



Maintenant et demain
L'excellence dans tout ce que nous entreprenons



Avril 2009

Évaluation du Fonds d'infrastructure des centres de formation (FICF)

Rapport final
Avril 2009

Évaluation du Fonds d'infrastructure des centres de formation (FICF)

Rapport final

*Direction de l'évaluation
Direction générale de la politique stratégique et de la recherche
Ressources humaines et Développement des compétences Canada*

Avril 2009

**SP-947-04-10F
(also available in english)**

NB : le numéro de catalogue ministériel est situé en bas de la page couverture sur le côté gauche.

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, 12^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260
En ligne : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2010

Papier

ISBN : 978-1-100-94525-5
N° de cat. : HS4-103/2010F

PDF

ISBN : 978-1-100-94526-2
N° de cat. : HS4-103/2010F-PDF

Table des matières

Liste des abréviations	i
Sommaire.....	iii
Réponse de la direction.....	vii
1. Introduction et contexte	1
1.1 Description du programme	1
1.2 Contexte de l'évaluation	3
2. Conception et méthodologie de l'évaluation.....	5
2.1 Conception de l'évaluation	5
2.2 Méthodes de collecte des données	5
2.2.1 Examen des documents et des dossiers.....	6
2.2.2 Analyse documentaire.....	6
2.2.3 Entrevues avec des informateurs clés	7
2.2.4 Enquête menée auprès des bénéficiaires et des demandeurs	7
2.3 Points forts et limites de la méthodologie.....	8
3. Principales constatations.....	11
3.1 Raison d'être du programme.....	11
3.2 Réussite du programme.....	14
3.3 Autres approches que celles du FICF et rapport coût-efficacité.....	24
4. Conclusions.....	33
Annexe A : Modèle logique de programme	37
Annexe B : Enjeux de l'évaluation et matrice des questions	39
Annexe C : Bibliographie.....	45

Liste des tableaux

Tableau 1	Calendrier de la collecte des données.....	6
Tableau 2	Taux de réponse au sondage.....	8
Tableau 3	Mesure dans laquelle l'équipement témoignait de l'évolution des besoins technologiques.....	17
Tableau 4	Types de changements apportés sur le plan de la formation du fait de l'équipement acheté grâce au financement du FICF.....	19
Tableau 5	Mesure dans laquelle la formation a mené à une augmentation du niveau des compétences et à d'autres bienfaits.....	20
Tableau 6	Mesure dans laquelle les compétences acquises au moyen de l'équipement acheté ont été mises en application au travail.....	21
Tableau 7	Mesure dans laquelle le perfectionnement professionnel sur de l'équipement dont le financement a été assuré par le FICF présente des bienfaits pour les travailleurs.....	22
Tableau 8	Mécanismes de soutien les plus efficaces pour promouvoir l'amélioration des compétences des métiers spécialisés.....	27
Tableau 9	Perceptions de la volonté et de la capacité des employeurs de financer l'achat d'équipement.....	28
Tableau 10	Sommes engagées par les consortiums et fonds de fiducie à l'achat d'équipement de formation financé par le FICF en 2005-2006.....	30

Liste des abréviations

BDC	Banque de développement du Canada
CCQ	Commission de la construction du Québec
CGRR	Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats
CFS	Centre de formation des syndicats
CTC	Congrès du travail du Canada
DMA	Division des métiers et de l'apprentissage
DMC	Département des métiers de la construction
FFF	Fonds de fiducie pour la formation
FICF	Fonds d'infrastructure des centres de formation
PIFP	Programme d'infrastructure de la formation professionnelle
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
SCMT	Stratégie des compétences en milieu de travail
SCSC	Système commun pour les subventions et les contributions
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SIA	Subvention incitative aux apprentis

Sommaire

Annoncé, pour la première fois, dans le budget 2004, le Fonds d'infrastructure des centres de formation (FICF) représentait une mesure immédiate de la Stratégie des compétences en milieu de travail de portée plus générale. Il s'agissait d'un projet pilote doté d'un budget de 25 millions de dollars, s'échelonnant sur une période de trois ans, conçu dans le but de venir en aide aux centres de formation patronaux-syndicaux qui avaient de plus en plus besoin de remplacer les équipements et simulateurs vieillissants qui n'étaient pas conformes aux normes industrielles en vigueur. On a mis fin au FICF après sa première année d'activités, en septembre 2006, dans le cadre des mesures d'économie résultant d'un processus d'examen des dépenses, ce qui explique que le projet pilote n'a pas duré aussi longtemps qu'il le devait à l'origine. Le gouvernement du Canada a alors décidé de réaliser des investissements prenant plutôt la forme de contributions directes à l'endroit des particuliers et des employeurs, comme les mesures annoncées dans le budget 2006, soit la Subvention incitative aux apprentis (SIA), le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis et la déduction pour frais d'outillage.

Au cours de son existence, le Fonds a permis de financer 46 projets, 6,5 millions de dollars étant distribués à des centres de formation des syndicats (CFS) situés à travers le Canada. Les sommes versées variaient de 20 000 \$ à 465 000 \$ et l'entente moyenne portait sur une somme d'environ 150 000 \$.

L'apprentissage est une responsabilité des provinces et des territoires, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) intervenant sur le plan du soutien du développement des compétences. Les syndicats interviennent dans la mesure où ils assurent la formation de leurs membres par le truchement de fonds de fiducie conjoints pour la formation établis en vertu de conventions collectives, dans le cadre desquels les syndicats et les employeurs contribuent à la formation des employés. Les centres de formation des syndicats investissent à l'égard du développement des compétences en s'appuyant sur des fonds provenant des fonds de fiducie pour la formation qui, dans la plupart des cas, sont des entités constituées en personnes morales conjointement gérées et financées par les syndicats et les employeurs et qui doivent leur existence à des conventions collectives concernant une ou plusieurs entreprises¹. Les quelque 215 CFS que l'on retrouve à travers le Canada jouent un rôle central dans la formation des gens de métier ou compagnons d'apprentissage et même, dans certains cas, à l'égard de la formation en apprentissage et en préapprentissage pour les secteurs syndiqués².

La présente évaluation du Fonds d'infrastructure des centres de formation s'intéresse principalement à la raison d'être et à la pertinence du programme, à ses résultats ou à son niveau de réussite ainsi qu'à sa rentabilité.

¹ O'Grady, J. (2005). Fonds de formation en fiducie : examen de leur histoire, de leurs fondements juridiques et de leurs retombées sur la stratégie des syndicats en matière de formation. Ottawa, Congrès du travail du Canada.

² *Ibid.*

Dans le cadre de la présente évaluation, des renseignements ont été recueillis dans quatre champs d'enquête différents : 1) examen des documents et dossiers du programme; 2) analyse documentaire portant notamment sur des sources du Canada, des États-Unis, de l'Australie et du Royaume-Uni; 3) 14 entrevues avec des informateurs clés; 4) enquête menée auprès de 66 administrateurs de CFS ayant présenté une demande de financement.

La portée de l'évaluation s'est trouvée réduite du fait de l'annulation du FICF, alors que celui-ci en était à sa deuxième année d'existence. Les quatre champs d'enquête susmentionnés retenus à l'étape de la conception méthodologique ont été jugés les plus susceptibles de fournir les informations requises et valides nécessaires pour déterminer la pertinence et le niveau de réussite du FICF. Les études de cas ainsi qu'un certain nombre de sondages prévus ont été exclus de la conception méthodologique. Les constatations de l'évaluation reposent donc largement sur le point de vue de ceux qui avaient un intérêt direct à l'égard du programme, tout particulièrement de ceux qui ont obtenu du financement et, dans une moindre mesure, de certains des informateurs clés externes. Par conséquent, il se pourrait que les constatations témoignent d'une certaine partialité à l'égard des résultats favorables du programme.

Principales constatations

Le bien-fondé d'un programme qui appuierait l'achat d'équipements par des CFS est évident. Actuellement, l'Ontario est la seule province qui se soit dotée d'un programme comparable, et celui-ci, le Programme d'infrastructure de la formation professionnelle (PIFP), n'existait pas à l'époque où le FICF était en place. Les entrevues menées auprès d'experts et d'intervenants laissent croire que les CFS qui avaient le plus besoin de financement, c'est-à-dire ceux dont les ressources étaient les plus limitées, n'ont pas pu se prévaloir du FICF, à cause du partage des coûts obligatoire de 50 %. Sur le plan du partage des coûts, l'entente du programme ontarien prévoit que celui-ci en absorbe 75 %.

Les constatations montrent que dans l'ensemble, le FICF est parvenu à atteindre les objectifs qu'il s'était fixés :

- Le FICF a bel et bien contribué à accroître le financement du fait de la contribution de 50 % des CFS, une majorité d'entre eux indiquant que leurs dépenses globales provenant de leurs fonds de fiducie consacrées à l'équipement de formation avaient augmenté, l'année où ils avaient reçu du financement, et ce, par rapport aux années précédentes.
- De nouveaux partenariats ont été établis par 47 % des CFS qui ont obtenu du financement.
- Tout indique que les équipements achetés grâce au financement versé par le FICF étaient adaptés à l'évolution des besoins technologiques des secteurs d'activité.
- Les nouveaux équipements ont permis d'apporter des modifications sur le plan de la formation en augmentant les mesures de formation pratique et le nombre de cours, et en permettant de modifier les programmes existants. Les experts et les informateurs clés externes ont insisté sur l'importance de la formation pratique pour tirer le meilleur parti possible des bienfaits de la formation.

- Les CFS ont indiqué qu'ils croyaient que les compétences acquises durant la formation avaient été mises en application en milieu de travail parce que l'équipement y était similaire ou identique à celui dont le financement avait été assuré par le FICF.
- Les représentants des CFS ont indiqué que la formation relative à l'équipement dont le financement avait été assuré par le FICF avait mené à l'enrichissement des tâches et/ou à une hausse des possibilités.
- Le FICF a aidé à résorber la pénurie de compétences du fait que des travailleurs ont ainsi pu être formés. Cependant, il est impossible de mesurer la véritable incidence du FICF sur la pénurie de compétences puisque d'autres facteurs, comme les augmentations de salaire, les postes à pourvoir, le roulement et les caractéristiques démographiques, ont également un effet sur celle-ci.

On n'a pu réaliser d'analyse coût-efficacité du fait que l'on ne disposait pas de données sur le plan des résultats du FICF. L'évaluation s'est donc appuyée sur une évaluation des approches de remplacement, par rapport à celle du FICF. Les constatations de cette analyse montrent que d'autres approches sont envisageables. Cependant, il se pourrait que celles qui semblent être moins onéreuses ne soient pas aussi efficaces pour parvenir aux objectifs que s'est fixés le FICF. Tant l'enquête que les entrevues menées auprès d'informateurs clés montrent que la plupart des personnes concernées estiment que le FICF offre un rapport coût-efficacité acceptable du fait qu'il appuie la formation au sein des CFS, ce qui permet d'assurer la formation d'un plus grand nombre de gens de métier que ce qui serait possible de réaliser sur les lieux du travail ou sur les chantiers. Si l'on en juge par l'information recueillie dans le cadre de l'enquête, plus de 10 000 personnes ont été formées sur des équipements dont le financement a été assumé par le FICF, entre le moment où ceux-ci ont été achetés et celui où l'enquête a été menée, à l'été de 2008. Certains informateurs clés ont également jugé que cette approche avait incité le secteur privé à en faire plus. Cela laisse entrevoir que le FICF pourrait constituer une approche efficace. Cependant, on ne peut conclure qu'il s'agit de la meilleure approche, non plus que celle qui offre le meilleur rapport coût-efficacité.

Les points de vue ont été contradictoires sur la question du bien-fondé, pour le secteur privé, de jouer un rôle plus important que celui qu'il assume actuellement. Tant les informateurs clés que les sujets interrogés ont souligné la réticence de certains employeurs à l'égard d'une contribution financière tandis que dans certains des documents analysés, on souligne que le secteur privé constitue une ressource sous-utilisée. En parallèle, d'autres documents analysés soulignent certains des pièges liés à l'absence de soutien de la part du gouvernement. Il n'a jamais été suggéré qu'il serait approprié, pour le secteur privé, d'intervenir dans l'administration du programme.

Il est difficile de déterminer si le FICF a eu un effet de complémentarité ou de substitution sur le financement de l'équipement par les CFS, parce que l'on ne disposait pas de chiffres précis sur les sommes qui avaient été engagées au cours des années durant lesquelles aucun financement du FICF n'était disponible. Cependant, la majorité des CFS ont souligné qu'ils avaient haussé le niveau de leurs dépenses à l'égard de l'équipement lorsqu'ils avaient pu profiter de fonds du FICF tout en soulignant qu'il n'y avait aucun

chevauchement avec d'autres sources de financement gouvernementales, durant la période au cours de laquelle le FICF est demeuré en place.

Bien que cet aspect n'ait pas été visé par l'évaluation, on a souligné l'importance d'une formation normalisée, et certains indices laissent croire qu'un programme national comme le FICF serait en mesure d'appuyer une formation normalisée sur l'ensemble des provinces et des territoires.

Conclusions

Les constatations permettent de conclure que :

- malgré sa brève existence, le FICF a atteint la plupart des objectifs qu'il s'était fixés, ou était en voie de les atteindre;
- tout porte à croire que le FICF représente une approche efficace, par rapport à d'autres approches moins onéreuses.

Réponse de la direction

Contexte

Dans le budget 2004, le gouvernement du Canada annonçait la mise en place du Fonds d'infrastructure des centres de formation (FICF), sous la forme d'un nouveau projet pilote doté d'un budget de 25 millions de dollars et à titre de mesure immédiate de la Stratégie des compétences en milieu de travail (SCMT). Le FICF a été conçu dans le but de venir en aide aux centres de formation patronaux-syndicaux qui avaient de plus en plus besoin de remplacer les équipements et simulateurs vieillissants qui n'étaient pas conformes aux normes industrielles en vigueur. Le projet pilote fournissait une contribution équivalente aux investissements consacrés par les employeurs et les syndicats à l'égard de nouveaux appareils et équipements destinés à des centres de formation sélectionnés, plus particulièrement dans les métiers qui avaient subi des changements technologiques profonds, qui avaient pris de l'expansion ou qui avaient vu leur programme de formation évoluer, nécessitant le recours à de nouveaux équipements pour répondre aux changements sur le plan des compétences requises.

C'est à la Division des métiers et de l'apprentissage (DMA) de RHDC qu'incombait la responsabilité de l'élaboration et de la conception du programme du FICF, et elle est intervenue directement dans l'exécution et l'administration du programme. Le FICF a pris fin prématurément au terme de l'examen des dépenses annoncé dans le budget 2006, visant tous les programmes gouvernementaux existants, et à cause de l'intention du gouvernement d'appuyer de nouvelles initiatives faisant la promotion d'une main-d'œuvre plus compétente et mieux formée. Le financement du FICF des deuxième (les engagements déjà pris étant respectés) et troisième années fut annulé.

Dans le budget 2006, le gouvernement annonçait de nouveaux investissements pour appuyer l'apprentissage qui ciblaient plus précisément les contributions directes auprès des particuliers et des employeurs : la Subvention incitative aux apprentis visait à inciter un plus grand nombre de Canadiens à embrasser une carrière dans un métier spécialisé, tandis que le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis était destiné aux employeurs et que la déduction pour frais d'outillage était destinée aux gens de métier disposant d'un emploi.

