



Forum canadien sur l'apprentissage  
Canadian Apprenticeship Forum

# IL EST PAYANT D'EMBAUCHER UN APPRENTI :

*Le calcul du Rendement des  
investissements en  
formation pour les  
employeurs de métiers  
spécialisés au Canada*

Une étude de 16 métiers, phase 2

**SOMMAIRE**

Juin 2009

## Remerciements

Le Forum canadien sur l'apprentissage - Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) tient à remercier les personnes et les organismes qui ont fait bénéficier le projet de leur temps. Le FCA-CAF tient à remercier le groupe de travail du projet pour son aide, R.A. Malatest & Associates Ltd. pour avoir réalisé la recherche et le gouvernement du Canada pour son soutien financier. Enfin, le FCA-CAF tient surtout à remercier chacun des employeurs ayant rempli le questionnaire. Nous leur sommes très reconnaissants pour le temps qu'ils y ont consacré.

Les opinions exprimées dans ce document de recherche ne représentent pas nécessairement les points de vue et les politiques officielles du FCA-CAF ou d'autres organismes ou organisations qui peuvent avoir offert de l'aide, financière ou autre, au projet.

### Les membres du groupe de travail

**Allan Bruce**

Membre du Conseil d'administration du FCA-CAF  
Union internationale des opérateurs-ingénieurs

**Catherine Cottingham**

Conseil sectoriel de l'électricité

**Barbara Kirby**

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

**Rui Martins**

Canadian Tire

Président de l'Automotive Human Resource Sector Council of Nova Scotia

**Trevor Sandwell**

Conseil des fabricants de bois

**Michael Zagorac**

Arcelor-Mittal Dofasco

**Paul Stoll**

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

**Jean Pageau**

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

**Emily Arrowsmith**

Gestionnaire de projet

Forum canadien sur l'apprentissage –  
Canadian Apprenticeship Forum

**Allison Rougeau**

Directrice générale

Forum canadien sur l'apprentissage –  
Canadian Apprenticeship Forum

*Il est payant d'embaucher un apprenti : Le calcul du Rendement des investissements en formation pour les employeurs de métiers spécialisés au Canada  
Une étude de 16 métiers, phase 2. Rapport final*

© 2009 Forum canadien sur l'apprentissage–Canadian Apprenticeship Forum (CAF-FCA)



Financé par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada

**Forum canadien sur l'apprentissage–  
Canadian Apprenticeship Forum (CAF-FCA)**

116, rue Albert

Bureau 812

Ottawa, Ontario

K1P 5G3, Canada

Tél. : 613-235-4004

Télec. : 613-235-7117

Courriel : info@caf-fca.org

Conception graphique : Walker Communications

---

## Sommaire

### Introduction

Quels avantages l'employeur tire-t-il de l'apprentissage? Peut-on calculer le rendement financier? L'investissement consenti contribue-t-il à la rentabilité de l'entreprise? Ce sont là les principales questions qui ont poussé le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) à entreprendre cette recherche. Pour répondre aux questions, le FCA-CAF a demandé à quelque 1 000 employeurs de 16 métiers et de plusieurs secteurs de remplir un questionnaire sur les coûts et avantages de l'apprentissage. Les résultats concluent à un rendement positif pour les employeurs qui investissent dans l'apprentissage.

Ce rapport suscitera sans doute l'intérêt de l'industrie. Le document présente les données par métier en offrant une répartition détaillée des coûts et avantages de l'apprentissage de même que le rendement moyen pour chaque métier. Des employeurs, des associations d'employeurs et des conseils sectoriels ont facilité la collecte de ces données supplémentaires. Les employeurs avaient affirmé qu'ils tiendraient compte de ces données lorsqu'ils doivent ou non embaucher un apprenti.

Les résultats du rapport intéresseront également les intervenants en apprentissage qui discutent avec les employeurs de l'importance d'investir dans les apprentis. Ces renseignements dissipent les mythes selon lesquels l'apprentissage s'accompagne de peu ou pas d'avantage financier. Cette étude confirme que

les avantages associés à l'apprentissage l'emportent sur les coûts, surtout lorsqu'on y ajoute les gains sur le plan de la performance globale de l'entreprise.

### Faits saillants de la recherche

Les principaux résultats de l'étude révèlent que l'apprentissage est très rentable.

- La recherche a permis de recueillir des données auprès de quelque 1 000 employeurs partout au Canada. Cet ensemble de données dépasse tout autre ensemble d'études de ce genre au Canada.
- Les employeurs obtiennent un rendement lorsqu'ils investissent dans les apprentis. Pour chaque dollar investi dans l'apprentissage, un employeur touche, en moyenne, un bénéfice pouvant atteindre 1,47 \$, soit un rendement net de 47 cents.
- Une analyse des quatre années de l'apprentissage conclut à un avantage net de 39 524 \$ (pour un cuisinier) à 245 264 \$ (pour un mécanicien d'équipement lourd).
- Les bénéfices nets les plus importants vont aux employeurs formant un apprenti dans des métiers comme mécanicien d'équipement lourd (245 264 \$), technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles (173 122 \$) et mécanicien de chantier et mécanicien industriel (148 985 \$). Dans ces métiers, la production de recettes attribuable

à l'apprenti dépasse largement l'ensemble des dépenses de formation.

- Une analyse détaillée des trois métiers conclut à un rendement dans toutes les régions du pays et pour les entreprises de toutes tailles.
- L'avantage net de l'apprentissage augmente chaque année au cours de la période d'apprentissage.
- Les recettes générées par les apprentis augmentent tout au long de l'apprentissage.
- Les employeurs soulignent que les compagnons tirent avantage de la présence d'un apprenti.
- La majorité des employeurs estiment que les compagnons qu'ils ont formés comme apprentis sont plus productifs et que leur productivité est 29 % plus élevée.
- L'embauche d'apprentis s'accompagne également d'autres avantages. L'entreprise peut compter sur des employés qu'elle a formés et réduit, du même coup, le risque de pénurie de travailleurs.
- Les employeurs sont divisés également sur le fait que le maraudage des autres entreprises représente un risque important.

**Les employeurs reçoivent, en moyenne, un bénéfice de 1,47 \$ pour chaque dollar investi dans l'apprentissage. C'est 9 cents de plus que lors de l'étude pilote de 2006!**

- Quatorze pour cent des employeurs ayant embauché des compagnons dans l'un des 16 métiers, mais n'ayant pas embauché d'apprentis, se disent prêts à embaucher un apprenti, mais peu ou pas d'apprentis leur soumettent une demande d'emploi.

