Cela fait en sorte qu'il est pratiquement impossible de prendre des décisions éclairées au sujet des politiques à adopter.

De plus, le gouvernement fédéral est bien placé pour soutenir des projets de démonstration innovateurs et des programmes pilotes, d'en diffuser les résultats afin d'informer d'autres intervenants en la matière, y compris les provinces et les territoires, et d'adapter des pratiques prometteuses aux réalités régionales. Il faudra faire preuve de leadership en ce qui a trait à la recherche, à la mise à l'essai et à l'évaluation de nouvelles idées.

Meilleures pratiques nationales et internationales

Les intervenants du milieu de la formation professionnelle du Canada sont isolés de deux façons distinctes. Premièrement, comme rien ne relie les 13 régimes uniques de formation professionnelle, il est difficile d'implanter à l'échelle du pays ce qui fonctionne bien dans une région en particulier. Non seulement peu d'occasions sont offertes pour faire connaître les pratiques exemplaires (le CAF-FCA organise une conférence nationale tous les deux ans), mais il n'existe pas non plus d'entité pour soutenir l'adoption de certaines mesures à l'échelle nationale. Il y a des modèles standards pour mettre en contact les employeurs et les apprentis potentiels, qui misent sur le partage des responsabilités en ce qui a trait à la formation des apprentis et l'excellence du mentorat en milieu de travail. Cependant, les Canadiens n'en profitent pas.

Deuxièmement, nous n'échangeons pas autant que nous le devrions avec nos homologues internationaux, même si nous sommes aux prises avec des difficultés semblables. En juillet 2015, le Département du Travail des États-Unis et le gouvernement suisse ont signé une déclaration commune afin d'échanger de l'information sur les pratiques exemplaires en matière d'enseignement et de formation professionnels. L'Union européenne a financé une étude sur l'engagement des employeurs, puisant des exemples de l'Allemagne et du Canada pour guider l'élaboration de projets pilotes en Bulgarie, en Pologne et au Royaume-Uni. L'Australie, la



Suisse, le Royaume-Uni et l'Allemagne, entre autres, ont entrepris d'évaluer la conception de leurs programmes, de même que la perception des jeunes et de leurs parents, l'engagement des employeurs et les taux de réussite. Ils ont aussi évalué les modèles de financement et les mesures de soutien dans l'optique d'en comprendre leurs effets relatifs.

Le gouvernement fédéral devrait favoriser des liens plus étroits et une plus grande collaboration au sein du Canada, mais aussi avec ses homologues internationaux. Non seulement nous possédons des pratiques qui méritent d'être appliquées ailleurs au pays, mais nous pourrions aussi bénéficier de ce que les autres pays ont à offrir. Comprendre comment nos homologues abordent des difficultés semblables aux nôtres permettra aux parties intéressées de mieux adapter les systèmes de formation professionnelle au Canada, tout en mettant en perspective les pratiques innovatrices déjà appliquées au pays.

Éliminer les obstacles pour les employeurs

La réalité des petites entreprises au Canada limite leur capacité d'assurer de la formation, d'initier les apprentis à toutes les facettes du métier et d'offrir des postes d'apprenti de façon continue. Pourtant, plus des trois quarts des apprentis sont aujourd'hui formés au sein de petites entreprises. Les modèles de collaboration qui permettent aux petits employeurs de partager les responsabilités associées à la formation professionnelle visent à encourager plus d'employeurs à offrir une formation d'apprenti, en réduisant ou en éliminant pour eux les barrières liées à la capacité. Les grandes entreprises, qui disposent de la capacité voulue sur le plan des ressources humaines, sont aussi mieux placées pour faire du maraudage auprès des apprentis formés en petite entreprise. Il faudrait encourager ces entreprises à faire preuve de leadership dans la création de la nouvelle génération de gens de métier.

Les petites comme les grandes entreprises ont besoin d'information et de ressources pratiques et opportunes mettant l'accent sur des approches innovatrices éprouvées. Il doit s'agir d'un effort éclairé et coordonné, fondé sur des données probantes et des exemples que les employeurs peuvent adopter d'emblée. Une approche cohésive viendra maximiser l'incidence des mesures appliquées et favorisera l'engagement réel du milieu de la formation professionnelle.

Le gouvernement fédéral est en position de financer la prestation d'outils s'adressant aux employeurs, de même que de trucs, de stratégies et de ressources. Il est possible d'offrir des services liés au mentorat en milieu de travail, des plans de formation et des mécanismes de suivi, de façon à accroître la qualité de l'apprentissage en milieu de travail et à soutenir les initiatives provinciales et territoriales associées à l'apprentissage en cours d'emploi.



Conclusion

L'investissement du gouvernement fédéral dans la formation d'apprenti devrait soutenir le renouvellement des capacités et un nouvel engagement face au rôle important que les gens de métier jouent dans l'économie canadienne. L'établissement d'un centre d'excellence voué à la formation professionnelle est un moyen de commencer à rééquilibrer l'engagement fédéral à l'égard de l'enseignement postsecondaire, tout en soutenant l'adoption de pratiques innovatrices à l'échelle nationale. Mettre à l'essai de nouvelles idées et évaluer ce qui fonctionne pourrait influencer sur les décisions stratégiques nationales et régionales, de même qu'assurer la validité de ce qu'avance le Canada à ses homologues internationaux. Remédier aux difficultés qu'éprouvent les entrepreneurs, c'est reconnaître qu'ils jouent un rôle clé à titre de formateurs et de mentors dans un système qui compte sur eux pour développer les compétences dont le Canada a besoin pour poursuivre son travail. La création d'un centre d'excellence garantira la cohésion et l'utilité des investissements faits dans la formation professionnelle et la formation en milieu de travail, car le tout s'appuiera sur les commentaires formulés par des experts, qui pourront évaluer les données recueillies et contribuer à la prise de décisions éclairées.