RHDC souscrit aux constatations de l'évaluation sommative selon laquelle le FICF a atteint ses objectifs immédiats qui consistaient à accroître le nombre de partenariats entre les syndicats et les employeurs ainsi qu'à augmenter les investissements consacrés par les syndicats et les employeurs à l'égard de la modernisation de l'équipement des CFS.

La portée de l'évaluation fut réduite à la suite de la décision du Ministère consécutive à l'annulation précoce du programme. Outre le fait que l'évaluation démontre que le FICF est parvenu à atteindre ses objectifs immédiats, elle tire des enseignements pour les initiatives futures. L'information qui suit contribuera à situer en contexte le rapport d'évaluation, en plus de fournir d'autres commentaires mettant en évidence les enseignements tirés ainsi que la réussite du programme du FICF.

Intérêt des intervenants pour la présentation d'une demande au FICF

L'évaluation a étudié la demande pour le FICF en examinant la proportion de demandes reçues des centres de formation admissibles, pour en venir à la conclusion que près d'un tiers de tous les centres de formation des syndicats avaient présenté une lettre d'intention. Il s'agissait d'un niveau d'intérêt significatif étant donné qu'un mois seulement s'était écoulé entre le moment où le FICF avait été lancé, le 31 mars 2005, et l'échéance fixée au 30 avril 2005 pour présenter une lettre d'intention. D'autre part, étant donné l'absence d'une campagne publicitaire nationale, c'est principalement de « bouche à oreille » que les groupes concernés ont appris l'existence du FICF, par le truchement de la section canadienne du Département des métiers de la construction (DMC), organisme parapluie représentant les 14 corps de métier syndiqués ainsi que le Congrès du travail du Canada (CTC). Ces intervenants ont, avec d'autres, joué un rôle clé en appuyant RHDCC pour veiller à ce que l'information concernant le FICF, comme les brochures qui avaient été préparées, soit distribuée à leurs membres. Les commentaires recueillis de manière informelle auprès du DMC témoignaient d'un vif intérêt à l'égard du financement accessible par le truchement du FICF. Cependant, les administrateurs des centres de formation des syndicats avaient indiqué que la date limite fixée pour la présentation des demandes, au terme de la première année, s'avérait contraignante, notamment puisque plusieurs d'entre eux avaient peu d'expérience dans la préparation de demandes de financement gouvernemental.

Acquisition de nouvelles compétences au moyen des nouveaux équipements

Des visites sur place réalisées par des fonctionnaires de la DMA auprès de tous les groupes ayant obtenu du financement du FICF, pour s'assurer que l'équipement était bel et bien disponible, ont également permis de mieux cerner la portée de la formation assurée par les centres de formation des syndicats. À titre d'exemple, plusieurs centres avaient été désignés par les responsables des provinces et des territoires en matière d'apprentissage pour assurer une formation en apprentissage, offrant ainsi un accès à l'équipement à des apprentis syndiqués et non syndiqués. Certains centres de formation des syndicats assuraient également une formation en préapprentissage et répondaient aux besoins spécialisés en matière de formation des entrepreneurs. À titre d'exemple, un centre de formation syndical ontarien, qui avait fait l'acquisition de niveleuses³ au moyen des fonds versés par le FICF, a formé 156 travailleurs et devait en former six autres à compter de septembre 2009. La formation assurée prévoyait notamment un programme de formation spécialisée sur l'utilisation des niveleuses, les connaissances acquises pouvant être mises en application pour d'importants projets d'infrastructure réalisés dans le Nord. D'autres centres répondaient aux besoins formulés en matière de compétences par leurs entrepreneurs, sur le plan de l'énergie écologique, par exemple, ceux-ci souhaitant former des électriciens quant à l'installation et à l'entretien de sources alternatives d'électricité, comme les technologies solaires et éoliennes.

³ Engins servant à niveler la surface du sol, à effectuer des travaux de terrassement de précision et à déneiger.

RHDCC n'est demeuré en contact avec les groupes ayant reçu du financement du FICF que jusqu'à la fin de l'accord de contribution, laquelle coïncidait avec l'achat de l'équipement. Par conséquent au moment où l'évaluation a été réalisée, la formation proprement dite sur l'équipement ne faisait que débuter. À l'origine, le plan prévoyait qu'une enquête soit menée auprès des groupes ayant reçu du financement un an après la fin de leur accord de contribution, l'objectif étant d'évaluer le nombre de travailleurs ayant été véritablement formés pour le nouvel équipement et la nature des nouvelles compétences qui avaient été acquises, en plus de déterminer les répercussions sur le plan du marché et des ressources humaines de la formation au nouvel équipement. Ceci s'est avéré impossible en raison de l'interruption prématurée du programme et de la décision subséquente limitant la portée de l'activité d'évaluation.

Établissement de bonnes relations de travail avec les centres de formation des syndicats grâce à l'intervention directe de RHDCC durant toute la période au cours de laquelle le FICF fut en place

La collaboration constante des fonctionnaires de la DMA avec les syndicats durant toute la durée du programme a permis d'établir de bonnes relations de travail. Cet aspect était essentiel à cause du caractère nouveau du programme, lequel nécessitait que l'information soit clairement transmise au sujet de l'admissibilité et des courtes échéances associées au processus de présentation de demandes et à la durée de l'accord de contribution. Tous les groupes ayant reçu du financement du FICF ainsi que ceux qui avaient présenté une demande pour la deuxième année de cette initiative ont été immédiatement joints par téléphone et par lettre, après l'annonce de l'interruption de cette initiative. Plusieurs groupes ayant reçu du financement ont adressé des remerciements pour le soutien qu'ils avaient reçu de la part de RHDCC.

Enseignements tirés

- *Contact direct de RHDCC avec l'ensemble des syndicats intervenant dans le domaine de l'apprentissage et de la formation des gens de métier par le biais du FICF; mise à profit des partenariats dans le contexte des programmes futurs, comme la Subvention incitative aux apprentis (SIA).*

Le réseau de DMC a assuré le soutien de la campagne de sensibilisation pour la Subvention incitative aux apprentis (SIA) de RHDCC en distribuant des brochures à ses membres durant la première année d'existence du programme. D'autre part, des renseignements relatifs à la SIA ont été fournis aux membres assistant à leur conférence législative nationale.

- *Partage des coûts*

Le FICF nécessitait, de la part des partenaires, qu'ils contribuent 50 % du coût de l'achat de l'équipement alors que la contribution fédérale était d'une proportion équivalente, son maximum annuel étant fixé à 500 000 \$ par centre de formation.

L'évaluation a permis de révéler que la formule de partage des coûts constituait une source de difficulté pour les plus petits CFS.

En revanche, le gouvernement de l'Ontario annonçait, dans son budget 2007, un investissement ponctuel de 25 millions de dollars dans le Programme d'infrastructure de la formation professionnelle destiné aux centres de formation patronaux-syndicaux ontariens. En vertu de ce programme à frais partagés, afin de mettre à profit le soutien de l'industrie et de maximiser les bienfaits du programme, on exigeait une contribution de 25 % des coûts admissibles de la part des promoteurs.

- *Le FICF a fait figure de précurseur quant à la nécessité qui demeure d'assurer le soutien des dépenses en immobilisations associées à la formation*

Comme on l'a indiqué dans l'évaluation, la province de l'Ontario a lancé le Programme d'infrastructure de la formation professionnelle (PIFP) au cours des mois suivant la fin du FICF. Les critères d'admissibilité au PIFP étaient similaires à ceux du FICF (c.-à-d. achat de nouveaux équipements de formation servant aux centres de formation patronaux-syndicaux).

En outre, en mars 2009, le gouvernement du Canada lançait le Programme des infrastructures du savoir doté d'un budget de 2 milliards de dollars afin d'améliorer les infrastructures des établissements postsecondaires, y compris des universités et des collèges, programme qui a reçu l'appui de l'Association des collèges communautaires du Canada. Malgré le fait que l'équipement servant aux fins de la formation des gens de métier ne soit pas détaillé, parmi les dépenses admissibles figurent l'amélioration des systèmes de bâtiments et les projets visant à améliorer les pratiques en matière d'hygiène, de sécurité, d'environnement et de gestion des déchets des établissements collégiaux pour lesquels les services de gens de métier devraient être retenus. À titre d'exemple, en mai 2009, une initiative conjointe, dotée d'un budget de plus de 1 milliard de dollars pour des projets en immobilisations touchant des établissements collégiaux et universitaires de l'Ontario, a été annoncée en vertu de ce programme fédéral et du budget de l'Ontario de 2009 à l'égard d'investissements dans les infrastructures.

À cause de ces besoins et de l'approche du FICF, RHDCC a récemment développé des investissements stratégiques à l'égard d'un certain nombre d'autres de ses programmes. Les critères d'admissibilité au financement prévu en vertu du Programme des conseils sectoriels ont notamment été élargis dans les récentes modifications, pour inclure les coûts associés à l'équipement de formation pour les conseils sectoriels admissibles.

Conclusion

Malgré son caractère éphémère, le Fonds d'infrastructure des centres de formation a démontré qu'il était parvenu à combler ses objectifs immédiats et à contribuer à renforcer les partenariats fédéraux avec les intervenants des milieux syndicaux œuvrant à la formation dans les métiers. Cette réalité est à l'origine d'améliorations dont d'autres programmes fédéraux, comme l'initiative du Programme des conseils sectoriels, ont fait l'objet.

1. Introduction et contexte

Ce rapport final présente les constatations de l'évaluation du Fonds d'infrastructure des centres de formation (FICF) en s'attardant plus particulièrement sur la raison d'être et la pertinence du programme, ses résultats ou son niveau de réussite ainsi que son rapport coût-efficacité.

1.1 Description du programme

La présente section fournit de l'information sur le contexte de la conception du programme, de même que sa logique.

1.1.1 Contexte du programme

Annoncé, pour la première fois, dans le budget 2004, le Fonds d'infrastructure des centres de formation (FICF) représentait une mesure immédiate de la Stratégie des compétences en milieu de travail de portée plus générale. Il s'agissait d'un projet pilote doté d'un budget de 25 millions de dollars, s'échelonnant sur une période de trois ans, conçu dans le but de venir en aide aux centres de formation patronaux-syndicaux qui avaient de plus en plus besoin de remplacer les équipements et simulateurs vieillissants qui n'étaient pas conformes aux normes industrielles en vigueur. On a mis fin au FICF après sa première année d'activités, en septembre 2006, dans le cadre des mesures d'économie résultant d'un processus d'examen des dépenses. Dans le budget 2006, de nouvelles initiatives fédérales ont été annoncées visant à appuyer les métiers spécialisés qui privilégiaient les contributions directes à l'endroit des particuliers et des employeurs, comme la Subvention incitative aux apprentis (SIA), le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis et la déduction pour frais d'outillage.

En 2001, on dénombrait quelque 1,4 million de gens de métier au Canada dont 30 % d'entre eux détenant un poste syndiqué⁴. « Les tendances démographiques, le faible taux d'achèvement de l'apprentissage ainsi qu'un besoin accru en matière de nouvelles compétences imposaient que l'on tire parti des nouvelles technologies en milieu de travail »⁵, ce qui a mené à des écarts de compétences ainsi qu'à des pénuries dans le domaine des métiers, une menace pour l'économie canadienne. En tant que projet pilote, le FICF avait pour objectif de contribuer à intervenir dans des pénuries prévues dans le domaine des métiers spécialisés en augmentant l'accès à la formation sur des équipements et des appareils plus modernes par le biais du financement des centres de formation des syndicats. Le programme reposait sur l'hypothèse selon laquelle les équipements et les appareils périmés constituaient un obstacle important à l'acquisition

⁴ RHDCC, Rapport sur les plans et les priorités 2004-2005.

⁵ *Ibid.*

de nouvelles compétences et à la formation axée sur les compétences dont avaient besoin les milieux de travail⁶.

Bien que le gouvernement du Canada reconnaisse que l'apprentissage relève de la responsabilité des provinces et des territoires, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) joue un rôle sur le plan du soutien du développement des compétences. Les syndicats jouent un rôle dans la formation de leurs membres par le biais de fonds de fiducie pour la formation (FFF) conjoints constitués en vertu du processus de convention collective et par l'entremise desquels les syndicats et les employeurs contribuent à la formation des employés. Les centres de formation des syndicats investissent pour l'amélioration des compétences en s'appuyant sur les fonds fournis par les FFF qui, dans la plupart des cas, sont des entités constituées en personnes morales conjointement gérées et financées par les syndicats et les employeurs et qui doivent leur existence à des conventions collectives concernant une ou plusieurs entreprises⁷. Les quelque 215 CFS⁸ que l'on retrouve à travers le Canada jouent un rôle central dans la formation des gens de métier ou compagnons d'apprentissage et même, dans certains cas, dans la formation en apprentissage et en préapprentissage pour les secteurs syndiqués⁹.

1.1.2 Conception du programme

Administré par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), le projet pilote du FICF assurait le financement nécessaire pour appuyer les contributions en espèces des syndicats et des employeurs en vue de faire l'achat d'équipement et d'appareils ou de machines plus modernes à des fins de formation, l'objectif étant de demeurer conformes aux normes industrielles actuelles. Le FICF couvrait jusqu'à 50 % du coût des équipements, une contribution fédérale maximum de 500 000 \$ étant prévue par centre de formation et par exercice. La partie de 50 % du coût de l'équipement qui restait devait être prise en charge par une contribution en espèces des groupes syndicaux-patronaux ou par un FFF, tout comme l'était également l'intégralité des autres dépenses associées à la prestation de la formation, à l'installation ou à l'entretien¹⁰. Le fonds ne couvrait pas les frais liés à l'équipement comme les outils et les fournitures standard non plus qu'à l'équipement servant aux cours de formation proprement dits (p. ex. ordinateurs portatifs, projecteurs LCD), qui ne visaient pas précisément un métier.

Pour être admissibles au financement, les groupes ou entités présentant une demande devaient être des consortiums entre les syndicats et l'industrie comportant une représentation syndicale (d'un bureau syndical national ou d'un syndicat local) en même temps que des employeurs/représentants du secteur d'activité où étaient employés les

⁶ Malatest and Associates Ltd. (Juin 2003). The Malatest final report prepared for the ACCC/CAF/CSC on Supporting Apprenticeship Training Through Innovative use of Equipment and Technology Upgrades.

⁷ O'Grady, J. (2005). Fonds de formation en fiducie : examen de leur histoire, de leurs fondements juridiques et de leurs retombées sur la stratégie des syndicats en matière de formation. Ottawa, Congrès du travail du Canada.

⁸ Malatest and Associates Ltd. (Juin 2003).

⁹ O'Grady, J. (2005). Fonds de formation en fiducie : examen de leur histoire, de leurs fondements juridiques et de leurs retombées sur la stratégie des syndicats en matière de formation. Ottawa, Congrès du travail du Canada.

¹⁰ RHDCC, Rapport ministériel sur le rendement 2005-2006.

travailleurs syndiqués. Le consortium devait être propriétaire d'un CFS reconnu, ou en assurer l'exploitation; il pouvait aussi être propriétaire d'une unité de formation mobile logeant l'équipement et qui aurait permis de donner de la formation dans des sites éloignés. Au Québec, du fait de son rôle particulier au chapitre de la gestion de la formation des gens de métiers dans le secteur de la construction, on considérait que la Commission de la construction du Québec (CCQ) constituait un bénéficiaire/destinataire admissible et celle-ci a présenté une demande unique pour le compte d'un certain nombre de CFS implantés au Québec.