**L'industrie a appuyé la réalisation de nouvelles recherches sur le rendement Fades investissements en formation. Suivant l'étude pilote de 2006, les employeurs ont souhaité obtenir plus de résultats par métier. D'autres souhaitaient qu'on recueille des données sur des nouveaux métiers. Les employeurs ont expliqué qu'ils tiendraient compte de ces données lorsqu'ils doivent ou non embaucher un apprenti.**

- Environ la moitié des employeurs sans apprentis ont répondu « oui » lorsqu'on a leur a demandé si un facteur particulier les inciterait à embaucher des apprentis. Trente pour cent d'entre eux indiquent qu'ils embaucheraient des apprentis s'ils réussissaient à en trouver. Cela laisse entendre que plusieurs employeurs ont peut-être de la difficulté à trouver des apprentis.

## Contexte

Compte tenu des pénuries anticipées de travailleurs qualifiés, il est essentiel d'éliminer les obstacles à l'apprentissage et d'accroître les investissements en apprentissage. Les résultats de l'étude de 2004 commandée par le Forum canadien sur l'apprentissage - Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) indiquent que le coût de l'apprentissage constitue un obstacle important aux yeux des employeurs.<sup>1</sup> Pour mieux comprendre dans quelle mesure l'apprentissage représente un coût pour les employeurs, le FCA-CAF a chargé R.A. Malatest & Associates Ltd. et le Conference Board du Canada de réaliser, en 2006, une étude qui a fait date et qui est intitulée « L'apprentissage – Une main-d'œuvre qualifiée crée une entreprise

<sup>1</sup> Centre syndical et patronal du Canada (2004) *Avoir accès aux programmes d'apprentissage au Canada et les réussir - La perception des obstacles.*

prospère, Rendement des investissements en apprentissage pour les employeurs, Une étude de 15 métiers, juin 2006. » Les résultats de cette étude concluent à un rendement net positif de l'apprentissage. En fait, les employeurs de 12 des 15 métiers ont fait état d'un rendement net positif au cours de la première année de l'apprentissage.

### **Objectifs et portée de l'étude**

Afin d'avoir une idée plus précise du rendement des investissements en apprentissage pour les employeurs, le FCA-CAF a chargé R.A. Malatest & Associates Ltd. d'évaluer les coûts et les avantages de l'apprentissage. Les grands objectifs de cette recherche sont les suivants :

- établir l'ensemble des coûts des employeurs embauchant et formant des apprentis en ayant recours à la même méthodologie utilisée par l'étude pilote de 2006 pour examiner dix métiers et y ajouter six nouveaux métiers.
- puiser à même les données recueillies en 2006 pour interroger un échantillon d'employeurs de l'étude pilote de cette année et actualiser leurs données et
- examiner les raisons pour lesquelles les employeurs n'ont pas d'apprentis à leur emploi en interrogeant les employeurs ayant à leur service des compagnons des 16 métiers ciblés par la présente étude, mais n'ayant pas embauché d'apprenti au cours des trois dernières années.

Les données recueillies proviennent d'une enquête nationale réalisée par R.A. Malatest & Associates Ltd., entre juin et novembre 2008, auprès d'employeurs présents dans 16 métiers. L'instrument de sondage a d'abord été mis au point par Prism Economics and Analysis.

En 2006, il a été modifié par R.A. Malatest & Associates Ltd. en consultation avec le FCA-CAF pour qu'il saisisse les renseignements requis pour effectuer une analyse coûts-avantages détaillée.

La recherche de 2008 s'appuie sur les résultats de l'étude pilote réalisée en 2006 par R.A. Malatest & Associates Ltd. et vise à étoffer les résultats de la première étude portant sur les dix métiers suivants :

- technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles,
- briqueteur,
- électricien en construction,
- mécanicien de chantier et mécanicien industriel,
- cuisinier,
- technicien d'équipement lourd,
- machiniste,
- carrossier de véhicules automobiles,
- mécanicien en réfrigération et en climatisation et
- tôlier.

On a également recueilli des renseignements sur six nouveaux métiers non visés par l'étude pilote. Ces renseignements ont été recueillis pour élargir l'analyse de rentabilité de l'appren-

**La nouvelle recherche a permis de recueillir des données auprès de 784 employeurs partout au Canada. Cet ensemble de données dépasse tout autre ensemble d'études de ce genre au Canada. Les données supplémentaires confirment, une fois encore, que l'apprentissage est très rentable!**

tissage. Les six nouveaux métiers étaient les suivants :

- chaudiériste,
- ébéniste,
- monteur de lignes électriques et de câbles,
- coiffeur styliste,
- plombier et
- commis aux pièces.

Les renseignements ont été fournis par :

- 784 nouveaux employeurs ayant participé à la phase 2 du projet,
- 106 employeurs ayant rempli un questionnaire en 2006 et ayant actualisé leurs réponses en 2008 et
- 1 163 employeurs ayant des compagnons dans un des 16 métiers visés, mais qui n'emploient pas d'apprentis.

### **Facteurs à considérer**

Il faut prendre en considération les facteurs suivants en examinant les résultats :

- Les résultats rendent compte des moyennes de tous les employeurs, non pas des coûts et avantages de l'apprentissage pour chaque employeur interrogé.
- Les données à l'échelle nationale inspirent confiance en raison d'une participation élevée, soit plus de 700 employeurs. Cependant, il faut interpréter prudemment les données relatives aux métiers à cause du nombre restreint d'employeurs participants dans certains métiers. Au cours de la sélection des échantillons, il a été difficile de trouver des employeurs embauchant des apprentis dans

des métiers comptant peu de travailleurs. Ainsi, le nombre de travailleurs exerçant les métiers de chaudronniers (3 830 répondants) et technicien de lignes électriques (11 700 répondants) est de beaucoup inférieur au nombre moyen de 63 601 travailleurs des 14 autres métiers.<sup>2</sup> De plus, il a été très difficile de trouver des apprentis commis aux pièces, même si nous avons joint 21 020 employeurs. Par conséquent, les échantillons des métiers de chaudronnier et de commis aux pièces sont inférieurs à l'objectif minimum de 20 employeurs. Il faut donc être prudent en examinant ces résultats.

- Bien que les coûts associés à l'apprentissage soient habituellement quantifiables, il est plus difficile d'en mesurer les avantages. Une partie du questionnaire soumis aux employeurs visait à recueillir les avantages qualitatifs associés à l'apprentissage. Il faut donc se rappeler que les employeurs ont transmis une évaluation subjective au moment où ils ont répondu au questionnaire.
- La conjoncture économique pendant laquelle les employeurs ont répondu au questionnaire est très différente de la situation actuelle. Les données ont été recueillies surtout au printemps et à l'été de 2008, à une époque au cours de laquelle le taux de chômage au Canada était très faible, les prix du pétrole à l'échelle mondiale avaient baissé à des niveaux records et les pénuries de compagnons touchaient toutes les régions du pays. Depuis ce temps, la baisse importante de l'activité économique, l'augmentation du chômage

<sup>2</sup> Classification nationale des professions pour Statistique 2006 (720), Provinces, Territoires, Régions métropolitaines de recensement et Agglomérations de recensement, Recensement de 2006 – Données-échantillons de 20 %

