

Rendement des investissements en apprentissage du FCA-CAF

Une partie de la solution...



Canadian Apprenticeship Forum
Forum canadien sur l'apprentissage

Mission du FCA-CAF

- Influencer les stratégies d'apprentissage pancanadiennes par l'entremise de la recherche des échanges et de la collaboration
- Promouvoir l'apprentissage comme un modèle efficace de formation et d'éducation qui contribue au développement d'une main-d'œuvre qualifiée, productive, inclusive et mobile.



La rentabilité de l'apprentissage

Le FCA-CAF souhaite susciter une participation accrue aux programmes d'apprentissage en démontrant la rentabilité de l'apprentissage aux employeurs et aux apprentis.

Dans le cadre de cette activité, le FCA-CAF continuera :

- à promouvoir la rentabilité des investissements en apprentissage et
- à offrir une voie vers le dialogue et la recherche dirigés par l'industrie



Le travail du FCA-CAF

Rendement des investissements en formation pour les employeurs, phases I et II

- Rapport de la phase I affiché en ligne
- Rapport de la phase II disponible au juin 2009

Forums de participation des employeurs

- Rapport affiché en ligne

Rendement des investissements en formation pour les apprentis

- Rapports affichés en ligne



Pourquoi réaliser une étude sur le Rendement des investissements en formation pour les employeurs?

- Les employeurs ont besoin de travailleurs qualifiés pour accroître la productivité et la compétitivité. Toutefois, les recherches rapportent une faible participation des employeurs aux programmes d'apprentissage.
- Selon les résultats d'une enquête menée par le FCA-CAF, moins de 20 % des employeurs susceptibles de former des apprentis participent aux programmes d'apprentissage.

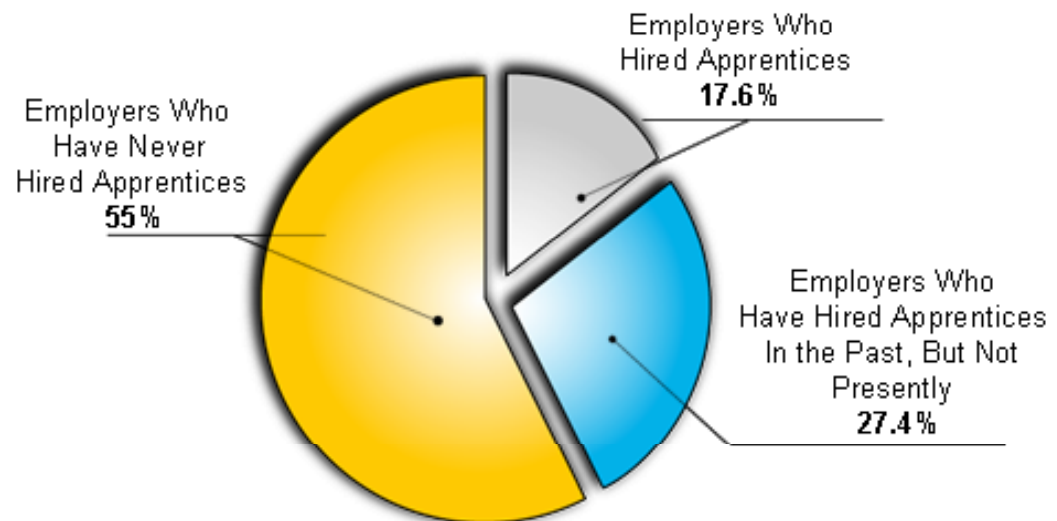


Pourquoi réaliser une étude sur le Rendement des investissements en formation pour les employeurs?

Employeurs n'ayant jamais embauché d'apprentis: 55 %

Employeurs ayant embauché des apprentis: 17,6 %

Employeurs ayant embauché des apprentis dans le passé, mais pas maintenant: 27,4 %



Les perceptions des employeurs

- Le coût représente un obstacle à l'apprentissage.
- Moins de 5 % des employeurs estiment que l'apprentissage est rentable.
- Moins de 11 % des employeurs estiment que l'embauche d'un apprenti est sensée sur le plan administratif.
- Les employeurs hésitent à embaucher des apprentis parce qu'il y voit là un investissement risqué et profitable à long terme seulement.



Les perceptions des employeurs sont-elles exactes?

- Le FCA-CAF a décidé de faire enquête sur le rendement des investissements en apprentissage à partir des expériences vécues par les employeurs partout au pays dans 15 métiers.
- Le FCA-CAF souhaitait examiner les renseignements financiers fournis par les employeurs et recueillir les commentaires des employeurs sur leur expérience.



Le Projet de Rendement sur les investissements en formation du FCA-CAF

Le FCA-CAF s'est associé à un économiste pour établir la méthodologie de l'outil d'enquête.