Au cours de la première année d'existence du FICF, 46 projets provenant de toutes les provinces, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, d'où aucune demande ne fut présentée, ont obtenu du financement. Pour ces 46 projets, le gouvernement du Canada a effectué une contribution de 6,5 millions de dollars, les sommes accordées variant de moins de 20 000 \$ à 465 000 \$. (La partie en espèces assumée par les CFS s'ajoutait à ces montants.) Puisque la plupart des accords de contribution prenaient effet en décembre 2005 et se terminaient, initialement, le 31 mars 2006, malgré le fait qu'un certain nombre de modifications avaient été apportées afin de reporter la date de fin au-delà de cette échéance, on a disposé de peu de temps pour réaliser les projets au cours de la première année d'existence du Fonds. Tous les demandeurs/requérants, tant au cours de la première et que de la deuxième année, provenaient du domaine de la construction et de la fabrication. Parmi les métiers ayant reçu du financement au cours de la première année figurent notamment des travailleurs en électricité, des charpentiers, des mécaniciens de chantier et des tuyauteurs.

Au cours de la deuxième année 55 propositions ont été reçues. Près de la moitié des groupes ayant présenté une demande pour laquelle du financement a été accordé au cours de la première année d'existence du Fonds ont présenté une nouvelle demande de financement au cours de la deuxième année¹¹. Quelque 1,4 million de dollars a été engagé au cours de l'exercice 2006-2007 afin d'acquitter les engagements pris au cours de la première année.

1.1.3 Modèle logique de programme

Le modèle logique de programme a été élaboré dans le contexte du Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR). Il est joint à l'*annexe A*.

1.2 Contexte de l'évaluation

La présente évaluation a été réalisée afin d'examiner les résultats associés aux dépenses, conformément aux exigences du Secrétariat du Conseil du Trésor. Le FICF a été annulé le 25 septembre 2006, après l'examen des dépenses mené par le gouvernement du Canada en 2006 et sa décision de modifier ses priorités sur le plan du financement. L'interruption du FICF au cours de sa deuxième année d'existence a permis au gouvernement fédéral de

¹¹ *Ibid.*

réaliser des économies de 13,6 millions de dollars. De nouvelles initiatives fédérales ont été mises en place en 2006 pour appuyer les métiers spécialisés, soit la Subvention incitative aux apprentis, le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis ainsi qu'une déduction pour frais d'outillage.

La portée de l'évaluation s'est trouvée amputée du fait de l'annulation, alors que seulement quatre champs d'enquête ont finalement été retenus pour recueillir de l'information. L'évaluation remaniée n'a pas tenu compte des études de cas, des sondages ou enquêtes menés auprès des personnes ayant suivi une formation non plus que des groupes ayant présenté une demande qui avait été rejetée, ni de ceux qui ont retiré leur demande ou dont l'accord de contribution a été annulé. Des représentants des groupes ayant reçu du financement ont plutôt été invités à fournir de l'information sur les répercussions de celui-ci sur les travailleurs à l'entraînement ou suivant une formation. Bref, l'évaluation s'est concentrée sur les sources de données les plus pertinentes dans les circonstances.

2. Conception et méthodologie de l'évaluation

2.1 Conception de l'évaluation

Dans sa version d'origine, l'évaluation prévoyait que des données des travailleurs des CFS soient recueillies et que des études de cas soient réalisées. L'interruption du programme a entraîné une réduction de la portée de l'évaluation, celle-ci étant remaniée de sorte que l'on puisse tirer le meilleur parti possible de l'information disponible.

L'une des caractéristiques clés en matière de conception de l'évaluation tenait à l'intervention de quatre champs d'enquête, incluant des méthodologies de collecte de données qualitatives et quantitatives. Les sources qualitatives d'information, comme les entrevues des informateurs clés avec des intervenants internes ou externes, des experts ainsi qu'une analyse documentaire, étaient appuyées par des méthodologies plus quantitatives dont l'examen des données et des dossiers administratifs ainsi que des enquêtes menées auprès des groupes ayant présenté une demande de financement et de ceux qui avaient obtenu un tel financement.

En outre, la conception de l'évaluation a profité du fait que deux groupes uniques ont été créés suivant l'annulation du programme. On pouvait en effet comparer le groupe de ceux qui avaient reçu du financement au cours de la première année d'existence du FICF avec celui qui était admissible à du financement (selon l'évaluation initiale des propositions en matière de financement), mais qui n'en avait pas reçu. Il convient de souligner que seuls les CFS réputés admissibles, sur la base de leurs lettres d'intention, ont été invités à remplir une demande complète.

2.2 Méthodes de collecte des données

L'évaluation a recueilli de l'information par le truchement de quatre champs d'enquête différents :

1. un examen des documents et des dossiers;
2. une analyse documentaire;
3. des entrevues avec des informateurs clés;
4. une enquête menée auprès des centres de formation des syndicats.

La matrice des enjeux en matière d'évaluation que l'on retrouve à l'*annexe B* présente les champs d'enquête qui ont permis de recueillir de l'information pour chacune des questions et chacun des aspects de l'évaluation. La présente section décrit brièvement chacune des méthodes employées. Le *tableau 1* précise le calendrier de la collecte des données pour chacun des champs d'enquête.

Tableau 1
Calendrier de la collecte des données

Champ d'enquête	Calendrier
Examen des documents et des dossiers	11 février – 17 avril 2008
Analyse documentaire	10 mars – 24 avril 2008
Entrevues avec des informateurs clés	14 mars – 15 mai 2008
Enquête menée auprès des bénéficiaires et des non-bénéficiaires admissibles	14 mars – 31 mai 2008

2.2.1 Examen des documents et des dossiers

Cinq types de documents ont été inclus dans l'examen : les documents du gouvernement du Canada, les documents du programme de RHDCC, les dossiers des CFS demandeurs fournis par le programme, les rapports du Système commun pour les subventions et les contributions (SCSC) ainsi que les documents provinciaux/territoriaux publics. L'examen des dossiers a porté sur les informations les plus pertinentes, dans la mesure où elles concernaient le FICF. Les demandes, la lettre d'intention, les rapports de recommandation de RHDCC, les accords de contribution ainsi qu'un aperçu du rapport final du projet étaient visés. Parmi les autres documents examinés figurent le budget fédéral 2004, le Rapport ministériel sur le rendement 2005-2006 de RHDCC, le Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats du FICF, ainsi que d'autres documents de planification et de rapports concernant le Fonds, des feuilles de calcul du SCSC ainsi qu'une analyse des sites Web des gouvernements des provinces/territoires en vue de recueillir de l'information sur des projets similaires.

2.2.2 Analyse documentaire

L'analyse documentaire a été menée sur quelques bases de données et sites Web connexes, en s'appuyant sur un certain nombre de termes concernant l'équipement, la formation, les syndicats et le financement. En outre, on a recueilli le point de vue d'experts sur les sources documentaires et les documents pertinents. Une bibliographie a été produite et analysée afin de déterminer les sources les plus utiles. Les critères en matière de sélection des documents devant être visés par l'examen furent les suivants : article/rapport récent ou document de référence concernant au moins une des quatre questions d'évaluation, crédibilité et qualité de l'information fournie. L'examen a porté sur des documents provenant du Canada, des États-Unis, de l'Australie et du Royaume-Uni. Le rapport de la société Malatest intitulé *Supporting Apprenticeship Training Through Innovative Use of Equipment and Technology Upgrades*¹² ainsi que les travaux réalisés par le Forum canadien sur l'apprentissage¹³ ont fourni certains des renseignements les plus pertinents.

¹² Malatest and Associates Ltd. (Juin 2003). The Malatest final report prepared for the ACCC/CAF/CSC on Supporting Apprenticeship Training Through Innovative use of Equipment and Technology Upgrades.

¹³ Forum canadien sur l'apprentissage (2004). *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada*. Ottawa, Forum canadien sur l'apprentissage. Forum canadien sur l'apprentissage (2006). *L'apprentissage – Une main-d'oeuvre qualifiée crée une entreprise prospère*. Ottawa, Forum canadien sur l'apprentissage.

2.2.3 Entrevues avec des informateurs clés

Au total, 14 entrevues avec des informateurs clés, décrites ci-après, ont été menées. Chaque groupe d'informateurs clés a été interrogé à partir d'un guide spécifiquement adapté à leurs connaissances particulières.

- Cinq informateurs clés internes incluant du personnel du FICF, le Programme des conseils sectoriels et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).
- Cinq informateurs clés externes incluant des représentants d'organisations syndicales, de conseils sectoriels ainsi que d'associations de gens de métier/employeurs.
- Quatre experts présentant le profil suivant :
 - économiste, ex-président du comité fédéral sur l'apprentissage des États-Unis, ayant un intérêt de longue date pour la recherche portant sur le secteur de la construction, tout particulièrement sous l'angle de l'apprentissage et de la formation;
 - directeur de la recherche et de l'analyse auprès du Secrétariat ontarien à la construction s'intéressant tout particulièrement à l'aspect économique de la construction et à la disponibilité des compétences;
 - directeur exécutif et directeur de la formation de l'industrie ontarienne de la construction;
 - chercheur principal au sein d'une entreprise de consultation travaillant principalement sur les aspects économiques de la formation dans le domaine de la construction.

2.2.4 Enquête menée auprès des bénéficiaires et des demandeurs

Tous les organismes ayant reçu du financement au cours de la première année ainsi que tous les demandeurs de la deuxième année jugés admissibles à recevoir un tel financement ont été invités à participer à une enquête en ligne. L'échantillon de cette enquête se composait de 66 CFS, dont 44 avaient reçu du financement au cours de la première année et de 51 qui avaient présenté une demande de financement au cours de la deuxième année, dont 29 avaient reçu du financement au cours de la première année. (Ceux qui ont présenté une demande au cours des deux années n'ont été sondés qu'une seule fois.) Les groupes dont les demandes ont été rejetées ou ceux qui ont annulé leur demande ou leur accord de contribution n'ont pas participé à l'enquête.

Si les organismes ayant reçu du financement et ceux qui n'en ont pas obtenu ont répondu à des questions légèrement différentes, les deux versions du sondage comportaient des questions identiques, ce qui fait en sorte que l'on a pu réaliser des analyses comparatives des constatations visant les deux groupes.

Une validation préalable des instruments du sondage a été menée par téléphone auprès de deux répondants potentiels. Le sondage en ligne a débuté au début de mai 2008 et les répondants disposaient de 12 jours ouvrables pour y répondre. Jusqu'à trois rappels transmis par courriel ont été envoyés aux organismes n'ayant pas répondu au sondage au cours de la période indiquée.

Comme le montre le tableau 2, le taux de réponse général du sondage est de 71,2 %, ce qui représente 75 % des CFS ayant obtenu du financement au cours de la première année et 64,7 % de ceux qui avaient présenté une demande au cours de la deuxième année, incluant ceux qui avaient déjà reçu du financement au cours de la première année. Une analyse des non-répondants montre que le seul métier non représenté dans le sondage est celui des briqueteurs.

Tableau 2			
Taux de réponse au sondage			
	Bénéficiaires de l'an 1	Demandeurs de l'an 2*	Total (excluant les chevauchements)
Répondants	33	33	47
Non-répondants**	11	18	18
Total	44	51	66
<i>Taux de réponse</i>	<i>75,0 %</i>	<i>64,7 %</i>	<i>71,2 %</i>
* Inclut tous les demandeurs de la deuxième année y compris ceux qui ont obtenu du financement au cours de la première année.			
** Inclut les répondants qui ont été joints mais qui n'ont pas répondu au sondage sans avoir donné de raison explicite, ainsi qu'une personne ayant spécifiquement refusé d'y participer.			

Le sondage a été mené deux ans après que le programme a pris fin. Une analyse du profil des répondants montre que le groupe de ces derniers était représentatif de l'échantillon. On a également réalisé une comparaison entre les bénéficiaires de l'an 1 et les demandeurs de l'an 2. Les deux groupes semblent similaires sur le plan de leurs attributs respectifs. Les similarités sont en partie imputables au fait que 18 CFS se retrouvent dans chacune des deux années. Le chevauchement signifie également que les cas ne sont pas indépendants les uns des autres.

2.3 Points forts et limites de la méthodologie

L'un des principaux points forts tient au recours à des champs d'enquête multiples, incluant des méthodologies de collecte de données qualitatives et quantitatives. Les sources qualitatives d'information, comme les entrevues avec des informateurs clés tant à l'interne qu'à l'externe en plus des experts ainsi que l'analyse documentaire s'appuient sur des méthodologies plus quantitatives qui prévoient notamment un examen des données administratives et un sondage auprès des bénéficiaires de financement et des organismes ayant présenté une demande de financement. Cette approche permet de compenser dans une certaine mesure les limites propres aux champs d'enquête individuels dont on traite ci-après.

En outre, le fait de mener une enquête auprès de l'ensemble de la population avec un taux de réponse élevé engendre un niveau élevé de confiance, ce qui permet de broser un tableau général au moment de l'analyse des données et de la formulation des conclusions.

Parmi les inconvénients de l'évaluation figurent les suivants :

- Un examen rapide des dossiers des bénéficiaires démontre que globalement, les rapports finaux ne présentaient pas le niveau de cohérence nécessaire pour fournir de l'information pertinente aux fins de la présente évaluation. À titre d'exemple, les rapports finaux ont été présentés peu de temps après la date de la fin de l'accord de contribution, qui coïncidait presque avec le point d'acquisition de l'équipement. Par conséquent, le rapport final n'a pu fournir énormément de détails sur l'incidence de la formation sur l'équipement.
- On ne dispose pas d'une documentation abondante sur la question du coût élevé de remplacement de l'équipement aux fins de la formation des gens de métier. Il en résulte une insuffisance de détails précis que l'on a pu tirer de la documentation.
- Un inconvénient important des entrevues avec les informateurs clés tient au fait qu'un certain nombre de personnes de l'interne interrogées n'intervenaient pas au début du programme. Elles avaient donc une connaissance limitée des raisons pour lesquelles le programme avait été mis en œuvre ainsi que des activités qui s'étaient déroulées au début de celui-ci.
- L'absence de contact direct avec les employés suivant une formation et les employeurs. Les représentants des CFS ont donc servi de témoins intermédiaires, en tenant pour acquis qu'ils seraient en mesure de fournir de l'information sur les résultats tant pour les employés que pour les employeurs, du fait qu'ils étaient constamment en contact avec ces deux groupes. On n'a donc pu valider l'hypothèse sur laquelle reposait le programme, soit que le caractère désuet de l'équipement et des appareils constituait un obstacle important à l'acquisition de nouvelles compétences et à l'amélioration des compétences en milieu de travail.
- L'enquête a été menée deux ans après que le programme a pris fin. Ce décalage pourrait embrouiller les mémoires. En outre, la perception des sujets interrogés quant aux résultats du financement et aux activités résultant de celui-ci pourrait les inciter à présenter leur projet sous un angle favorable. En cela, il se pourrait que l'enquête présente les résultats du programme de manière un peu trop favorable ou optimiste.
- Les constatations de l'évaluation reposent dans une large mesure sur le point de vue de ceux qui avaient un intérêt direct dans le programme, tout particulièrement des organismes ayant reçu du financement et, dans une moindre mesure, de certains des informateurs clés externes. Il se peut donc que les constatations mettent davantage l'accent sur les résultats positifs du programme.