## Pratiques prometteuses au cours d'un ralentissement économique

Plusieurs employeurs s'efforcent de conserver leurs apprentis au cours d'un ralentissement économique. L'expérience leur a appris qu'ils auront besoin de travailleurs qualifiés lors de la reprise. Voici quelques pratiques prometteuses mises en place par des employeurs :

- Offrir aux apprentis une formation polyvalente qui permettra de les affecter à un grand nombre de projets.
- Travailler avec les divers intervenants, notamment les clients, les gestionnaires, les compagnons et les syndicats, pour assurer, dans la mesure du possible, la poursuite de la formation offerte aux apprentis et, ce, même si le nombre de projets diminue.
- Expliquer les possibilités de formation aux apprentis. Profiter du ralentissement pour terminer la formation technique, par exemple.

et une concurrence accrue sur les marchés peuvent avoir modifié les taux de rémunération et le rendement net des 16 métiers. On ne connaît pas encore l'impact du ralentissement économique sur les rendements économiques associés à l'apprentissage. Des employeurs ont noté une baisse des taux de rémunération alors que d'autres employeurs interrogés dans le cadre de récentes séances de validation ont observé une légère diminution des taux de salaire, mais aussi, et c'est ce qui est plus important, des candidats à l'apprentissage de meilleure qualité. La qualité accrue des candidats à l'apprentissage peut indiquer que les rendements sont plus élevés en période de lente croissance économique.

- Il ne faut pas oublier que même si le Canada connaît en ce moment un ralentissement économique, les analystes prévoient toujours que le pays n'aura pas suffisamment de travailleurs qualifiés pour éviter les pénuries lors de la retraite des baby-boomers. Il faut toujours expliquer qu'il est important d'investir dans l'apprentissage.

### Tables rondes de validation

Au début de 2009, des tables rondes présentées partout au Canada par R.A. Malatest & Associates Ltd. et le FCA-CAF et rassemblant des employeurs ont permis de savoir si la méthodologie retenue avait exclus des coûts ou des avantages importants de l'apprentissage.<sup>3</sup> Une table ronde regroupait des employeurs représentant les techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles alors qu'une autre a invité des employeurs représentant les électriciens en construction. Une troisième table ronde a rassemblé des ébénistes. Au cours des tables rondes rassemblant des employeurs, R.A. Malatest & Associates Ltd. a présenté les résultats relatifs aux coûts et aux avantages de chaque métier. La plupart des employeurs ont affirmé que l'étude reflète fidèlement les coûts et les avantages. En général, les employeurs conviennent que la formation des apprentis s'accompagne d'un rendement net positif.

<sup>3</sup> Des tables rondes ont été présentées à Edmonton, en Alberta (électriciens de la construction), à Vancouver, en Colombie-Britannique (techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles) et à Calgary, en Alberta (ébénistes).

## Modèle coûts-avantages

Le modèle coûts-avantages s'appuie sur une analyse coûts-avantages standard pour une seule entreprise embauchant des apprentis. Les coûts et avantages nets sont établis sur la base d'une personne participant à un programme d'apprentissage par année. Les éléments composant les coûts et les avantages sont décrits plus en détail dans les sections suivantes.

### Éléments des coûts

#### Salaires et avantages sociaux

Les salaires et les avantages sociaux comprennent le salaire de base de même que les avantages sociaux obligatoires et facultatifs (indemnisation des accidentés du travail, assurance-emploi et Régime de pensions du Canada, p. ex.).

#### Coûts de substitution

Les coûts de substitution comprennent les coûts associés aux ressources que l'organisation doit consacrer à la formation des apprentis. Le modèle comprend les coûts de substitution associés au gaspillage ainsi qu'au temps du compagnon. Le gaspillage représente le coût du matériel utilisé pour corriger une erreur commise par l'apprenti. On a également inclus le temps nécessaire pour corriger l'erreur. Les coûts ont été estimés par apprenti et par année. Les chercheurs se sont toujours efforcés de fixer le prix de ces facteurs et d'évaluer dans quelle mesure les apprentis en font usage.

#### Décaissements

Les décaissements représentent les coûts engagés par l'employeur pour assurer la formation continue et le perfectionnement des apprentis comme les frais d'inscription et le salaire durant la formation en classe.

#### Administration

On a estimé les coûts associés à l'administration des programmes d'apprentissage. Ces coûts comprennent le travail de bureau. Ces coûts sont répartis par apprenti.

### Éléments relatifs aux avantages

#### Revenus générés par l'apprenti

À partir des données des employeurs sur les taux de rémunération et sur le nombre total des heures de travail à payer par année, nous avons estimé le revenu moyen généré par chaque apprenti.

Plusieurs employeurs ont facilement calculé le taux de rémunération de leurs apprentis et estimé le revenu tiré de l'apprenti. D'autres ont eu de la difficulté à établir le taux de rémunération. Plusieurs employeurs de cuisiniers et de commis aux pièces ont été incapables de fournir un estimé des taux de rémunération de leurs apprentis, par exemple. Pour ces métiers, l'expert-conseil a utilisé un taux de rémunération correspondant au salaire du compagnon. Il faut donc être prudent en interprétant les résultats de ces deux métiers.

## Résultats coûts-avantages

### Résumé des résultats coûts-avantages par métier

L'étude permet de faire les observations suivantes sur les résultats de l'analyse coûts-avantages de chacun des 16 métiers choisis :

- L'avantage net de l'apprentissage augmente chaque année au cours de la période d'apprentissage.

**Le modèle coûts-avantages s'est efforcé de saisir fidèlement la grande diversité des coûts et avantages associés à l'apprentissage. La méthodologie utilisée a suscité de l'intérêt en Suisse, en Nouvelle-Zélande, en Australie et aux États-Unis.**

- Les recettes générées par un apprenti augmentent tout au long de l'apprentissage.
- Le salaire et les avantages sociaux payés aux apprentis s'accroissent proportionnellement avec la formation et l'expérience.
- Les coûts associés au temps de travail des compagnons diminuent chaque année de l'apprentissage.

Les résultats généraux de l'analyse coûts-avantages indiquent que les avantages de l'apprentissage dépassent les coûts dans la majorité des métiers. De tous les métiers étudiés, seuls deux<sup>4</sup> n'ont pas démontré un rendement net positif. L'avantage net va de 39 524 \$ (pour les cuisiniers) à 245 264 \$ (pour les mécaniciens d'équipement lourd). De plus, les résultats indiquent que pour chaque dollar investi dans l'apprentissage, un employeur reçoit un bénéfice moyen de 1,47 \$, soit un rendement net de 47 cents. Ces résultats suggèrent que l'apprentissage représente un investissement profitable pour les employeurs avant même qu'on ne tienne compte des avantages qualitatifs.

Des circonstances particulières peuvent produire un rendement négatif dans certains métiers. Les circonstances et les caractéristiques de chaque métier sont décrites ci-dessous :

<sup>4</sup> Les deux métiers sont ceux de coiffeur styliste et de technicien en lignes électriques.

