

Contributeurs cruciaux? Réexamen des effets du marché du travail et de l'intensité de la formation en milieu de travail sur l'apprentissage des métiers au Canada

John Meredith
Université de la Colombie-Britannique

Juin 2010

Résumé

Récemment, les politiques en matière d'apprentissage au Canada ont pris la forme de subventions accordées directement aux participants, y compris un crédit d'impôt fédéral à l'intention des employeurs. La décision d'accorder des subventions aux employeurs repose sur certaines hypothèses : la formation en apprentissage apporte une contribution majeure à l'offre de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés; généralement, les employeurs qui embauchent des apprentis supportent des coûts de formation élevés et courent d'importants risques; en l'absence de mesures compensatoires, ces coûts et ces risques dissuaderaient les employeurs de participer au système d'apprentissage. Ces hypothèses sont vérifiées à l'aide d'une analyse des données du Recensement de 2006 et de 33 entrevues réalisées auprès d'employeurs. Les données du Recensement indiquent que, dans 74 professions des « métiers spécialisés » (CNP-S, groupe H), 37 % des travailleurs avaient un certificat d'apprentissage. Lorsque les « travailleurs qualifiés » à qui on a accordé des certificats sont exclus, les travailleurs ayant obtenu leur certificat à la suite d'un programme de formation des apprentis inscrits forment environ 25 % de l'offre de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés. L'examen approfondi des données du Recensement révèle que le taux de certification et le ratio travailleurs certifiés-travailleurs non certifiés diffèrent considérablement selon les métiers, ce qui semble dénoter une hiérarchie de fait des métiers spécialisés. Les entrevues font ressortir de nettes variations dans l'intensité de la formation offerte en milieu de travail par les employeurs, ce qui remet en question la paire de suppositions qui veulent que tous les employeurs d'apprentis contribuent fortement à l'acquisition des compétences, et que les coûts élevés de la formation les dissuadent généralement de participer. Les différences d'attitude à l'égard de la formation sont attribuables aux stratégies des entreprises qui sont soit fortement, soit faiblement axées sur les compétences, stratégies qui s'expliquent à leur tour par les différents marchés et les contraintes réglementaires. Peu importe l'intensité de la formation offerte, tous les employeurs participant au système d'apprentissage peuvent minimiser les risques liés à la formation qui seraient la principale raison d'être des subventions accordées aux employeurs. La présente étude avance des arguments en faveur d'une approche plus nuancée à adopter à l'égard des politiques et de la recherche en matière de compétences au Canada, l'accent étant mis sur la diversité des interactions stratégiques que les protagonistes ont avec le système de formation.

Mots clés : Apprentissage, compétence, métiers, formation, offre de main-d'œuvre, Canada.

Codes JEL : J21, J23, J24, L23, L88, Z13

Remerciements

Je reconnais avec gratitude la contribution apportée à la présente étude par de nombreuses sources. Le document a bénéficié des commentaires formulés par des participants à l'atelier mixte sur l'apprentissage RCCMTC-RHDCC, un pair examinateur anonyme et Leslie Kenny. Kjell Rubenson a apporté une aide précieuse pour l'utilisation des données du recensement. L'aide financière a pris la forme d'une subvention de recherche consentie par RHDCC et d'une bourse de recherche postdoctorale accordée par le Conseil de recherches en sciences humaines.