3. Principales constatations

Cette section présente un résumé des principales constatations, présentées par rapport à chacune des questions de l'évaluation.

3.1 Raison d'être du programme

Question d'évaluation 1.1 : Le FICF répondait-il à un besoin réel?

L'un des objectifs stratégiques de 2004 de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) était d'améliorer la capacité concurrentielle des milieux de travail canadiens en appuyant des investissements visant la reconnaissance et l'utilisation des compétences. Pour appuyer cet objectif, on a lancé la Stratégie des compétences en milieu de travail (SCMT), dont l'objectif principal était de contribuer à répondre aux besoins nouveaux en matière de compétences du marché du travail et des milieux de travail, à travers le Canada. La SCMT comportait plusieurs sous-composantes, le FICF étant l'une d'elles. L'élaboration du projet pilote du FICF reposait sur l'hypothèse selon laquelle des obstacles de nature financière empêchaient l'achat d'équipement de formation.

Nécessité du FICF

On ne disposait pas d'une documentation abondante au sujet de la mesure dans laquelle le coût élevé de remplacement des biens d'équipement constituait un obstacle à l'acquisition de nouvelles compétences ou à l'achat par les CFS de nouveaux équipements de formation ou d'équipements plus récents. Cependant, les documents disponibles montrent que le manque de ressources financières constitue un obstacle à la formation¹⁴.

Le rapport de la société Malatest intitulé *Supporting Apprenticeship Training Through Innovative Use of Equipment*¹⁵ est la principale source d'information dont on dispose sur le pourcentage d'équipement désuet ainsi que sur le coût estimé de remplacement de celui-ci. Combinée avec celle qui concerne la capacité des CFS de remplacer l'équipement désuet, cette information peut contribuer à évaluer la nécessité de tels équipements. Bien que ces travaux de recherche permettent de réaliser une évaluation préliminaire de la question, ils reposent sur un nombre limité de répondants ou d'organismes interrogés. Ces résultats doivent donc être interprétés avec une certaine retenue. Le rapport montrait que moins de 30 % de l'équipement en matière de formation que l'on retrouvait dans les centres de formation de l'industrie était récent. En comparaison, on a estimé que 48 % de l'équipement que l'on retrouvait dans les collèges communautaires canadiens était récent. En 2003,

¹⁴ Goodrum Paul. (Août 2007). *Construction Industry Craft Training in the US and Canada*. Pour le Construction Industry Institute.

¹⁵ Malatest and Associates Ltd. (Juin 2003). *The Malatest final report prepared for the ACCC/CAF/CSC on Supporting Apprenticeship Training Through Innovative use of Equipment and Technology Upgrades*.

le rapport Malatest estimait que les 23 collèges communautaires qui avaient participé à l'enquête auraient besoin d'environ 608,9 millions de dollars pour moderniser leur équipement, de sorte que l'on puisse considérer que 80 % de celui-ci soit moderne et récent. Des données concernant les CFS n'ont pas été fournies. Cependant, compte tenu du fait qu'un pourcentage moindre de CFS dispose d'équipement récent, il est vraisemblable que le coût de remplacement de celui-ci soit élevé.

Si l'on en juge par l'étude réalisée par Lior et Wortsman¹⁶, des représentants des secteurs d'activité, du milieu d'affaires, des syndicats et des conseils sectoriels indiquaient que la majeure partie de l'équipement disponible à des fins de formation en apprentissage était à tout le moins de deuxième génération. Un rapport produit en 2004 par le Forum canadien sur l'apprentissage¹⁷ soulignait que pour les employeurs canadiens, le coût de l'apprentissage constituait un obstacle majeur à la formation des apprentis.

Le rapport Malatest soulignait d'autre part la nécessité de programmes comme le FICF, en affirmant ce qui suit [TRADUCTION] : « *On note un vif soutien à l'égard d'une initiative conceptuelle qui permettrait de moderniser l'équipement auquel on a recours pour les programmes de formation aux métiers. Une majorité des intervenants de tous les secteurs se sont montrés en faveur d'une telle initiative. Les organismes interrogés ont cité un certain nombre de facteurs qui justifieraient une telle initiative et parmi ceux-ci figurent :*

- *la nécessité d'intensifier les efforts actuellement consacrés par les provinces et les secteurs industriels;*
- *contribuer à atténuer les inquiétudes quant à l'offre future, du fait du vieillissement de la main-d'œuvre;*
- *veiller à ce que les étudiants acquièrent des compétences sur de l'équipement pertinent et courant;*
- *limiter le plus possible les blessures et les risques d'accident inhérents à l'utilisation d'équipement plus ancien et non sécuritaire*¹⁸. »

Une recherche menée sur Internet en même temps que les commentaires recueillis auprès de tous les informateurs clés ont démontré qu'à l'époque où le projet pilote a été mis en œuvre, non plus qu'à quelque moment durant l'existence de celui-ci, il n'a existé de programme similaire. Le Programme d'infrastructure de la formation professionnelle ontarien, similaire au FICF, a été créé en mars 2007, après l'annulation du FICF aux termes d'une stratégie gouvernementale en matière d'amélioration de la situation de l'emploi.

¹⁶ Lior, K., and Wortsman, A. (2006). *Renewing Apprenticeship: Innovative Approaches*. Toronto Training Board.
Poole, K. E., Salem, P.L. and White, M. (2005, February). *A Workforce Needs Assessment of the Arizona Construction Trades Industry*. Phoenix: Arizona Department of Commerce. Queen's University Press.

¹⁷ Forum canadien sur l'apprentissage (2006). *L'apprentissage – Une main-d'oeuvre qualifiée crée une entreprise prospère*. Ottawa, Forum canadien sur l'apprentissage.

¹⁸ Malatest and Associates Ltd. (2003, June). *The Malatest final report prepared for the ACCC/CAF/CSC on Supporting Apprenticeship Training Through Innovative use of Equipment and Technology Upgrades*, p. ii.

Tant les informateurs clés externes que les experts ont souligné l'aggravation de la pénurie de compétences et la nécessité de la formation. Comme l'a souligné un expert, on estime qu'au Canada, d'ici 2015, entre 200 000 et 300 000 personnes délaisseront le métier qu'elles exerçaient. En outre, si l'on en juge par les experts et les intervenants externes, il faudra de plus en plus veiller à ce que les travailleurs disposent de compétences actualisées, pour lesquelles ils devront recevoir une formation avec de l'équipement plus complexe et onéreux. Ils ont également souligné que les nouvelles dispositions législatives ainsi que les nouvelles normes ont rehaussé les attentes en ce qui concerne les niveaux de compétences dans certains métiers.

Si ce qui précède donne bel et bien une indication de la nécessité d'un programme comme le FICF, ces constatations ne s'appuient pas sur une observation directe de l'état de l'équipement de formation que l'on retrouve dans les CFS. Même si l'on constatait la nécessité d'assurer de nouveaux investissements pour l'équipement de formation que l'on retrouve dans les CFS, il n'existe aucun lien logique avec une intervention directe de la part du gouvernement. De plus, il convient d'insister sur le fait que le FICF visait principalement les gens de métier qualifiés qui étaient syndiqués et que ceux-ci ne représentaient que 30 % du nombre total de travailleurs qualifiés que l'on retrouve au Canada.

Besoin à l'égard du FICF

La mesure dans laquelle des sommes ont été engagées pourrait constituer une indication de la nécessité du type de soutien assuré par le FICF. On a estimé cette mesure en calculant le pourcentage de CFS admissibles qui avaient présenté une demande de financement, en s'appuyant, à titre approximatif, sur 215 CFS au Canada. On ne dispose pas du nombre précis de CFS qui, à travers le Canada, auraient respecté les critères d'admissibilité quant au profil de leurs adhérents, des groupes cibles en matière de formation, de la capacité financière et des activités en matière de formation à l'époque. Si l'on en juge par l'examen du dossier, au moins 81 CFS, représentant environ 32 % du nombre estimé de CFS au Canada, ont présenté une lettre d'intention et une demande de financement au moins une fois durant la durée de vie du programme. Les informateurs clés internes ont indiqué que comme il faut prévoir un certain temps avant qu'un nouveau programme se fasse connaître, le niveau d'intérêt élevé de la part des CFS, comme en faisait foi le nombre de demandes de financement présentées au cours des première et deuxième années, témoignait d'un vif intérêt pour ce programme.

Tant les informateurs clés internes qu'externes ont indiqué qu'outre le besoin, d'autres facteurs contribuaient vraisemblablement à la décision prise par un CFS de présenter une demande de financement. Ils ont noté que certains des CFS de plus petite envergure ne disposaient pas de la capacité nécessaire, sur le plan des ressources humaines, de s'engager dans le processus de demande, tandis que d'autres, qui avaient le plus impérativement besoin d'argent, ne pouvaient accéder au FICF, à cause de la condition prévoyant un partage des frais à hauteur de 50 %.

L'enquête menée auprès des CFS ayant présenté une demande montre que le FICF répondait à un besoin réel. Parmi les organismes répondants ayant présenté une demande de financement au cours de la deuxième année (31 CFS) et n'ayant pas reçu de financement du fait de l'annulation du programme, 39 % ont indiqué qu'ils n'avaient pas acheté l'équipement pour lequel ils avaient présenté une demande depuis que le FICF avait été annulé. Parmi les raisons citées pour justifier le fait que cet équipement n'ait finalement pas été acheté figuraient 1) l'absence d'autres sources de financement; 2) le caractère insuffisant des budgets de formation; 3) le coût de l'équipement. Cependant, au total, 58 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient fait l'achat d'une partie de l'équipement, malgré l'annulation du programme.

La plupart des CFS ayant fait l'achat d'équipement sans pouvoir compter sur l'argent versé par le FICF l'ont fait avec l'appui du PIFP, un programme ontarien entré en vigueur peu de temps après que le FICF a été annulé. La plupart des CFS qui n'ont pu compter sur aucune autre source de financement n'ont pas acheté d'équipement. Les organismes ayant participé à l'enquête ont indiqué que l'existence de sources de financement de remplacement avait influencé la décision des CFS relativement à l'achat d'équipement, après l'annulation du FICF. Parmi les organismes ayant présenté une demande au cours de la deuxième année et ayant reçu d'autres fonds au cours des quatre dernières années (37 %), 61 % ont acheté certains des équipements pour lesquels ils avaient présenté une demande. De ces organismes ayant présenté une demande au cours de la deuxième année qui n'ont pas reçu d'argent (58 %), 92 % n'ont acheté aucun équipement, ce qui laisserait entrevoir que du financement s'impose pour aider les CFS à acheter de l'équipement et que le FICF répondait à un besoin réel.

3.2 Réussite du programme

Question d'évaluation 2.1 : Le FICF a-t-il contribué à dégager d'autres fonds auprès des employeurs et des syndicats en vue de l'achat d'équipement de formation nouveau ou plus récent pour les centres de formation des syndicats financés?

L'un des résultats intermédiaires souhaités du FICF était de contribuer à un rehaussement du niveau d'investissement de la part des syndicats et des employeurs pour l'achat d'équipement plus récent pour les CFS. Le FICF a été conçu de manière à encourager les investissements de la part des CFS à l'endroit de l'équipement de formation par un apport représentant 50 % du coût total et de la prise en charge intégrale de 100 % des activités relatives à l'entretien, à l'installation et à la formation. Comme le programme n'a finalement duré qu'une seule année, on n'a pu examiner les tendances au fil du temps.

Au cours de l'existence du programme, le montant de 6,5 millions de dollars engagés par RHDC a été doublé par les fonds de fiducie pour la formation des CFS. Dans certains cas, les groupes ayant obtenu du financement ont contribué plus des 50 % requis pour l'achat de l'équipement. En outre, les CFS étaient intégralement tenus aux frais associés à l'entretien de l'équipement en même temps qu'aux coûts liés à l'installation et à la formation. Les groupes ayant participé à l'enquête et ayant obtenu du financement au cours de la première année ont été invités à préciser ce qu'il était advenu des dépenses totales engagées

par leurs fonds de fiducie sur de l'équipement de formation au cours de l'année durant laquelle ils ont obtenu du financement du FICF. Au total, 90 % d'entre eux ont indiqué que les sommes globales engagées par leurs fonds de fiducie sur de l'équipement de formation avaient augmenté, l'année au cours de laquelle ils avaient reçu du financement, par rapport aux années précédentes. Il est difficile de déterminer si le FICF s'est avéré le seul facteur ayant contribué à une hausse du niveau des dépenses. Il se pourrait que les CFS aient été au courant des mesures incitatives liées au FICF qui étaient sur le point d'être annoncées et qu'ils aient attendu d'avoir obtenu la subvention pour réaliser leurs achats d'équipement. La hausse survenue en 2005-2006 pourrait également s'expliquer par d'autres facteurs, comme le cycle économique ou une augmentation du nombre d'adhérents.

Cependant, les intervenants externes et les experts ont indiqué que l'apport du FICF avait incité les employeurs à contribuer plus que ce qu'ils n'auraient fait autrement, dans la mesure où ceux-ci avaient constaté que les sommes qu'ils engageraient auraient un effet encore plus prononcé. Les intervenants externes ont souligné que des sources de financement comme le FICF rendaient les employeurs plus enclins à effectuer une contribution, les incitant donc à contribuer des montants plus élevés.

Question d'évaluation 2.2 : Le FICF a-t-il mené à une multiplication du nombre de partenariats entre les syndicats ainsi qu'entre les syndicats et les employeurs?

Une augmentation du nombre de partenariats entre les syndicats ainsi qu'entre les syndicats et les employeurs constituait un résultat intermédiaire souhaité du FICF. Si l'une des conditions de la présentation d'une demande de financement tenait à l'existence d'un partenariat syndical-patronal, nulle part était-il précisé qu'il devait s'agir d'un *nouveau* partenariat. À l'inverse, compte tenu du fait que le CFS devait avoir été en place pendant une période d'au moins un an, on a tenu pour acquis que le consortium reposait sur un partenariat préexistant. Un examen des dossiers du FICF a permis de relever la trace d'un nouveau partenariat créé aux fins de la présentation d'une demande de financement. Dans ce cas précis, plusieurs plus petits fonds de fiducie pour la formation ont regroupé leurs ressources afin de présenter une seule et même demande. L'équipement acheté étant mobile, il pouvait servir à plusieurs centres de formation des syndicats. Un intervenant externe a cité un exemple d'établissement d'un nouveau partenariat dans le but de présenter une demande de financement, en soulignant que le fonds de fiducie pour la formation syndical-patronal témoignait déjà, sur le plan conceptuel, d'un partenariat suffisant, de sorte qu'il n'était pas nécessaire de créer de nouveaux partenariats pour présenter une demande.

Cependant, 47 % des groupes interrogés ont indiqué que leur CFS avait créé de nouveaux partenariats du fait qu'ils avaient obtenu du financement du FICF. La plupart des groupes ayant créé de nouveaux partenariats l'avaient fait avec une ou deux autres organisations. Les partenariats créés le furent avec des associations sectorielles, d'autres CFS œuvrant dans le même domaine et les collèges communautaires. Il semblerait que de nouveaux partenariats ont été créés après le processus de demande, ce qui expliquerait les résultats plus élevés dont rend compte l'enquête.

Question d'évaluation 2.3 : Le nouvel équipement de formation ou l'équipement de formation plus récent dont le financement a été assumé par le FICF a-t-il permis de répondre aux besoins en matière de nouvelles compétences découlant de changements ou de normes dans l'industrie?