- **Les apprentis travailleurs de lignes électriques et de câbles** produisent surtout un rendement négatif à cause des salaires élevés qui leur sont versés et du temps considérable que le compagnon doit consacrer à l'encadrement de l'apprenti. Cela peut s'expliquer par les exigences en matière de sécurité qui commandent un encadrement plus « pratique » de la part des compagnons. Contrairement aux électriciens de la construction, les travailleurs des lignes électriques et des câbles doivent travailler à la chaleur et dans un environnement où on ne peut pas toujours couper le courant. De plus, les généreux avantages sociaux offerts aux apprentis de ce métier créent aussi une structure de coûts plus élevés que dans d'autres métiers.
- **Les apprentis coiffeurs stylistes** produisent également un rendement négatif surtout en raison du faible revenu relatif offert aux apprentis de première ou de deuxième année. Comme l'apprentissage ne dure que deux ans dans ce métier, les employeurs ne peuvent récupérer leurs dépenses qu'au cours de cette période limitée. Dans les autres métiers où l'apprentissage dure habituellement quatre ans, les employeurs enregistrent des rendements plus élevés au cours des troisième et quatrième années de l'apprentissage.

**Une analyse des quatre années de l'apprentissage conclut à un avantage net de 39 524 \$ (pour un cuisinier) à 245 264 \$ (pour un mécanicien d'équipement lourd).**

**Figure 1**  
**Coûts et avantages totaux par apprenti et par métier**

Métier	Durée <sup>1</sup> de l'apprentissage (en années)	Coûts <sup>2</sup> (\$)	Avantages <sup>3</sup> (\$)	Avantages <sup>4</sup> Nets (\$)	Ratio avantages-coûts <sup>5</sup>
Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	4	250 016	423 138	173 122	1,69
Chaudiériste	4	246 889	473 696	226 807	1,92
Briqueteur	4	237 687	316 853	79 166	1,33
Ébéniste	4	180 369	247 298	66 929	1,37
Électricien en construction	4	196 811	293 048	96 237	1,49
Mécanicien de chantier et mécanicien industriel	4	254 287	403 272	148 985	1,59
Cuisinier	4	125 344	164 868	39 524	1,32
Monteur de lignes électriques et de câbles	4	336 770	319 759	(17 011)	0,95
Coiffeur styliste	2	77 096	42 620	(34 476)	0,55
Mécanicien d'équipement lourd	4	252 371	497 636	245 264	1,97
Machiniste	4	204 921	383 877	178 955	1,87
Carrossier de véhicules automobiles	4	210 088	362 237	152 149	1,72
Plombier	4	237 681	329 728	92 047	1,39
Mécanicien en réfrigération et en climatisation	4	240 060	344 601	104 541	1,44
Tôlier	4	258 160	322 022	63 862	1,25
Commis aux pièces	4	215 323	361 276	145 954	1,68
<b>Moyenne</b>	<b>4</b>	<b>220 242</b>	<b>330 371</b>	<b>110 128</b>	<b>1,47</b>

1 Source : Enquête sur l'apprentissage (Q28)

2 Représente l'ensemble des coûts par apprenti au cours de la période d'apprentissage.

3 Correspond à la production de recettes par l'apprenti.

4 Avantages-coûts

5 Avantages/coûts

La figure 1 présente le coût et les avantages nets associés aux 16 métiers examinés dans l'étude. Le ratio coûts/avantages représente le rendement total de l'employeur pour chaque dollar investi dans un apprenti. Un ratio coûts/

avantages supérieur à un correspond à un rendement net positif alors qu'un ratio inférieur à un représente un coût net.

## Analyse des rendements coûts-avantages selon la région et la taille de l'entreprise

En plus de recueillir des renseignements à l'échelle nationale par rapport aux coûts-avantages de l'apprentissage par métier, la recherche devait déterminer si le rendement net de l'apprentissage varie selon les régions (Atlantique, Québec, Ontario et l'Ouest du pays) ou selon la taille de l'entreprise, soit le nombre d'employés (moins de 10 employés, de 10 à 19 employés et plus de 20 employés).

**Les avantages nets les plus importants vont aux employeurs formant un apprenti dans des métiers comme ceux de mécanicien d'équipement lourd (245 264 \$), technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles (173 122 \$) et mécanicien de chantier et mécanicien industriel (148 985 \$). Dans ces métiers, la production de recettes attribuable à l'apprenti dépasse largement l'ensemble des dépenses de formation.**

L'analyse selon la région et la taille de l'entreprise a été effectuée pour les métiers comptant un nombre suffisant d'employeurs afin d'obtenir des estimations solides pour la région et la taille de l'entreprise. Cela comprend le métier de technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles (159 employeurs), d'électricien en construction (166 employeurs) et de mécanicien en réfrigération et en climatisation (118 employeurs).

Les employeurs de toutes les régions ont enregistré un rendement positif sur leur investissement en apprentissage. Ils font face également à des coûts importants en matière de salaire, d'avantages sociaux et d'utilisation d'un compagnon. Les résultats suggèrent que les employeurs de l'Ouest du pays réussissent à

**En règle générale, le salaire et les avantages sociaux de l'apprenti et le temps de supervision du compagnon représentent les principales dépenses. Les autres coûts comme le gaspillage, les autres décaissements ou les frais d'administration ne représentent qu'une petite partie du coût total de l'apprenti. Ces renseignements remettent en cause la perception répandue selon laquelle les frais d'administration de l'apprentissage sont prohibitifs.**

tirer des revenus plus élevés de leurs apprentis. Pour leur part, les employeurs du Québec enregistrent des avantages nets qui dépassent de 12 % à 16 % la moyenne nationale. Ce rendement s'explique par le fait que les employeurs québécois paient des salaires et des avantages sociaux moins élevés aux apprentis, que les « autres » coûts comme les décaissements sont plus bas et que les compagnons consacrent moins de temps à l'encadrement des apprentis.<sup>5</sup> En Ontario, les employeurs enregistrent des avantages nets légèrement inférieurs à la moyenne nationale en raison des taux de facturation plus faibles des apprentis. En général, le rendement net positif des employeurs de la région de l'Atlantique est de 5 % inférieur à la moyenne nationale.

Tous les employeurs, peu importe la taille de leur entreprise, enregistrent un rendement. Les grandes entreprises enregistrent un rendement plus élevé pour les métiers de technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles et de mécanicien en réfrigération et en climatisation. Dans le métier d'électricien en construction, ce sont les entreprises de taille moyenne (de 10

<sup>5</sup> L'utilisation plus limitée des compagnons peut s'expliquer par la structure du système scolaire au Québec. Dans cette province, les apprentis suivent habituellement un cours collégial avant de s'engager dans un apprentissage. Ils arrivent donc plus expérimentés.