Un questionnaire détaillé a recueilli des renseignements sur les questions suivantes auprès des employeurs :

- le salaire
- les honoraires à exiger pour les services rendus
- les coûts de la formation (coût du temps du compagnon et gaspillage, p. ex.)
- les mesures qualitatives des avantages de l'apprentissage



Électricien en construction

Pièce 3.4 Coûts et avantages par apprenti et par année d'apprentissage –
Électricien en construction (n=52)

A. CRÉDITS D'IMPÔTS ADMISSIBLES NON COMPRIS

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Total
Bénéfice						
Revenu attribué	51 508,30 \$	61 007,78 \$	66 851,28 \$	74 888,70 \$	83 783,89 \$	338 039,95 \$
Coûts						
Salaires et avantages sociaux	31 362,40 \$	37 159,75 \$	43 021,92 \$	50 393,82 \$	57 700,90 \$	219 638,79 \$
Temps du compagnon	16 081,88 \$	9 896,54 \$	6 575,60 \$	4 977,91 \$	2 783,40 \$	40 315,34 \$
Pertes	2 905,45 \$	3 334,44 \$	1 467,78 \$	926,25 \$	203,33 \$	8 837,26 \$
Décaissements	1 331,45 \$	538,58 \$	538,58 \$	687,55 \$	236,96 \$	3 333,12 \$
Administration	659,84 \$	659,84 \$	659,84 \$	659,84 \$	659,84 \$	3 299,18 \$
Total	52 341,03 \$	51 589,15 \$	52 263,72 \$	57 645,36 \$	61 584,43 \$	275 423,69 \$
Bénéfice (coût) net	(832,73 \$)	9 418,63 \$	14 587,56 \$	17 243,33 \$	22 199,45 \$	62 616,26 \$



Participation

- 11 550 employeurs ont été contactés
- 1 941 d'entre eux (16,8 %) étaient admissibles à l'étude
- Environ 1 employeur sur 5 répondants admissibles a rempli le questionnaire.
- 433 employeurs des quatre coins du pays ont rempli le questionnaire.



Métiers choisis pour la phase I

- Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles
- Briqueteur
- Charpentier
- Cuisinier
- Mécanicien industriel (de chantier)
- Machiniste
- Carrossier de véhicules automobiles
- Tôlier
- Outilleur-ajusteur
- Électricien en construction
- Mécanicien d'équipement lourd
- Calorifugeur
- Conducteur de grue mobile
- Mécanicien en réfrigération et en climatisation
- Installateur de réseaux de gicleurs



Résultats de la recherche

- Les apprentis des 15 métiers ont généré, en peu de temps, des profits nets pour les employeurs.
- Pour une majorité d'employeurs, la valeur de production des apprentis dépasse le coût de la formation à la fin de la deuxième année.
- La majorité des employeurs ont indiqué que leur compagnon tire avantage de la formation offerte à un apprenti.



Résultats de la recherche

- Les employeurs estiment qu'il est très avantageux d'employer un compagnon qui a reçu une formation d'apprenti.
- La majorité des employeurs, peu importe la taille de l'entreprise ou la région, estime qu'un compagnon-maison est plus productif qu'un compagnon formé à l'extérieur.



Résultats de la recherche

- L'apprentissage est sensé sur le plan administratif.
- Pour chaque dollar investi dans un apprenti, les employeurs en tirent en moyenne un profit de 1 38 \$.
- Dans les 15 métiers ciblés, on obtient un bénéfice net global de l'apprentissage.



Forums de participation des employeurs

6 forums ont été présentés un peu partout au pays, soit à Burnaby, Halifax, St John's, London, Hamilton et Whitehorse.

Les employeurs ont alors eu l'occasion de discuter de la rentabilité de l'apprentissage à la lumière des données préliminaires recueillies par le FCA-CAF. Les employeurs ont validé les résultats de la première étude.

Ils estiment également que l'apprentissage offre les avantages suivants à leur entreprise :

- Productivité accrue
- Amélioration des compétences et de la sécurité
- Amélioration de la réputation de l'entreprise
- Stratégie de recrutement efficace



Rendement des investissements en formation pour les employeurs, phase II

- La deuxième phase de l'Enquête RIF pour les employeurs recueille en ce moment des données supplémentaires auprès des employeurs pour étoffer les résultats ayant trait à la taille de l'entreprise aux régions et aux métiers.
- C'est l'industrie elle-même qui souhaite obtenir ces résultats.
- La cueillette des données est terminée. L'analyse est en cours.
- On a obtenu des renseignements auprès de quelque 700 employeurs.



Métiers choisis pour la phase II

- Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles (CNP 7321)
- Carrossier de véhicules automobiles (CNP 7322)
- Cuisinier (CNP 6242)
- Mécanicien de réfrigération et d'air climatisé (CNP 7313)
- Technicien d'équipement lourd (CNP 7312)
- Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (CNP 7311)
- Électricien en construction (CNP 7241)
- Briqueteur (CNP 7281)
- Machiniste (CNP 7231)
- Tôlier (CNP 7261)
- Ébéniste (CNP 7272)
- Magasinier et commis aux pièces (CNP 1472)
- Chaudronnier (CNP 7262)
- Plombier (CNP 7251)
- Monteur de lignes électriques et de câbles (CNP 7244)
- Coiffeur/Coiffeuse et barbier (CNP 6271)