Les documents montrent que les métiers spécialisés sont constamment exposés au changement technologique¹⁹. Si l'on en juge par ce qu'en disent les employeurs et les représentants syndicaux, il convient de faire face à ces changements en actualisant la formation, de sorte que les travailleurs suivant une formation soient adéquatement préparés pour faire partie de la population active²⁰. Cette formation actualisée doit être assortie d'équipement de formation très récent²¹. Ce changement constant sur le plan de la technologie a été confirmé par les intervenants tant internes qu'externes qui ont souligné que tous les métiers visés par le Sceau rouge revoient constamment les compétences afin de rendre compte des besoins actuels de l'industrie.

Les critères en matière de financement du FICF imposaient que l'équipement acheté puisse s'adapter à d'importants changements technologiques. Si l'on en juge par l'examen des dossiers, l'évaluation des demandes s'est effectuée conformément à ce que prévoient les critères d'admissibilité, puisque tous les équipements ayant profité de financement témoignaient des besoins technologiques de l'industrie au moment où l'évaluation a été menée. Les activités en matière de surveillance du programme ont démontré que l'équipement proposé par les groupes ayant reçu du financement au cours de la première année avait bel et bien été acheté, tel que prévu.

Comme le montre le *tableau 3*, la quasi-totalité des groupes ayant participé à l'enquête, y compris ceux qui ont reçu du financement au cours de la première année et ceux qui ont présenté une demande au cours de la deuxième année et qui ont acheté de l'équipement sans avoir reçu du financement du FICF, ont indiqué que l'équipement ainsi acheté témoignait « dans une certaine mesure » ou « beaucoup » de l'évolution des besoins technologiques. On ne saurait se surprendre de la similarité des réponses obtenues des deux groupes puisque la majeure partie des 58 % de demandeurs de la deuxième année ayant fait l'achat d'équipement ont acheté de l'équipement identique à celui pour lequel ils avaient présenté une demande, même si, dans certains cas, les quantités achetées furent moindres. On notera que la majorité de ceux qui ont fait l'achat d'équipement sans profiter du FICF l'ont fait avec le soutien du PIFP.

¹⁹ Forum canadien sur l'apprentissage (2004). *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada*. Ottawa, Forum canadien sur l'apprentissage.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Technical and Further Education (TAFE) Directors Australia (2004). *Funding for Technical and Further Education (TAFE): A TDA Position Paper*. Canberra, Australia: TAFE.

Tableau 3		
Mesure dans laquelle l'équipement témoignait de l'évolution des besoins technologiques		
Réponse	Pourcentage de répondants	
	Équipement financé par le FICF	Équipement non financé par le FICF
Pas du tout	0 %	5,3 %
Un peu	0 %	0 %
Dans une certaine mesure	33,3 %	21,1 %
Beaucoup	66,7 %	68,4 %
Ne sait pas/Ne se rappelle pas	0 %	5,3 %
Préfère ne pas répondre	0 %	0 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
<i>Nombre de répondants</i>	<i>30</i>	<i>19</i>

Un examen des dossiers montre que dans tous les cas, l'évaluation des demandes a tenu compte de nombreux facteurs au rang desquels figuraient d'« importants changements technologiques », l'emplacement géographique et le type de métier. À titre d'exemple, s'il se peut que l'équipement des menuisiers ne change pas aussi rapidement que celui des électriciens, d'autres changements ayant touché ce métier demeuraient pertinents. En tenant pour acquis que l'évaluation des demandes était conforme aux critères d'admissibilité, tout l'équipement financé témoignait des besoins technologiques de l'industrie au moment de l'évaluation.

On trouvera ci-après un certain nombre d'exemples fournis par des intervenants externes qui précisent les types de changement technologique ainsi que les raisons pour lesquelles les travailleurs ont besoin d'équipement récent pour leur formation :

- Certains appareils, comme les appareils de découpe au plasma à commande numérique par ordinateur auxquels on a recours pour produire des armoires sont très onéreux, ce qui fait en sorte que les travailleurs ne peuvent véritablement les acheter. Cependant, on s'attend des travailleurs qu'ils connaissent les équipements les plus récents pour conserver leur emploi et les CFS peuvent combler ce besoin uniquement dans la mesure où ils disposent d'équipement récent.
- Le FICF a aidé le CFS d'un chaudiériste à acheter l'équipement de formation qu'il ne pouvait s'offrir lui-même. Un informateur clé externe a affirmé qu'en aidant le CFS à demeurer au fait de l'évolution des technologies et en offrant une formation sur de l'équipement récent, la position concurrentielle des chaudiéristes s'en trouvait rehaussée sur le plan mondial. À titre d'exemple, le Canada est lentement en train de récupérer une partie des activités de construction navale qui étaient jusqu'alors confiées, par voie d'impartition, à la Corée et à la Chine (du fait de leurs coûts moindres) en raison des compétences techniques canadiennes plus élevées.
- Les centres de formation spécialisés dans le domaine de l'électricité ont fait l'achat des équipements techniques associés aux sources d'énergie éoliennes et solaires.

- De nouveaux appareils de soudure ont permis de réduire les délais d'exécution, les besoins énergétiques ainsi que les marges d'erreur des modèles plus anciens.
- Un autre centre de formation a pu faire l'achat d'une grue tous terrains grâce au FICF pour assurer la formation de personnes travaillant sur des projets de construction en régions éloignées.

Question d'évaluation 2.4 : Le FICF a-t-il contribué à des changements sur le plan des méthodes et du contenu de la formation des centres de formation des syndicats qui témoignaient de l'évolution des besoins en matière de technologie de l'industrie?

Dans le cadre du processus de demande de financement, les CFS étaient tenus de décrire comment ils prévoyaient que le consortium intégrerait à son programme la formation sur l'équipement acheté. Parmi les façons dont les consortiums prévoyaient intégrer la formation sur l'équipement en question figuraient la prestation de nouveaux cours, l'intégration de la formation aux cours existants et une augmentation de la formation en cours d'emploi. Il convient de souligner que l'accord de financement ne couvrait que la période coïncidant avec l'achat de l'équipement, ce qui explique que peu de détails aient été disponibles au sujet de l'utilisation de l'équipement et des activités de financement.

Le *tableau 4* présente un aperçu des changements survenus sur le plan de la formation suite à l'achat des nouveaux équipements dont ont fait état les groupes ayant participé à l'enquête; il témoigne d'une grande cohérence entre les changements prévus et réels sur le plan des méthodes de formation et du contenu de celle-ci, grâce au nouvel équipement. L'équipement dont le financement n'a pas été assuré par le FICF a été acheté par les groupes ayant présenté une demande au cours de la deuxième année, mais par leurs propres moyens, ou avec le soutien du PIFP. On s'attend que l'équipement dont le financement aurait été assumé par le FICF ait une incidence similaire à celle de l'équipement dont le financement n'aurait pas été assumé par celui-ci, puisque la plupart des CFS ayant procédé à un achat (généralement grâce à du financement provenant d'une autre source) ont acheté l'équipement pour lequel ils avaient présenté une demande au FICF.

Sauf dans un cas précis, tous les groupes ayant obtenu du financement au cours de la première année (soit 29 sur 30) ont indiqué que leur CFS avait donné une formation sur l'équipement dont le financement avait été assuré par le FICF. De la même façon, parmi ceux qui avaient jusqu'alors offert une formation, tous les groupes, à l'exception d'un CFS (soit 28 sur 29) ont indiqué que l'achat de l'équipement avait contribué à des changements sur le plan de leurs activités de formation. Les changements les plus courants tenaient à une augmentation de la formation en cours d'emploi (89 % des bénéficiaires), à l'ajout de nouveaux cours (71 % des bénéficiaires) et à la modification du programme existant (68 % des bénéficiaires). La mise en place de nouveaux ateliers (39 % des bénéficiaires) et de nouvelles activités de formation en cours d'emploi (32 % des bénéficiaires) a été moins fréquente. Puisque l'équipement acheté par les groupes ayant présenté une demande au cours de la deuxième année était similaire à celui pour lequel ils avaient présenté une demande, il n'est pas surprenant que les changements apportés par ces derniers aient été similaires.

Tableau 4
Types de changements apportés sur le plan de la formation du fait de l'équipement acheté grâce au financement du FICF

Réponse	Pourcentage de répondants	
	Équipement financé par le FICF	Équipement non financé par le FICF
Formation en cours d'emploi accrue	89,3 %	84,6 %
Ajout de nouveaux cours	71,4 %	76,9 %
Modifications du programme existant	67,9 %	53,8 %
Nouveaux ateliers	39,3 %	30,8 %
Nouvelles activités en milieu de travail	32,1 %	23,1 %
Autre (non précisé)	3,6 %	7,7 %
<i>Nombre de répondants</i>	28	13
* Le pourcentage total n'est pas égal à 100 % parce que les répondants pouvaient fournir plusieurs réponses à la question.		

Les résultats de l'enquête sont confirmés par des informateurs clés externes, dont la quasi-totalité ont indiqué que le FICF avait contribué à des changements sur le plan de la méthode et du contenu de la formation, ces changements correspondant aux besoins de l'industrie. Dans un cas particulier, l'un des intervenants externes a souligné que le financement du FICF avait contribué à susciter des possibilités de formation sur l'usage de sources d'énergie alternatives, comme l'énergie solaire et éolienne, de même que sur les technologies au laser et à la fibre optique.

Question d'évaluation 2.5 : Le FICF a-t-il engendré une augmentation du niveau des compétences dans les métiers spécialisés visés par la formation? La formation sur le nouvel équipement ou l'équipement plus récent financé par le FICF a-t-elle engendré des bienfaits imprévus?

Un résultat intermédiaire prévu du FICF tenait à une augmentation du niveau des compétences des métiers spécialisés, du fait de la formation sur le nouvel équipement.

Comme nous l'avons déjà indiqué, le financement assuré par le FICF visait à appuyer les CFS, en vue de l'achat de nouveaux équipements engendrant des changements sur le plan de la formation et qui témoignaient de l'évolution des besoins de l'industrie. Des experts ont indiqué qu'ils s'attendaient à ce que la formation sur de l'équipement récent entraîne une augmentation du niveau des compétences. Les documents montrent que l'un des principaux avantages d'une formation sur de l'équipement récent, dans les métiers, tient à l'acquisition de compétences adaptées au milieu de travail²². Un expert a soumis l'explication suivante : « Si vous ne disposez pas de l'équipement récent, vous ne pouvez vous attendre à

²² Buchanan, J., Evesson J. and Briggs C. (2002). *Renewing the capacity for skills formation: the challenge for Victorian Manufacturing*. Sydney: Australian Centre for Industrial Relations Research and Training.
 Malatest and Associates Ltd. (2003, June). The Malatest final report prepared for the ACCC/CAF/CSC on Supporting Apprenticeship Training Through Innovative use of Equipment and Technology Upgrades.
 Sharpe, A., Arsenault, J., et Lapointe, S. (2008). *Apprenticeship Issues and Challenges facing Canadian Manufacturing Industries*. Ottawa: Centre d'études des niveaux de vie.

ce que la formation mène à l'acquisition de nouvelles compétences. » Les intervenants externes et les groupes ayant participé à l'enquête ont indiqué qu'un nouveau programme avait été élaboré prévoyant une formation dans de nouveaux domaines et dont les intervenants externes estimaient qu'elle aurait logiquement pour effet que les personnes concernées acquièrent des compétences dans ceux-ci.

L'enquête démontre qu'une augmentation du niveau des compétences est bel et bien survenue. Comme le montre le *tableau 5*, tous les bénéficiaires de la première année estimaient que la formation sur l'équipement dont le financement avait été assuré par le FICF avait contribué « dans une certaine mesure » ou « beaucoup » à une augmentation du niveau des compétences dans les métiers spécialisés.

Tableau 5			
Mesure dans laquelle la formation a mené à une augmentation du niveau des compétences et à d'autres bienfaits			
Réponse	Pourcentage de répondants		
	Augmentation du niveau des compétences des métiers ciblés	Intérêt accru à l'égard des métiers spécialisés	Accès local à des possibilités de formation réduisant les frais de déplacement
Pas du tout	0 %	6,9 %	6,9 %
Un peu	0 %	24,1 %	6,9 %
Dans une certaine mesure	27,6 %	31,0 %	44,8 %
Beaucoup	72,4 %	31,0 %	34,5 %
Ne sait pas/Ne se rappelle pas	0 %	0 %	0 %
Préfère ne pas répondre	0 %	0 %	0 %
s.o.	0 %	6,9 %	6,9 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
<i>Nombre de répondants</i>	<i>29</i>	<i>29</i>	<i>29</i>

Parmi les bienfaits additionnels perçus par les groupes ayant participé à l'enquête figuraient un intérêt accru à l'égard des métiers spécialisés (62 %), un accès local à des possibilités de formation, engendrant une réduction des frais de déplacement (79 %) et une augmentation du niveau des compétences dans les métiers ciblés (100 %). Un certain nombre de répondants ont également souligné que parmi les avantages figuraient un niveau de connaissances accru de la part des instructeurs et une formation plus longue sur l'équipement. Ce dernier avantage était confirmé par des informateurs clés externes. Un important bienfait imprévu avancé par l'un des centres de formation tenait à la capacité de recevoir un agrément provincial/territorial pour la formation technique en apprentissage et en préapprentissage.

Question d'évaluation 2.6 : Les nouvelles compétences acquises par les travailleurs suivant une formation au moyen du nouvel équipement ou de l'équipement plus récent ont-elles été mises en application au travail? Les personnes suivant une formation ont-elles eu recours, dans le cadre de leur emploi, à de l'équipement identique ou similaire à celui qu'elles ont utilisé durant leur formation?

Le *tableau 6* montre que près de 97 % des sujets interrogés, parmi lesquels figuraient des représentants des CFS, avaient indiqué que les compétences acquises durant la formation au moyen de l'équipement dont le financement avait été assuré par le FICF avaient été appliquées au travail dans une certaine mesure ou beaucoup. Quatre-vingt-treize pour cent des répondants, disposant d'équipement dont le financement n'avait pas été assuré par le FICF, ont indiqué que des connaissances avaient ainsi pu être largement mises en application, au travail, alors que ce niveau se situait à 59 % dans le cas des répondants disposant d'équipement dont le financement avait été assuré par le FICF. Cependant, cette différence n'est pas significative du fait de la petite taille de l'échantillon.

En raison du réaménagement de la portée de l'évaluation suite à l'annulation du programme, il n'a pas été possible de joindre directement les employeurs ou les personnes ayant suivi une formation pour obtenir leur impression de l'incidence de la formation. Fort heureusement, les représentants des CFS étaient au courant de la situation de leurs clients et ont pu préciser leur impression de l'incidence de la formation sur les employeurs et les personnes ayant suivi une formation.

Tableau 6		
Mesure dans laquelle les compétences acquises au moyen de l'équipement acheté ont été mises en application au travail		
Réponse	Pourcentage de répondants	
	Équipement financé par le FICF	Équipement non financé par le FICF
Pas du tout	0 %	0 %
Un peu	3,4 %	0 %
Dans une certaine mesure	37,9 %	7,1 %
Beaucoup	58,6 %	92,9 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
<i>Nombre de répondants</i>	<i>29</i>	<i>14</i>

De surcroît, une vaste majorité des groupes de la première année ayant participé à l'enquête (83 %) ont indiqué que l'équipement dont l'achat avait pu être effectué grâce au financement du FICF était similaire ou identique à celui dont ils se servaient dans le cadre de leur emploi. Personne n'a indiqué que les compétences n'avaient pas du tout été mises en application. Les résultats ont été similaires dans le cas de l'équipement acheté par les groupes ayant présenté une demande au cours de la deuxième année.