**Figure 2**  
**Analyse des différences dans le rendement net selon la région et la taille de l'entreprise**  
**Métiers choisis**

Caractéristiques % de différence par rapport à la moyenne nationale	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles et de mécanicien	Mécanicien en réfrigération et en climatisation	Électricien en construction	Moyenne des trois métiers
<b>Région</b>				
Atlantique	s.o. <sup>1</sup>	-2,8 %	+3,4 %	-0,3 %
Québec	+12,4 %	+16,0 %	+12,1 %	+13,5 %
Ontario	-4,7 %	-11,8 %	-2,0 %	-6,2 %
Ouest	-7,1 %	+9,7 %	-0,6 %	+0,7 %
<b>Taille de l'entreprise</b>				
< de 10 employés	-7,9 %	-13,9 %	+1,0 %	-10,4 %
10 à 19 employés	+3,69 %	+10,0 %	+22,5 %	+12,0 %
> de 20 employés	+14,1 %	+19,6 %	-9,0 %	+8,2 %

1 Échantillon insuffisant

à 19 employés) qui font état du rendement le plus élevé.

La figure 2 résume la différence des avantages nets<sup>6</sup> pour les trois métiers ayant fait l'objet d'une analyse selon la région et la taille de l'entreprise.<sup>7</sup>

### Sommaire des tendances depuis 2006

On a comparé les résultats de la présente étude à ceux de l'étude pilote intitulée « L'apprentissage – Une main-d'œuvre qualifiée crée une entreprise prospère, Rendement des investissements en apprentissage pour les employeurs,

6 Pourcentage de différence par rapport à la moyenne nationale.

7 Basé sur le nombre d'employés

Une étude de 15 métiers, juin 2006. » Une comparaison des deux études suggère que les employeurs ont pu accroître le revenu venant des apprentis dans une proportion plus grande que leurs coûts et, ce, même si les coûts d'embauche, de formation et d'encadrement des apprentis ont augmenté au cours des deux dernières années. On a effectué cette analyse en comparant les coûts et les avantages globaux des dix métiers examinés en 2006 et en 2008 et en la confirmant au moyen d'un examen détaillé des coûts et avantages de 106 employeurs ayant fourni des données en 2006 et en 2008. L'examen des coûts et avantages des employeurs ayant participé aux deux études suggère que les recettes venant de l'apprentissage ont augmenté plus rapidement que les coûts associés aux apprentis et, ce, même si

**Figure 3**  
**Sommaire des changements observés dans les coûts et revenus de l'apprentissage**  
**Catégories choisies**  
**Moyenne des dix métiers<sup>1</sup> étudiés en 2006 et en 2008**

Catégorie	2006	2008	% de changement
Revenu moyen des taux de rémunération	285 710 \$	351 155 \$	+23 %
Salaires et avantages sociaux des apprentis	144 918 \$	154 399 \$	+7 %
Temps du compagnon	51 088 \$	53 385 \$	+5 %
Autres coûts <sup>2</sup>	12 940 \$	15 190 \$	+17 %
Coûts totaux	208 946 \$	222 975 \$	+7 %
Ratio coûts-avantages	1,37	1,57	+15 %

1 Les métiers compris sont ceux de technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles, mécanicien de chantier, cuisinier, technicien en équipement lourd, machiniste, carrossier de véhicules automobiles, mécanicien en réfrigération et en climatisation et tôlier.

2 Les « autres coûts » comprennent le gaspillage, les décaissements et les frais d'administration.

les salaires payés aux apprentis ont augmenté pour ces employeurs.

La figure 3 résume les changements observés dans les principaux éléments associés aux coûts et aux revenus pour les dix métiers examinés en 2006 et en 2008 pour tous les employeurs. Le tableau indique de façon claire que :

- les revenus venant des taux de rémunération ont augmenté de 23 % entre 2006 et 2008 pour les dix métiers comparables,
- la plupart des éléments de coûts ont augmenté de 5 % à 7 %, sauf pour les « autres coûts » et
- le ratio des coûts et de l'avantage net pour les dix métiers est passé de 1,37 en 2006 à 1,57 en 2008, soit une augmentation de 15 %.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Cela ne comprend pas les six nouveaux métiers de la phase 2. Le montant de 1,47 \$ est tiré des données des 16 métiers.

## Résultats de l'enquête

### *Proportion d'employeurs ayant des apprentis*

Bien que l'étude ne vise pas à mesurer « le taux d'incidence » des apprentis chez les employeurs admissibles, il semble que les employeurs canadiens emploient un peu plus d'apprentis que dans le passé. La proportion d'employeurs indiquant qu'ils emploient un apprenti est passée de 16,7 % en 2006 à 19,7 % dans l'étude de 2008.

### Avantages qualitatifs de l'apprentissage

Le questionnaire rempli par les employeurs comprenait des questions qualitatives visant à mesurer l'importance de plusieurs avantages qualitatifs de l'apprentissage. Les questions posées aux employeurs portaient sur :

- les avantages de l'apprentissage pour les compagnons; et
- les avantages associés à l'emploi d'un compagnon formé dans l'entreprise.

#### Les avantages de l'apprentissage pour les compagnons

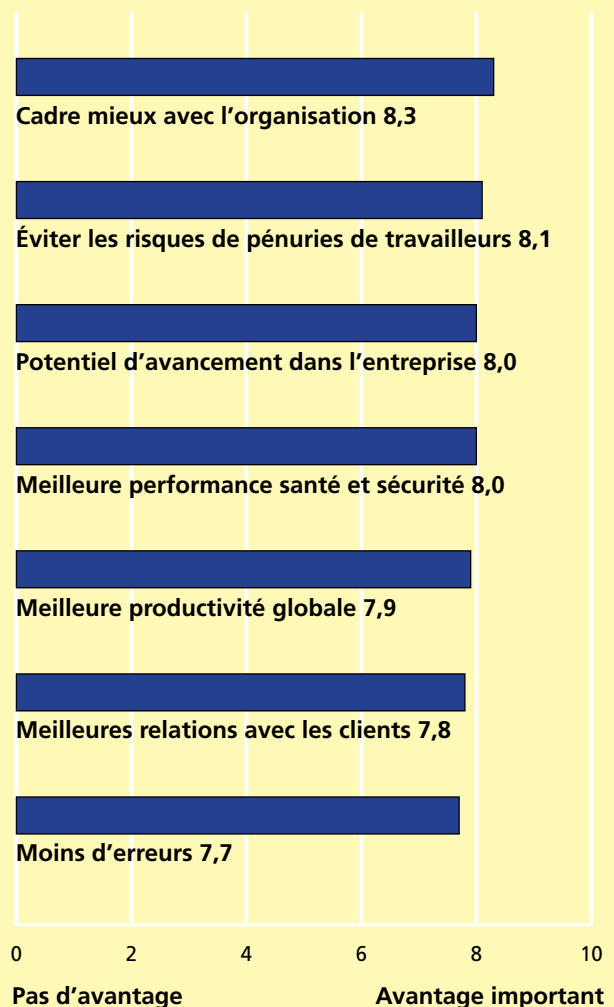
La majorité des employeurs (81,3 %) ont indiqué que leurs compagnons tirent avantage de la formation offerte à un apprenti.