Question d'évaluation 2.7 : Le FICF a-t-il mené à l'enrichissement des tâches ou à de meilleures possibilités d'emploi pour les personnes ayant suivi une formation sur le nouvel équipement ou de l'équipement plus récent?

Le *tableau 7* présente les bienfaits pour les travailleurs tels que perçus par les représentants des CFS ayant participé à l'enquête.

Plus de la moitié des personnes ou des groupes interrogés ont indiqué que l'acquisition de compétences grâce à la formation sur de l'équipement dont le financement avait été assuré par le FICF avait mené à un plus grand nombre de possibilités dans un certain nombre de domaines, y compris aux titres suivants : heures de travail, mobilité géographique, mobilité professionnelle et responsabilités en matière de surveillance. Près de la moitié des sujets interrogés ont indiqué que l'acquisition des compétences avait mené à une augmentation de leur rémunération, 21 % d'entre eux indiquant que tel n'avait pas été le cas. Si le niveau de la rémunération constituait l'un des avantages éventuels évoqués par les groupes ayant présenté une demande auprès du FICF, il se pourrait que celui-ci ne soit pas le meilleur indicateur puisque, comme l'ont souligné les informateurs clés externes, pour certains métiers, le niveau de la rémunération est fonction d'autres facteurs, comme le nombre d'années à titre d'apprenti ou de compagnon d'apprentissage et non forcément le niveau des compétences consécutif à la formation.

Tableau 7					
Mesure dans laquelle le perfectionnement professionnel sur de l'équipement dont le financement a été assuré par le FICF présente des bienfaits pour les travailleurs					
Réponse	Pourcentage de répondants				
	Augmentation du nombre d'heures de travail/contrats	Augmentation de la rémunération	Mobilité géographique accrue	Augmentation de la mobilité professionnelle	Responsabilités en matière de supervision accrues
Pas du tout	3,4 %	20,7 %	3,4 %	3,4 %	10,3 %
Un peu	17,2 %	20,7 %	17,2 %	3,4 %	24,1 %
Dans une certaine mesure	34,5 %	37,9 %	41,4 %	41,4 %	37,9 %
Beaucoup	31,0 %	10,3 %	31,0 %	48,3 %	17,2 %
Ne sait pas/ Ne se rappelle pas	10,3 %	0 %	3,4 %	3,4 %	3,4 %
Préfère ne pas répondre	0 %	0 %	0 %	0 %	3,4 %
s.o.	3,4 %	10,3 %	3,4 %	0 %	3,4 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
<i>Nombre de répondants</i>	<i>29</i>	<i>29</i>	<i>29</i>	<i>29</i>	<i>29</i>

Les intervenants externes et les experts ont appuyé les constatations de l'enquête. Tous les intervenants externes ont indiqué que la formation au moyen de l'équipement dont le financement avait été assuré par le FICF avait mené à de meilleures possibilités au sein des industries concernées du fait que la formation rendait les travailleurs plus

attirants pour les employeurs, en soulignant que dans certaines situations, la formation était de toute façon essentielle pour obtenir un emploi. Pour citer l'un des intervenants :

« On nous a indiqué [...] qu'ils n'auraient même pas pu accéder au chantier à moins de suivre la formation fournie. Tant qu'ils n'avaient pas suivi leur formation, ils n'avaient aucune chance d'obtenir un emploi auprès de certains entrepreneurs. La formation leur a également conféré un léger avantage, sur le plan de l'ensemble de leurs compétences. » [Traduction]

Comme un expert l'a souligné, plus les travailleurs ont de compétences, plus ils sont polyvalents et attirants pour les employeurs. Cette situation profite ainsi aux gens de métier puisqu'ils se voient offrir un plus large éventail d'options et une meilleure sécurité d'emploi. Ils ont en outre souligné que le fait de détenir un éventail de compétences pouvait favoriser l'avancement.

Si un expert et la plupart des intervenants externes ont indiqué que l'amélioration des compétences devrait rehausser la situation des travailleurs sur le plan de l'employabilité, quel que soit l'endroit où ils cherchaient du travail, ils ont également souligné que d'autres facteurs, comme l'absence de normalisation sur le plan de la formation, pouvaient gêner la mobilité géographique. Malgré cet avertissement, près des trois quarts des personnes ayant participé à l'enquête ont indiqué que la formation sur de l'équipement dont le financement avait été assuré par le FICF avait contribué à la mobilité géographique.

Les constatations qui précèdent sur l'enrichissement des tâches et de meilleures possibilités d'emploi pour les personnes ayant suivi une formation sur du nouvel équipement ou de l'équipement plus récent se fondent sur les perceptions des représentants des CFS, des intervenants externes et des experts. Comme nous l'avons déjà souligné, les rapports finaux des CFS ayant reçu du financement manquaient de cohérence et ne fournissaient de l'information que jusqu'au moment où était survenu l'achat de l'équipement. On ne disposait d'aucune donnée sur les résultats relatifs à l'incidence de la formation assurée sur l'équipement acheté.

Question d'évaluation 2.8 : Le FICF a-t-il aidé ou était-il censé aider à résorber la pénurie de compétences dans les métiers spécialisés visés par la formation?

Le FICF a touché un grand nombre de gens de métier à travers le Canada et tout porte à croire que la formation a contribué à rehausser le niveau des compétences. Si l'on en juge par l'information fournie par les personnes ayant répondu à l'enquête, quelque 5 081 compagnes et compagnons et 5 553 apprentis ont suivi une formation sur de l'équipement dont le financement avait été assuré par le FICF depuis que celui-ci a été acheté au moyen des fonds versés dans le cadre de la première année d'existence du programme, le nombre de personnes formées dans un métier donné variant de cinq à 1 500. D'autre part, dans de nombreux cas, l'équipement était en place depuis moins d'un an lorsque cette question a été posée et le nombre de gens de métier formés n'avait pas atteint son maximum.

La quasi-totalité des informateurs clés ont indiqué qu'en théorie, pour autant que l'on dispose de suffisamment de temps, le FICF devrait aider à résorber la pénurie de compétences. Cependant, comme l'ont souligné les experts et les intervenants externes, des facteurs autres que la simple formation, y compris la croissance de la rémunération, les postes à pourvoir, les taux de roulement et les mutations démographiques provoquent également des macrovariations influant sur la pénurie de compétences. À titre d'exemple, le profil démographique actuel de la population canadienne aggrave la pénurie de compétences alors que les travailleurs plus âgés partent plus rapidement à la retraite que les nouveaux travailleurs n'accèdent au marché du travail. Cette situation fait diminuer le nombre de travailleurs disposant des compétences requises. Ainsi, il se peut que la pénurie de compétences perdure, mais des programmes comme le FICF pourraient en réduire l'ampleur dans certains secteurs.

Le FICF a permis de financer 44 CFS et touché 25 métiers différents, joignant ainsi quelque 20 % du nombre estimé de centres. Au cours de la deuxième année, le FICF a reçu une demande de 32 CFS qui n'avaient pas présenté de demande de financement au cours de la première année du programme et qui ont été jugés admissibles à du financement, selon les critères du programme. Au cours de la courte durée de vie du FICF, la majorité des CFS n'ont pas été touchés par ce programme. Si le programme s'était poursuivi, il aurait peut-être été judicieux de tenter de cerner des méthodes permettant d'en accroître la portée et donc la possibilité que d'autres gens de métier de suivent une formation de perfectionnement.

La plupart des personnes qui ont participé à l'enquête (90 %) ont indiqué que la formation sur de l'équipement dont le financement avait été assuré par le FICF avait contribué beaucoup ou dans une certaine mesure à une augmentation du nombre de travailleurs disposant des compétences appropriées. Quelque 72 % des personnes ayant participé à l'enquête ont indiqué que les compétences acquises du fait de la formation avaient contribué dans une certaine mesure ou beaucoup à une augmentation de la capacité des employeurs et des entrepreneurs à présenter une offre sur d'éventuels contrats.

3.3 Autres approches que celles du FICF et rapport coût-efficacité

Question d'évaluation 3.1 : Existe-t-il d'autres approches que celles du FICF qui se seraient avérées plus rentables pour assurer l'accès à du nouvel équipement de formation ou à de l'équipement de formation plus récent dans le but d'augmenter le niveau des compétences des métiers spécialisés?

Les analyses coût-efficacité comparent les coûts et les résultats d'au moins deux approches ou avenues. Puisque l'on ne disposait d'aucune donnée sur les résultats dans le cas du FICF, on n'a pu entreprendre d'analyse coût-efficacité. L'évaluation s'est plutôt fondée sur un examen et une analyse des approches autres que celles du FICF.

En mars 2007, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités ontarien annonçait, dans le cadre d'une stratégie gouvernementale visant à améliorer la situation de l'emploi, le Programme d'infrastructure de la formation professionnelle, similaire au FICF. Cette annonce est survenue la même année que celle où le FICF a été annulé, de sorte qu'il n'y a eu aucun chevauchement de la période au cours de laquelle ces deux programmes ont été en vigueur. Si l'on en juge par les lignes directrices du PIFP²³, le programme a été élaboré en réaction à un besoin croissant de nouvel équipement et d'équipement plus récent pour combler les besoins en matière d'apprentissage et de formation spécialisés de l'économie ontarienne. L'objectif était d'accroître la capacité en matière de formation en milieu de travail des collèges et des CFS. Des experts et un certain nombre d'intervenants externes étaient au courant du programme, mais n'ont pu indiquer si celui-ci constituait une approche plus souhaitable sur le plan du rapport coût-efficacité et par conséquent, on ne dispose pour le moment d'aucune évaluation de cet aspect.

Des experts et des intervenants externes ont suggéré un certain nombre d'autres approches qui pourraient s'avérer moins onéreuses, en soulignant cependant les aspects qui pourraient rendre celles-ci moins efficaces. À titre d'exemple, si les dons d'équipement de la part d'employeurs constituent une approche peu onéreuse, elle peut ne pas parvenir à combler les besoins en matière d'amélioration des compétences, puisque l'équipement faisant l'objet d'un tel don serait vraisemblablement plus ancien ou d'occasion. Comme le souligne le rapport de la société Malatest²⁴, cet équipement est souvent de deuxième génération, voire plus vieux, ce qui ne permet pas à la formation de favoriser l'amélioration des compétences à l'égard des nouvelles technologies.

Une autre approche suggère que les employeurs prêtent de l'équipement, permettant à un certain nombre de gens de métier d'avoir accès à de la formation sur celui-ci. Cependant, les experts ont souligné que l'employeur perd des revenus tandis que l'équipement est prêté, ce qui limite *de facto* la disponibilité de cet équipement à des fins de formation. En outre, l'équipement est fréquemment impossible à déplacer, ce qui nécessite que la formation soit donnée sur place, si bien qu'un certain nombre de problèmes logistiques surgissent également (p. ex. responsabilité, sécurité, productivité moindre, etc.). Le partage de l'équipement ou le recours à des démonstrations organisées par l'industrie présente un certain nombre de similarités avec le prêt de l'équipement et le même inconvénient qui tient au caractère limité de la disponibilité. Il semblerait que si des moyens moins onéreux d'obtenir de l'équipement ou d'assurer la formation existent, on s'inquiète du fait que de telles mesures d'économie pourraient s'avérer moins efficaces pour répondre aux besoins en matière d'amélioration des compétences grâce à l'utilisation de ce nouvel équipement.

Certains ont laissé entendre que des prêts aux CFS seraient moins onéreux pour le contribuable. Des experts ont indiqué que si cette approche était théoriquement possible, ils ne connaissaient aucune institution prêteuse qui serait disposée à fournir des prêts aux CFS. La Banque de développement du Canada (BDC) assure un financement

²³ Ontario. Programme d'infrastructure de la formation professionnelle (août, 2007) Directives et exigences.

²⁴ Malatest and Associates Ltd. (2003, June). *The Malatest final report prepared for the ACCC/CAF/CSC on Supporting Apprenticeship Training Through Innovative use of Equipment and Technology Upgrades.*

maximum de 125 % (100 % du coût du nouvel équipement ou de l'équipement d'occasion, 25 % pour les frais afférents, comme ceux qui concernent la formation) pour les entreprises œuvrant dans le domaine de la fabrication ou de la transformation, mais *non* aux CFS²⁵. S'il était possible de compter sur de telles sources de financement, les CFS devraient absorber l'intégralité des coûts, en plus des intérêts, de sorte que cette solution ne leur présenterait aucun avantage sur le plan financier.

D'autres exemples d'approches n'étaient pas forcément moins onéreux, mais transféraient plutôt le fardeau des coûts du contribuable à l'employeur. Au milieu des années 1990, le Québec adoptait des dispositions législatives inspirées de modèles mis de l'avant en France et en Australie et imposait aux entreprises dont la masse salariale était d'au moins 250 000 \$ d'investir dans l'amélioration des qualifications de leur main-d'œuvre selon une proportion de 1 % de la masse salariale totale, ou de verser une somme équivalente à un fonds national pour appuyer la formation de la main-d'œuvre²⁶. Aucune exigence n'est précisée quant à la façon dont les sommes engagées par ces entreprises en vue de l'amélioration de leur main-d'œuvre doivent être réparties entre les employés. Ces dispositions législatives ont incité les divers partenaires concernés à se consulter et en 1999, ils donnèrent leur accord à une disposition qui prévoyait une dérogation à certaines formalités administratives pour les entreprises qui affectaient plus de 2 % de leur masse salariale à la formation, celles qui disposaient d'un service de formation interne agréé et celles qui travaillaient avec des représentants des employés en vue de l'élaboration d'un programme de formation conjoint, sur une période de trois ans. Depuis 1997, entre 65 % et 88 % des entreprises contribuent pour plus que le seuil de 1 % prévu.

En Australie, certaines activités de formation sont prises en charge par des « organismes de formation regroupés » qui agissent à titre d'employeur et aiguillent les apprentis et les personnes devant suivre une formation vers des entreprises qui interviennent en ce sens. Quelque 13 % de tous les apprentis et de tous les employés suivant une formation sont visés par de telles mesures. Le rapport montre que les investissements tant publics que privés doivent être majorés pour que l'on s'assure de niveaux de financement suffisants pour l'infrastructure de formation²⁷.

La quasi-totalité de tous les représentants des CFS participant à l'enquête (92 %) estimaient que le financement, par le gouvernement, de l'achat d'équipement de formation, constituait l'un des moyens les plus efficaces pour promouvoir l'amélioration des compétences des métiers spécialisés (voir le *tableau 8*). Quarante-trois pour cent des répondants ont estimé que l'accès, par les partenariats syndicaux-patronaux, à du financement afin de louer ou d'utiliser d'autres installations de formation et d'apprentissage, constituait une solution efficace.

²⁵ Gouvernement du Canada (2008). *Banque de développement du Canada*, extrait le 1^{er} avril 2008 du gouvernement du Canada : http://www.canadabusiness.ca/servlet/ContentServer?pagename=CBSC_FE/display&c=Finance&cid=1081944214349&lang=en.

²⁶ Charest, Jean (2006). *La contribution des normes du travail à une stratégie relative au capital humain (rapport de recherche présenté à la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales)*.

²⁷ Group Training Australia (2007) *Policy Statement: A Better Skilled Workforce*, Sydney Group Training Australia Limited.

Tableau 8
Mécanismes de soutien les plus efficaces pour promouvoir
l'amélioration des compétences des métiers spécialisés

Réponse	Pourcentage de répondants
Financement gouvernemental en vue de l'achat d'équipement	91,5 %
Financement gouvernemental des partenariats syndicaux-patronaux afin de louer ou d'utiliser d'autres installations de formation ou d'apprentissage	42,6 %
Autre	21,3 %
Ne sait pas/Ne se rappelle pas	2,1 %
Préfère ne pas répondre	2,1 %
<i>Total</i>	100 %
<i>Nombre de répondants</i>	47

L'examen qui précède des approches autres que celles du FICF laisse entrevoir que le Fonds pourrait constituer une approche efficace, par rapport aux autres solutions avec lesquelles il a été comparé. Cependant, on ne dispose d'aucune preuve concluante qui permettrait d'affirmer qu'il s'agirait de l'approche la plus souhaitable. En outre, et comme on l'a déjà indiqué, l'absence de données relatives aux coûts et aux résultats du FICF ainsi que les autres approches envisagées ont empêché de déterminer le rapport coût-efficacité du FICF.

Question d'évaluation 3.2 : Le secteur privé aurait-il pu jouer un plus grand rôle dans l'atteinte des objectifs du FICF? Certaines activités du FICF auraient-elles pu être plus judicieusement administrées par le secteur privé?

Le secteur privé joue déjà un rôle en ce qui concerne le perfectionnement des apprentis et des gens de métier dans la mesure où, à titre d'exemple, les employeurs qui ont des travailleurs syndiqués contribuent souvent aux fonds de fiducie pour la formation qui appuient l'amélioration des compétences de leurs membres. Parmi ses critères de financement, le FICF nécessitait qu'un partenariat patronal-syndical soit mis en place et dont l'existence, dans la majeure partie des cas, prenait la forme d'un fonds de fiducie pour la formation. Les documents, comme les experts, montrent que, tant au Canada qu'aux États-Unis, les FFF ont joué un rôle important afin d'assurer la formation professionnelle des employés syndiqués²⁸.

Comme nous l'avons déjà souligné, certains intervenants externes ont indiqué que des programmes comme le FICF pouvaient contribuer à engendrer des investissements de la part du secteur privé. Les personnes qui étaient d'avis que les employeurs pourraient contribuer plus dans la mesure où ils disposaient de financement comme celui qu'assure le FICF ont indiqué que cette décision serait tributaire de la taille de l'employeur et de sa situation actuelle sur le plan de la rentabilité.

²⁸ Bilginsoy, C. (2003). The hazards of training: attrition and retention in construction industry programs. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, n° 1, p. 54-67.

O'Grady, J. (2005). Fonds de formation en fiducie : examen de leur histoire, de leurs fondements juridiques et de leurs retombées sur la stratégie des syndicats en matière de formation. Ottawa, Congrès du travail du Canada.

Les groupes ayant participé à l'enquête ont été invités à préciser dans quelle mesure ils croyaient que les employeurs et entrepreneurs seraient disposés et aptes à financer encore plus l'achat d'équipement de formation aux fins de l'amélioration des compétences (voir le *tableau 9*). Au total, 34 % des répondants ne croyaient pas que les employeurs seraient disposés et aptes à agir, de quelque façon que ce soit dans ce sens alors que 53 % des répondants ont indiqué qu'ils le seraient « un peu » ou « dans une certaine mesure » et que 4 % d'entre eux ont indiqué qu'ils le seraient « beaucoup ». Les réponses ont été similaires lorsque les répondants ont été invités à préciser dans quelle mesure ils croyaient que les employeurs et entrepreneurs seraient disposés et aptes à accroître le financement consacré à la formation des employés.

Tableau 9
Perceptions de la volonté et de la capacité des employeurs de financer l'achat d'équipement

Réponse	Pourcentage de répondants	
	Financer l'achat d'équipement de formation à des fins d'amélioration des compétences	Financer la formation des employés
Pas du tout	34,0 %	27,7 %
Un peu	19,1 %	23,4 %
Dans une certaine mesure	34,0 %	27,7 %
Beaucoup	4,3 %	12,8 %
Ne sait pas/Ne se rappelle pas	8,5 %	8,5 %
Préfère ne pas répondre	0 %	0 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
<i>Nombre de répondants</i>	<i>47</i>	<i>47</i>

* Il faut interpréter les résultats qui sont présentés dans le tableau 9 avec une certaine retenue puisque (1) la volonté et (2) la capacité des employeurs de financer les achats d'équipement constituent deux notions distinctes. On ne saurait préciser clairement comment les répondants ont interprété la question qui leur a été posée. À titre d'exemple, un répondant pourrait avoir été disposé à financer l'achat d'équipement sans avoir la capacité financière de le faire, en conséquence de quoi il aurait répondu « Pas du tout » à la question concernant l'achat d'équipement. Un autre répondant disposé à acheter de l'équipement et ignorant de la condition en vertu de laquelle il devait également assumer le financement d'un tel achat a donc répondu « un peu », « dans une certaine mesure » ou « beaucoup ».

On convient généralement que le FICF devrait être offert et géré par RHDCC. Seulement 6,4 % des répondants estimaient que certaines parties du FICF auraient dû être prises en charge par une tierce partie, plutôt que par RHDCC. La plupart des intervenants externes et des experts estimaient qu'il convenait, pour les employeurs, de contribuer financièrement par le truchement des fonds de fiducie pour la formation mais ne considéraient pas qu'il aurait été judicieux que le secteur privé soit responsable de cette initiative. Personne n'était d'avis que le fait que le secteur privé assume la responsabilité de certains aspects du programme présente quelque avantage que ce soit.

L'information et les documents disponibles ne permettent pas de tirer de conclusion claire quant à la valeur d'une participation accrue de la part du secteur privé. Goodrum²⁹ a souligné que le secteur privé est fréquemment délaissé comme source potentielle de financement pour la formation. Par contre, la Alberta Federation of Labour³⁰ s'oppose à la participation du secteur privé, alors qu'elle s'inquiète du risque que celui-ci détermine l'avenir de la formation dans les métiers spécialisés. Cet organisme est en faveur d'un rôle plus important assumé par les gouvernements dans le domaine de la formation. Par opposition, certains s'inquiètent du fait que des systèmes d'apprentissage, comme le TAFE australien³¹, dont le financement est exclusivement assumé par les gouvernements, pourraient s'avérer restrictifs pour répondre aux nouveaux besoins.

L'information documentaire montre que les employeurs en tant que tels pourraient hésiter à intervenir sur le plan de la formation³². Elle note que les coûts de la formation et la crainte que d'autres employeurs viennent « débaucher » des employés une fois ceux-ci formés constituent des obstacles à l'intervention des employeurs. L'Australie s'est dotée d'une approche conjointe qui fait intervenir tant les gouvernements que le secteur privé³³.

On trouvera ci-après des exemples de la façon dont le secteur privé intervient en matière de financement :

- Au Québec, depuis 1996, les employeurs sont tenus de payer une taxe de formation qui représente jusqu'à 1 % de la masse salariale s'ils ne fournissent pas de formation accessible à leurs employés³⁴. La Alberta Federation of Labour recommande que l'Alberta se dote d'une mesure similaire.
- En Australie, certaines activités de formation sont prises en charge par des « organismes de formation regroupés » qui agissent à titre d'employeur et aiguillent les apprentis et les personnes devant suivre une formation vers des entreprises qui interviennent en ce sens. En Australie, près de 13 % de tous les apprentis et de tous les employés ainsi visés sont touchés par des ententes de formation regroupée³⁵.

²⁹ Goodrum Paul. (2007, August). *Construction Industry Craft Training in the US and Canada*. Pour le Construction Industry Institute.

³⁰ Alberta Federation of Labour (2006). *Beyond Chicken Little: Understanding the need for measured reforms to Alberta's system for skills training*. Edmonton Alberta: Alberta Federation of Labour.

³¹ Technical and Further Education (TAFE) Directors Australia (2004). *Funding for Technical and Further Education (TAFE): A TDA Position Paper*. Canberra, Australia: TAFE.

³² Ontario Chamber of Commerce (2006, October). *Retooling for a prosperous Ontario: A global perspective on skilled trades*. Toronto: Ontario Chamber of Commerce.

Schuetze, H. and Sweet, R. (2003). "Integrating School and Workplace Learning" in Sweet, R (eds.) *Integrating School and Workplace Learning in Canada*, Canada: McGill - Canada: An Introduction to Alternation Education Concepts and Issues.

³³ Australian Government, Department of Education, Science and Training (2006). *Strategic Review of Infrastructure Funding*.

Group Training Australia. (2007). *Policy statement: A better skilled workforce*. Sydney: Group Training Australia Limited.

³⁴ O'Grady, J. (2005). *Fonds de formation en fiducie : examen de leur histoire, de leurs fondements juridiques et de leurs retombées sur la stratégie des syndicats en matière de formation*. Ottawa, Congrès du travail du Canada.

³⁵ Group Training Australia. (2007). *Policy statement: A better skilled workforce*. Sydney: Group Training Australia Limited.

Question d'évaluation 3.3 : Les investissements consacrés par le FICF ont-ils fait augmenter les investissements existants?

La quasi-totalité des informateurs clés ont souligné que les investissements du FICF avaient permis de recueillir des fonds de contrepartie des CFS. Si tous ceux-ci n'ont pas fait en sorte que de nouvelles sommes soient engagées, un certain nombre d'informateurs clés ont donné des exemples dans lesquels les CFS n'auraient pas été en mesure de faire l'achat de l'équipement nécessaire sans le FICF ou dans lesquels les CFS avaient pu acheter plus d'équipement ou des équipements de meilleure qualité grâce aux fonds fournis par le FICF. Pour la plupart des CFS, les sommes disponibles pour faire l'achat d'équipement se sont avérées supérieures à ce qu'elles auraient été sans le FICF.

La majorité des groupes ayant participé à l'enquête et ayant reçu du financement au cours de la première année (90 %) ont indiqué qu'ils avaient augmenté le niveau de leurs dépenses consacrées à l'équipement, celles-ci correspondant à tout le moins aux sommes qu'ils auraient normalement engagées, en plus du FICF (voir le *tableau 10*). Des 37 % de groupes ayant participé à l'enquête et ayant reçu du financement d'une autre source (PIFP) au cours des quatre dernières années, 61 % ont acheté de l'équipement tandis que 39 % se sont abstenus. Des 58 % des groupes participant à l'enquête ayant indiqué qu'ils n'avaient pas obtenu de financement d'autres sources, seulement 8 % ont acheté de l'équipement.

Tableau 10	
Sommes engagées par les consortiums et fonds de fiducie à l'achat d'équipement de formation financé par le FICF en 2005-2006	
Réponse	Pourcentage de répondants (Année 1)
Augmentation	90,0 %
Même niveau par rapport aux années précédentes	3,3 %
Diminution	3,3 %
Ne sait pas/Ne se rappelle pas	3,3 %
Préfère ne pas répondre	0 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>
<i>Nombre de répondants</i>	<i>30</i>

Il est difficile d'établir dans quelle mesure les sommes obtenues du FICF se sont ajoutées aux contributions des CFS, plutôt que de les remplacer, puisqu'il se pourrait que les montants totaux engagés, dans les cas où du financement était disponible auprès du FICF, aient été plus élevés, la contribution réelle des CFS étant inférieure à ce qu'elle aurait été dans les cas où le FICF n'était pas disponible. Il est vraisemblable que si le FICF a suscité une hausse des sommes engagées par les CFS, dans une certaine mesure, ces montants ont remplacé ceux qu'auraient engagés les CFS. Cependant, puisque la plupart des CFS qui n'ont pas reçu de financement du FICF ou d'une autre source n'ont pas acheté d'équipement, cette situation donne une indication du rendement du programme.

Question d'évaluation 3.4 : Y a-t-il eu des chevauchements ou des dédoublements du financement du FICF au niveau national ou provincial? Si tel est le cas, cela a-t-il eu une incidence négative sur les impacts nets du FICF?

Comme nous l'avons déjà indiqué, il semblerait qu'il n'y ait qu'un seul autre programme de formation similaire au Canada, soit le Programme d'infrastructure de la formation professionnelle (PIFP) ontarien, qui ressemble beaucoup au FICF, mais auquel n'avaient pas accès les CFS, durant la période au cours de laquelle celui-ci était en vigueur. Au cours de l'exercice 2007-2008, le gouvernement provincial ontarien a fourni 25 millions de dollars aux CFS ou aux unités de formation mobiles, en vue de l'achat de nouvel équipement ou d'équipement d'occasion. Contrairement au FICF, ce programme couvrait les coûts d'installation, contribuait aux coûts d'amélioration des installations et n'était soumis à aucun plafond. Il ne prévoyait également qu'une contribution de 25 % de la part des CFS. Cependant, il ne s'appliquait qu'aux centres implantés en Ontario.

Au total, 38 % de tous les CFS (18) ayant participé à l'enquête avaient obtenu du financement d'une autre source au cours des quatre années précédentes. Quatorze CFS situés en Ontario ont indiqué qu'ils avaient reçu du financement du gouvernement provincial, par le truchement du Programme d'infrastructure de la formation professionnelle du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, qui n'était pas en place en même temps que l'était le FICF. Un CFS situé en Nouvelle-Écosse a également reçu du financement du ministère de l'Éducation provincial. Les trois autres n'ont pas indiqué la source de leur financement. Si certains CFS ont bel et bien reçu du financement d'autres sources, il semblerait que dans la majeure partie des cas, tel n'ait pas été le cas au moment où le FICF était en place.

Les intervenants externes et internes n'étaient pas au courant de quelque autre programme de financement que ce soit. Compte tenu du fait que les intervenants externes proviennent de CFS qui multiplient les efforts pour demeurer au fait des sources de financement éventuelles, il serait vraisemblable que si ceux-ci n'étaient pas au courant de l'existence d'autres programmes, c'est que ceux-ci n'existaient pas. Cette conclusion est confirmée par une analyse de tous les sites Web des provinces et des territoires qui visait à retrouver de l'information sur des programmes actuels ou antérieurs qui auraient pu chevaucher le FICF, ou faire double emploi avec celui-ci. Il semble que le PIFP ait été le seul programme assurant du financement aux CFS pour la modernisation de l'équipement servant à la formation et celui-ci n'est entré en vigueur qu'après que le FICF a été annulé.

4. Conclusions

Cette section résume les conclusions qui peuvent être tirées des constatations de la présente évaluation, en ce qui concerne la raison d'être, la réussite et le rapport coût-efficacité du programme.

Raison d'être du programme

Tout porte à croire qu'un programme appuyant l'achat d'équipement par les CFS est nécessaire. Les études menées jusqu'à présent montrent que plusieurs CFS exercent leurs activités avec de l'équipement désuet et que l'équipement qui permet de demeurer au fait des changements technologiques, dans les divers secteurs d'activité en cause, peut être onéreux. L'Ontario est la seule province qui offre actuellement un tel programme de sorte qu'en l'état actuel des choses, ailleurs au Canada, aucun mécanisme d'accès à de telles mesures de soutien n'est prévu. Il semblerait que les CFS qui ont le plus impérativement besoin de financement, soit ceux qui disposent des ressources les moins considérables, n'ont pu accéder au FICF, du fait de la structure de partage des coûts de 50 % de celui-ci. Les éléments probants présentés ne s'appuient pas sur une observation directe de l'état de l'équipement de formation que l'on retrouve dans les CFS. Même en présence d'un besoin établi à l'égard de nouveaux investissements visant l'équipement de formation des CFS, il n'existe aucun lien de cause à effet avec une participation gouvernementale directe.