#### Les avantages associés à l'emploi d'un compagnon formé dans l'entreprise

Plus de soixante pour cent des employeurs interrogés (61,3 %) estiment qu'un compagnon formé dans l'entreprise comme apprenti est plus productif qu'un compagnon de l'extérieur. À peine 3,5 % des répondants affirment qu'un compagnon-maison est moins productif. De plus, 35,2 % des employeurs estiment qu'il n'y a aucune différence entre un compagnon-maison et un compagnon de l'extérieur sur le plan de la productivité. En général, les employeurs estiment que la productivité d'un « compagnon-maison » est 29 % plus élevée que celle des compagnons de l'extérieur.

Les employeurs comptant un compagnon formé comme apprenti estiment que celui-ci « cadre bien avec l'entreprise » et que c'est là l'avantage le plus important. Les employeurs ont indiqué également que la formation de leurs

**Figure 4**  
Avantages associés à l'emploi de compagnons-maison



Source : Enquête sur l'apprentissage (Q11, n=589-602)

propres compagnons réduit le risque de pénuries de travailleurs, offre de meilleures possibilités d'avancement professionnel aux apprentis de l'entreprise, accroît la productivité globale et fait diminuer le nombre d'erreurs.

## Contribution apparente à la production et coûts de la formation

On a demandé aux employeurs d'évaluer le moment où la valeur productive de l'apprenti à leur entreprise commence à dépasser les coûts de la formation. Plus du quart des employeurs interrogés (30,2 %) ont indiqué que les avantages commencent à dépasser les coûts à la fin de la deuxième année d'apprentissage. C'est-à-dire, l'employeur tire un bénéfice net de l'apprentissage au point-milieu de la période d'apprentissage qui dure quatre ans, en moyenne. Aussi, plus du tiers (32,7 %) des

### Ça marche!

Hydro Ottawa a découvert que l'apprentissage a amélioré la performance de l'entreprise en augmentant la productivité et la conservation du personnel, en permettant une réalisation plus efficace des projets, en remontant le moral et en dynamisant les travailleurs.

D'après Arcelor Mittal-Dofasco, les apprentis sont plus productifs et plus efficaces que les employés n'ayant eu droit qu'à une formation brève ou moins structurée.

Au Royaume-Uni, des employeurs estiment que l'apprentissage améliore la performance commerciale de leur entreprise en les rendant plus compétitifs, en améliorant la productivité et en réduisant le roulement du personnel.

En Irlande du Nord, l'apprentissage a fait augmenter les profits, la productivité des travailleurs, la croissance, la créativité et l'entrepreneuriat.

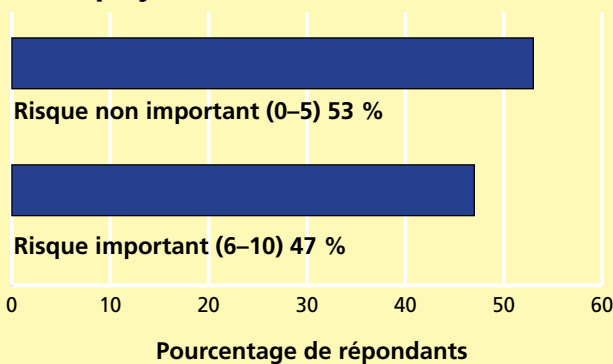
employeurs enregistrent un avantage net de l'apprentissage à la fin de la première année ou plus tôt. Il est intéressant de noter que les données recueillies auprès des employeurs suggèrent qu'on enregistre un rendement positif au cours de la première année d'emploi de l'apprenti dans le métier.

**Les employeurs sont divisés également sur le fait que le maraudage des autres entreprises représente un risque important.**

### Risque de maraudage

Les employeurs sont divisés sur l'importance du risque causé par le maraudage des autres entreprises. Pas moins de 53 % des employeurs estiment que le maraudage n'est pas important (valeur de risque de 1 à 5). Quarante-sept pour cent des répondants accordent au maraudage une valeur de risque de 6 à 10 (très important). Ces résultats indiquent que le maraudage est tout de même une source de préoccupation pour certains employeurs.

**Figure 5**  
Importance du risque de maraudage pour les employeurs



Source : Enquête sur l'apprentissage (Q27, n=850)

Comme l'indique la figure 6, les employeurs des diverses régions n'accordent pas la même importance au risque de maraudage. Les employeurs de l'Ouest et de l'Atlantique se montrent plus inquiets. L'évaluation du risque de maraudage varie peu selon la taille de l'entreprise.<sup>9</sup>

### Comparaison des résultats de 2006 et de 2008

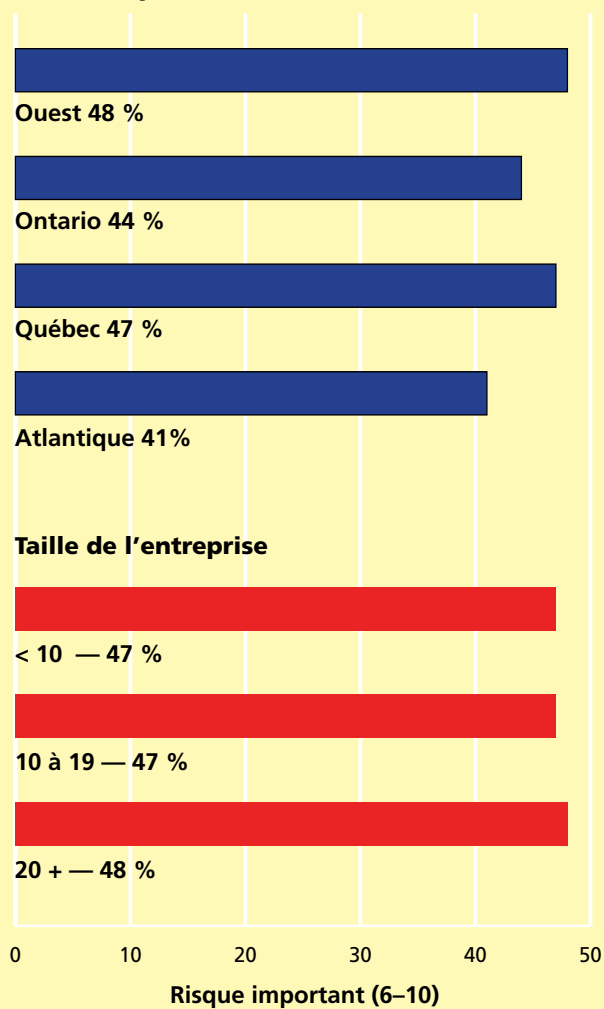
En comparant les résultats des études de 2006 et de 2008, on en arrive à des constats intéressants, comme l'indique la figure 7 :

- La proportion d'employeurs estimant que la présence d'un apprenti profite aux compagnons passe de 67,6 % en 2006 à 81,3 % en 2008.
- Une forte proportion d'employeurs, soit plus de 60 % d'entre eux, estime qu'un « compagnon-maison » est plus productif qu'un compagnon formé à l'extérieur de l'entreprise.
- L'évaluation du « risque de maraudage » par les employeurs a peu fluctué au cours des deux dernières années.

#### Les employeurs ayant des compagnons à leur emploi, mais aucun apprenti

On a présenté un court questionnaire aux employeurs ayant embauché des compagnons dans l'un des métiers ciblés par l'étude, mais n'ayant aucun apprenti à leur emploi. On les a invités à expliquer les raisons pour lesquelles ils n'ont pas investi dans l'apprentissage. Comme l'illustre la figure 8, la principale raison invoquée alors par les employeurs est l'absence de contrats durables permettant de soutenir

**Figure 6**  
**Importance du risque de maraudage pour les employeurs selon les régions et la taille de l'entreprise**



Source : Enquête sur l'apprentissage (Q27, n=850)

l'embauche d'apprentis (30 %). D'autres justifient leur non-participation à l'apprentissage en disant que leur entreprise est trop petite et qu'elle n'a pas besoin d'autres travailleurs (25 %). Il est intéressant de noter que 14 % des employeurs se disent prêts à embaucher un apprenti, mais peu ou pas d'apprentis soumettent une demande d'emploi à leur entreprise.

<sup>9</sup> C'est-à-dire, le nombre d'employés

**Figure 7**  
**Comparaison des opinions des employeurs de 2006 à 2008**

<b>Tendances</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>Conclusion</b>
Avantages de l'apprentissage pour les compagnons	67,6 %	81,3 %	Les employeurs sont toujours convaincus que la formation des apprentis profite aux compagnons
Avantages associés à l'emploi d'un compagnon formé dans l'entreprise (plus productif)	65,3 %	61,3 %	Les employeurs estiment toujours que les « compagnons-maisons » sont plus productifs.
Avantage le plus important	Cadre mieux avec l'entreprise (évaluation de 8,5 sur 10)	Cadre mieux avec l'entreprise (évaluation de 8,5 sur 10)	Les employeurs s'entendent pour dire qu'il s'agit là de l'avantage le plus important de l'apprentissage
Maraudage	Moyenne de 5,1 sur une échelle de 1 (pas du tout important) à 10 (très important)	½ de 1 à 5 ½ de 6 à 10	On observe une certaine inquiétude par rapport au maraudage

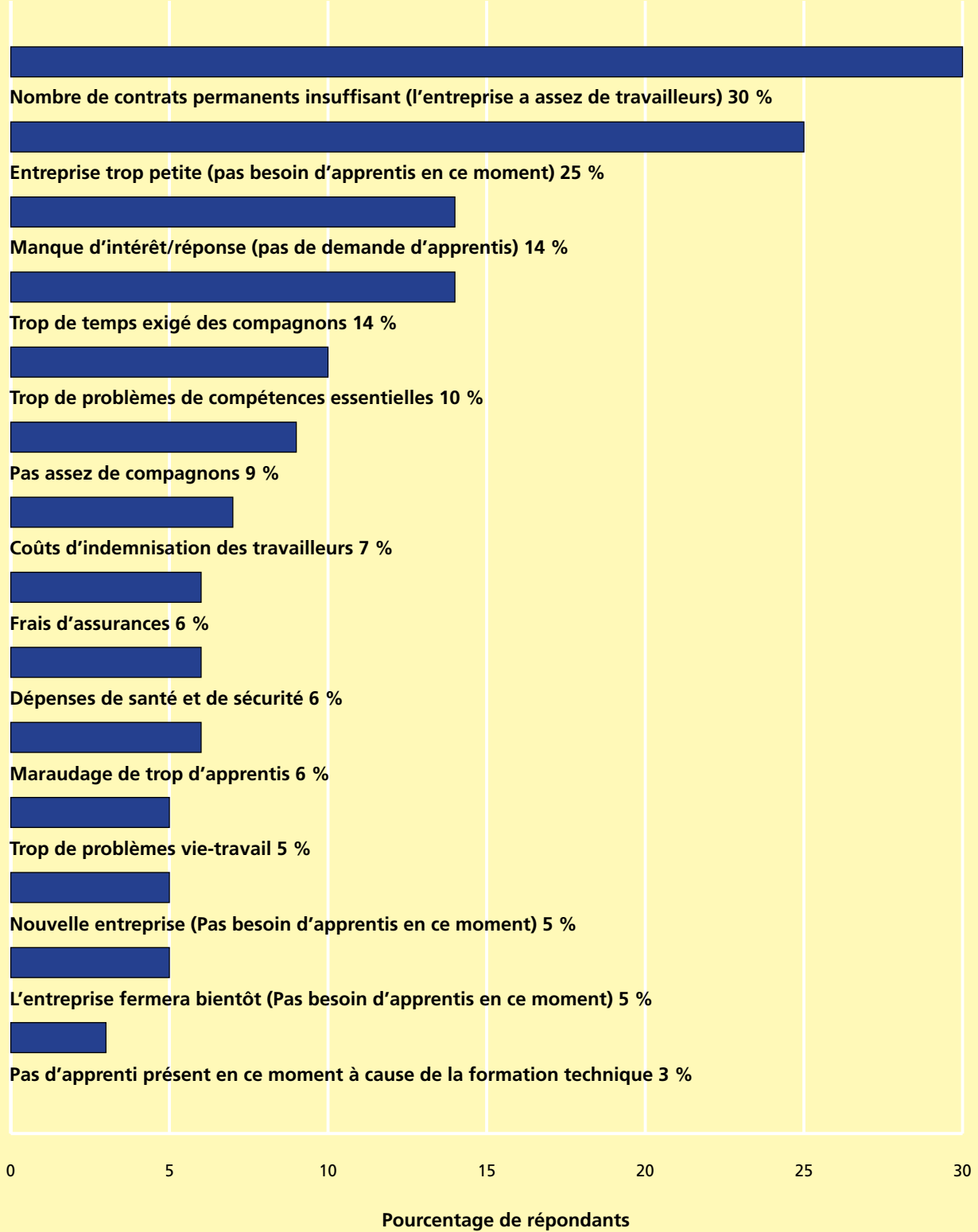
Dans le cadre de ce court questionnaire, on a demandé également aux employeurs d'indiquer si un facteur particulier pouvait les convaincre d'embaucher des apprentis. Environ la moitié des employeurs ont répondu « oui » à cette question. Comme le montre la figure 9, ce groupe a cité des facteurs susceptibles de les faire changer d'avis. Plus de 40 % des employeurs ont indiqué qu'ils embaucheraient un apprenti si leur entreprise en avait besoin. Près du tiers des répondants (31 %) ont indiqué qu'ils embaucheraient un apprenti s'ils

**Trente pour cent des employeurs n'ayant pas d'apprentis indiquent qu'ils embaucheraient des apprentis s'ils en trouvaient. Cela laisse entendre que plusieurs employeurs ont de la difficulté à trouver des apprentis.**

**Quatorze pour cent des employeurs ayant embauché des compagnons dans l'un des 16 métiers, mais n'ayant pas embauché d'apprentis, se disent prêts à embaucher un apprenti, mais peu ou pas d'apprentis y font une demande d'emploi.**

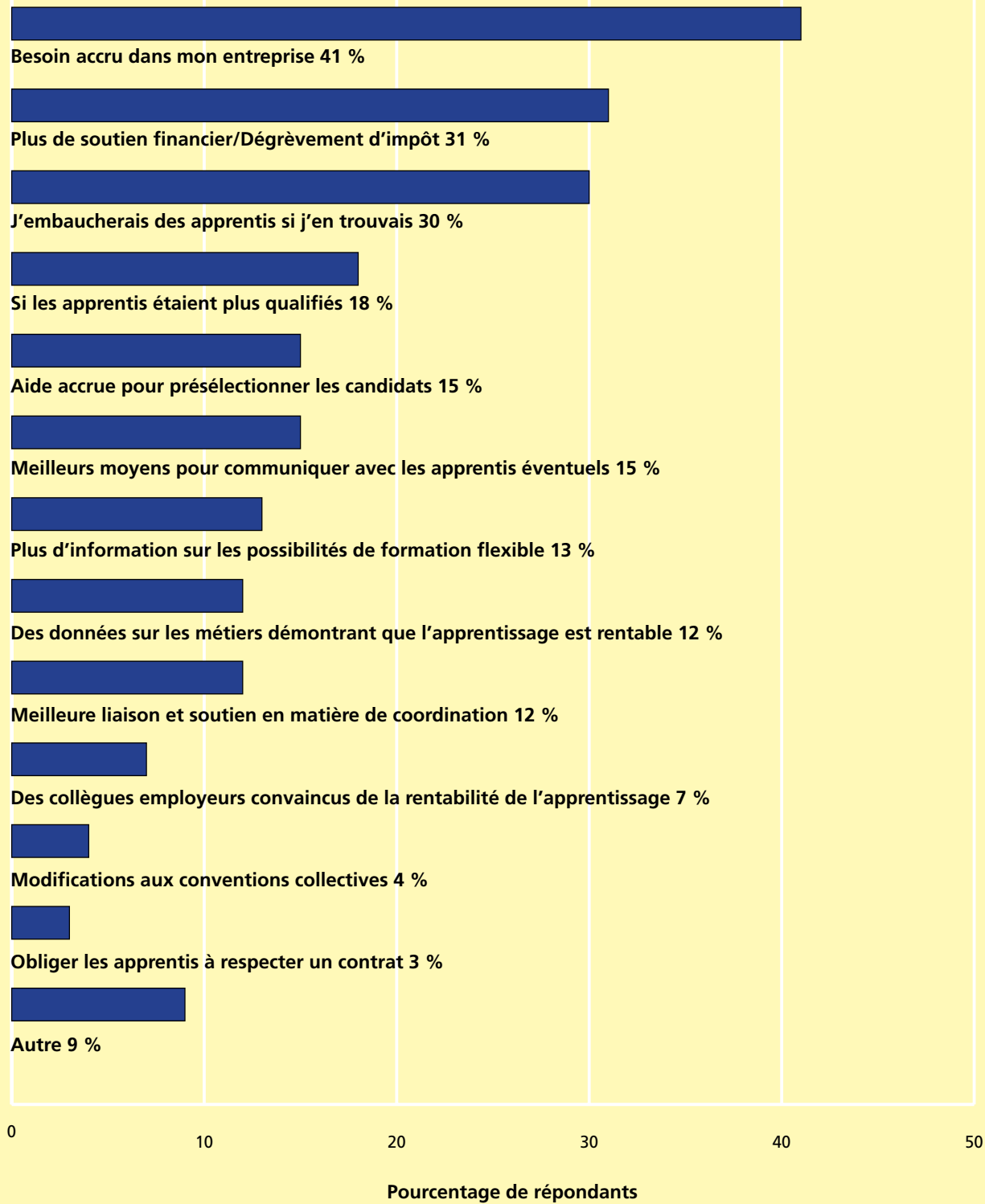
pouvaient compter sur une aide financière plus généreuse, comme un stimulant sous forme de dégrèvement d'impôt. Trente pour cent des employeurs n'ayant pas d'apprentis indiquent qu'ils embaucheraient des apprentis s'ils en trouvaient. Cela laisse entendre que plusieurs employeurs ont de la difficulté à trouver des apprentis.

**Figure 8**  
**Raisons pour lesquelles les employeurs sans apprentis n'ont pas embauché d'apprentis**



Source : Enquête sur l'apprentissage – Enquête sur les employeurs n'ayant pas d'apprentis (Q2, n=1,163)

**Figure 9**  
**Qu'est-ce qui inciterait les employeurs à embaucher un apprenti?**



Source : Enquête sur l'apprentissage – Enquête sur les employeurs n'ayant pas d'apprentis (Q3, n=627)

---

## Conclusion

L'étude permet à l'industrie et aux autres intervenants en apprentissage de mieux comprendre les coûts et avantages de l'apprentissage pour seize métiers. Cette information contribue grandement à dissiper les mythes selon lesquels les investissements en apprentissage produisent peu d'avantages financiers. Les données recueillies auprès de quelque 1 000 employeurs indiquent clairement que l'apprentissage s'accompagne d'avantages directs sur le plan financier. Pour chaque dollar investi, les employeurs reçoivent, en moyenne, un rendement de 1,47 \$. Il s'agit là d'une augmentation de 9 cents par rapport à l'étude pilote de 2006. Dans quatorze des métiers examinés, les employeurs obtiennent un rendement à la fin de la deuxième année ou plus tôt. En cette période économique difficile, les entreprises canadiennes peuvent avoir recours à l'apprentissage pour améliorer leur performance. La majorité des employeurs ayant rempli le

questionnaire estiment que « les compagnons-maison » qu'ils ont formés comme apprentis sont plus productifs. L'embauche d'apprentis s'accompagne également d'autres avantages. L'entreprise peut compter sur des employés « qui cadrent bien avec l'entreprise » tout en réduisant le risque de pénuries de travailleurs. Selon les résultats du questionnaire rempli par les employeurs n'ayant pas d'apprentis, certains d'entre eux constatent qu'aucun apprenti ne sollicite un emploi au sein de leur entreprise. Cela indique qu'on peut encore accroître les investissements en apprentissage en jumelant les apprentis éventuels aux employeurs intéressés. Il est essentiel de toujours expliquer l'importance de l'apprentissage à l'industrie et de continuer à venir en aide aux employeurs. Les Canadiennes et les Canadiens auront ainsi la possibilité d'obtenir une formation et d'acquérir les compétences dont ils ont besoin.