Limites de la méthodologie

Du fait des changements de la portée de l'évaluation consécutive à l'annulation du programme, les constatations de celle-ci reposent largement sur le point de vue de personnes ayant un intérêt direct dans le programme, tout particulièrement dans le cas des bénéficiaires ayant reçu du financement et, dans une moindre mesure, de certains des informateurs clés externes. Il se peut donc que les constatations mettent l'accent davantage sur les résultats positifs du programme.

Réussite du programme

Les constatations montrent que dans l'ensemble, le FICF est parvenu à atteindre les objectifs qu'il s'était fixés, ainsi qu'en témoigne ce qui suit :

- Le FICF a bel et bien contribué à accroître le financement, une majorité des CFS indiquant que leurs dépenses globales provenant des fonds de fiducie consacrées à l'équipement de formation avaient augmenté, l'année au cours de laquelle ils avaient reçu du financement, par rapport aux années précédentes.

- Il semblerait que si de nouveaux partenariats n'ont pas été créés aux fins de la présentation d'une demande de financement par le FICF, ceux-ci se sont développés du fait du financement.
- Les équipements achetés grâce au financement assuré par le FICF étaient adaptés à l'évolution des besoins technologiques des secteurs d'activité.
- Les nouveaux équipements ont permis d'apporter des modifications sur le plan de la formation, en augmentant les mesures de formation pratique, le nombre de cours et en modifiant les programmes existants. Les experts et les informateurs clés externes ont insisté sur l'importance de la formation pratique, pour tirer le meilleur parti possible des bienfaits de la formation.
- Les compétences acquises durant la formation ont été mises en application en milieu de travail, puisque l'équipement était similaire ou identique à celui dont le financement avait été assuré par le FICF.
- Les représentants des CFS ont indiqué que la formation relative à l'équipement dont le financement avait été assuré par le FICF avait mené à l'enrichissement des tâches ou à une augmentation des possibilités d'emploi.
- Le FICF a aidé à résorber la pénurie de compétences du fait que des travailleurs ont ainsi pu être formés. Cependant, il est impossible de mesurer la véritable incidence du FICF sur la pénurie de compétences puisque d'autres facteurs ont été évoqués par les experts et dans les documents. Le départ à la retraite de gens de métier dûment formés constitue l'un des facteurs évoqués.

Rapport coût-efficacité

Il n'a pas été possible de réaliser une analyse coût-efficacité parce que l'on ne disposait pas de données sur le plan des résultats du FICF. L'évaluation s'est plutôt largement appuyée sur une évaluation des approches substitutives. Les constatations de cette analyse montrent que d'autres approches sont envisageables. Cependant, il se pourrait que celles qui semblent être moins onéreuses ne soient pas aussi efficaces pour parvenir aux objectifs que s'est fixés le FICF. Tant l'enquête que les entrevues menées auprès des informateurs clés montrent que la plupart des personnes concernées estiment que le FICF offre un rapport coût-efficacité relativement acceptable du fait qu'il permet d'assurer la formation d'un plus grand nombre de gens de métier et qu'il peut inciter certains membres du secteur privé à rehausser le niveau de leur contribution. Ce qui précède laisse entrevoir que le FICF pourrait constituer une approche efficace. Cependant, on ne peut conclure qu'il s'agit de la meilleure approche non plus que de celle qui offre le meilleur rapport coût-efficacité.

Sur la question du bien-fondé, pour le secteur privé, de jouer un rôle plus important que celui qu'il assume actuellement, les points de vue ont été contradictoires. Tant les informateurs clés que les sujets interrogés ont souligné la réticence de certains employeurs à l'égard d'une contribution financière, tandis que dans certains des documents analysés, on souligne que le

secteur privé constitue une ressource sous-utilisée. En parallèle, d'autres documents analysés soulignent certains des pièges liés à l'absence de soutien gouvernemental.

Il est difficile de déterminer si le FICF a eu un effet de complémentarité plutôt que de substitution sur le financement de l'équipement par les CFS. Cependant, la majorité des CFS ont souligné qu'ils avaient rehaussé le niveau de leurs dépenses à l'égard de l'équipement lorsqu'ils avaient pu profiter de fonds du FICF, tout en soulignant qu'il n'y avait eu aucun chevauchement avec d'autres sources de financement gouvernementales durant la période au cours de laquelle le Fonds est demeuré en place. Certains CFS se sont abstenus d'acheter quelque équipement que ce soit en l'absence de financement.

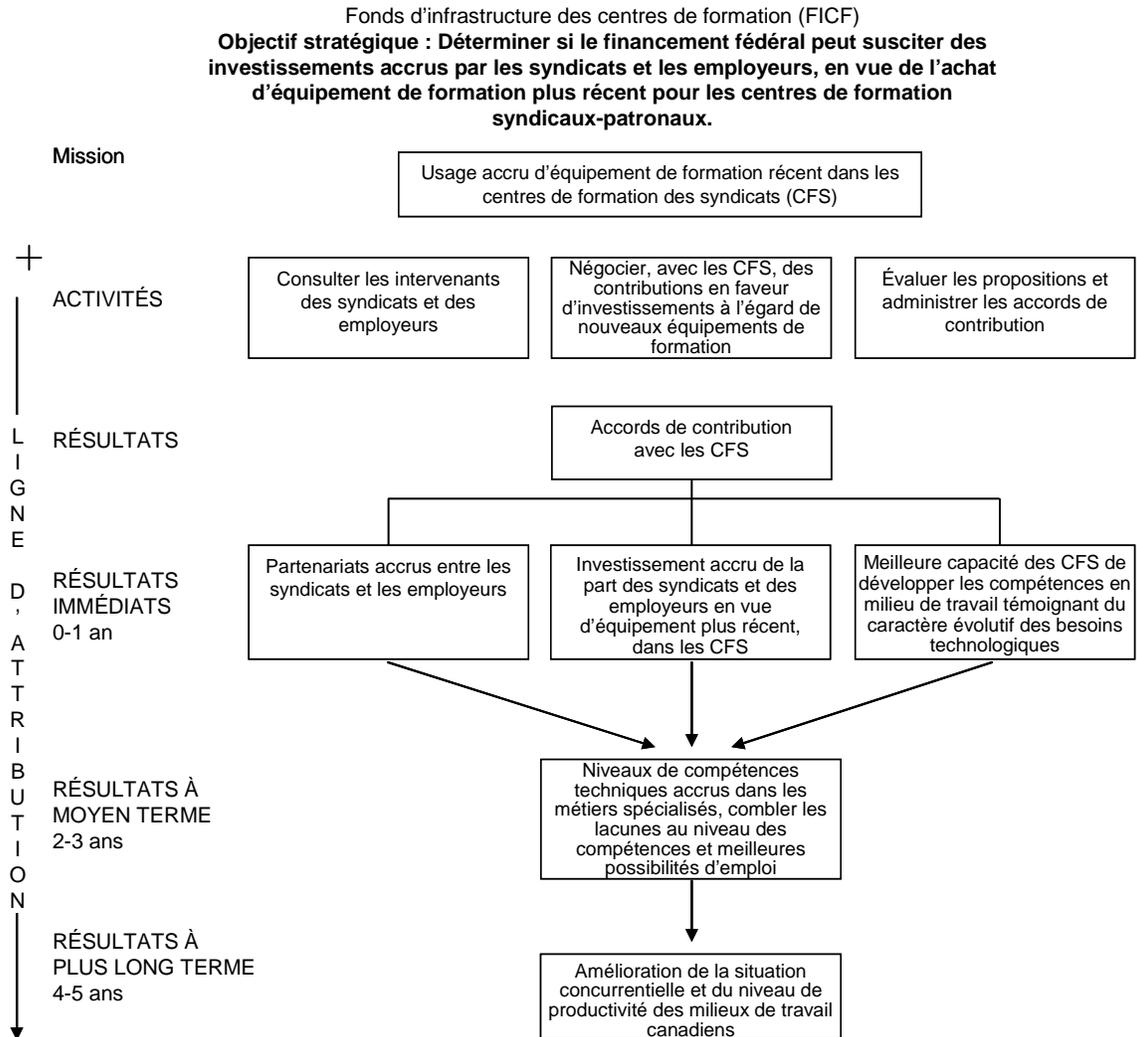
Bien que cet aspect n'ait pas été visé par l'évaluation, on a souligné l'importance d'une formation normalisée et certains indices laissent croire qu'un programme national comme le FICF pourrait appuyer une formation normalisée dans l'ensemble des provinces et des territoires.

Conclusions

Les constatations permettent de conclure que :

- malgré sa brève existence, le FICF a atteint la plupart des objectifs qu'il s'était fixés ou qu'il était en voie de les atteindre;
- tout porte à croire que le FICF représente une approche efficace, par rapport à d'autres approches moins onéreuses.

Annexe A : Modèle logique de programme



Annexe B : Enjeux de l'évaluation et matrice des questions

Question d'évaluation	Indicateurs	Méthodologies
1. Raison d'être		
<p>1.1 Le FICF répondait-il à un besoin réel?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mesure dans laquelle les travaux de recherche et les documents montrent que le coût élevé de remplacement des biens d'équipement à des fins de formation constitue un obstacle important à l'acquisition de nouvelles compétences. • Pourcentage de tous les CFS admissibles ayant présenté une demande de financement auprès du FICF. • Points de vue des informateurs clés sur la nécessité d'assurer le financement de l'équipement de formation. • Points de vue et éléments probants documentés de la mesure dans laquelle le financement assuré par le FICF a permis de surmonter les obstacles d'ordre financier empêchant l'achat d'équipement de formation. • Pourcentage des groupes ayant présenté une demande au FICF au cours de la deuxième année d'existence du programme, ayant fait l'achat d'équipement après que le financement ait été annulé, et type d'équipement acheté. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des documents et des dossiers • Analyse documentaire • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS
2. Réussite du programme		
<p>2.1 Le FICF a-t-il contribué à dégager d'autres fonds auprès des employeurs et des syndicats en vue de l'achat d'équipement de formation nouveau ou plus récent, pour les centres de formation des syndicats financés?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau de financement provenant des fonds de fiducie pour la formation/consortiums syndicaux-patronaux consacrés à l'équipement de formation au sein des CFS avant le financement accordé par le FICF, et du fait de celui-ci. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des documents et des dossiers • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS

Question d'évaluation	Indicateurs	Méthodologies
<p>2.2 Le FICF a-t-il mené à une multiplication du nombre de partenariats entre les syndicats ainsi qu'entre les syndicats et les employeurs?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Points de vue et éléments probants documentés sur la portée des partenariats accrus aux niveaux local, régional ou national aux fins du financement du FICF et prestation d'une formation : <ul style="list-style-type: none"> ○ auprès des syndicats, aux niveaux local, régional ou national; ○ entre les syndicats et les employeurs; ○ autres types de partenariats (p. ex., collèges communautaires et associations sectorielles). 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des documents et des dossiers • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS
<p>2.3 Le nouvel équipement de formation ou l'équipement de formation plus récent dont le financement a été assumé par le FICF a-t-il permis de répondre aux besoins en matière de nouvelles compétences découlant de changements ou de normes dans l'industrie?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mesure dans laquelle l'équipement de formation nouveau ou plus récent témoignait de l'évolution des besoins technologiques des secteurs d'activité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse documentaire • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS
<p>2.4 Le FICF a-t-il contribué à des changements sur le plan des méthodes et du contenu de la formation des centres de formation des syndicats qui témoignaient de l'évolution des besoins en matière de technologie de l'industrie?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et type de nouvelles activités de formation ou d'activités de formation améliorées découlant de l'achat d'équipement nouveau ou plus récent (p. ex., changements de programme, nouveaux cours offerts, ateliers, formation en cours d'emploi). • Mesure dans laquelle les compétences ou habiletés acquises du fait de la formation correspondaient aux besoins des secteurs d'activité. • Mesure dans laquelle les nouvelles activités de formation appuyaient les compétences visées par d'importants changements technologiques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des documents et des dossiers • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS

Question d'évaluation	Indicateurs	Méthodologies
<p>2.5 Le FICF a-t-il engendré une augmentation du niveau des compétences dans les métiers spécialisés visés par la formation? La formation sur le nouvel équipement ou l'équipement plus récent financé par le FICF a-t-elle engendré des bienfaits imprévus?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur les compétences ou habiletés acquises durant la formation sur l'équipement nouveau ou plus récent financé par le FICF. • Avis quant aux autres bienfaits dont font part les CFS, par exemple amélioration de la situation sur le plan des exigences et de la réglementation au niveau de l'hygiène et de sécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des documents et des dossiers • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS
<p>2.6 Les nouvelles compétences acquises par les travailleurs suivant une formation au moyen du nouvel équipement ou de l'équipement plus récent ont-elles été mises en application au travail? Les personnes suivant une formation ont-elles eu recours, dans le cadre de leur emploi, à de l'équipement identique ou similaire à celui qu'elles ont utilisé durant leur formation?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur la mesure dans laquelle les compétences acquises grâce à la formation sur de l'équipement nouveau ou plus récent ont été appliquées dans un contexte professionnel, de l'avis des CFS et des intervenants. • Avis sur la mesure dans laquelle de l'équipement similaire ou identique à celui qui a servi aux fins de la formation (assuré par le financement accordé par le FICF) a servi dans un cadre professionnel, selon les CFS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête menée auprès des CFS
<p>2.7 Le FICF a-t-il mené à l'enrichissement des tâches ou à de meilleures possibilités d'emploi pour les personnes ayant suivi une formation sur le nouvel équipement ou de l'équipement plus récent?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur la mesure dans laquelle la formation a mené ou devrait mener à de meilleures possibilités d'emploi pour les employés ayant suivi une formation dans les secteurs d'activité pertinents, par exemple augmentation du nombre d'heures de travail, contrats, rémunération, mobilité ou responsabilité en matière de surveillance découlant de l'acquisition des compétences, selon les CFS et les intervenants. • Avis sur la mesure dans laquelle la formation a mené ou devrait mener à une augmentation de la mobilité géographique et professionnelle des employés ayant suivi une formation dans les secteurs d'activité pertinents du fait de l'acquisition des compétences, selon les travailleurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS

Question d'évaluation	Indicateurs	Méthodologies
<p>2.8 Le FICF a-t-il aidé ou était-il censé aider à résorber la pénurie de compétences dans les métiers spécialisés visés par la formation?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perceptions des CFS et des intervenants en ce qui concerne l'offre et la disponibilité d'employés disposant des compétences appropriées. • Indication d'une meilleure capacité des employeurs et entrepreneurs à présenter une offre visant des contrats nécessitant les compétences acquises du fait de la formation sur l'équipement acheté grâce au financement accordé par le FICF. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS
<p>3. Rapport coût-efficacité</p>		
<p>3.1 Existe-t-il d'autres approches que celles du FICF qui se seraient avérées plus rentables pour assurer l'accès à du nouvel équipement de formation ou à de l'équipement de formation plus récent dans le but d'augmenter le niveau des compétences des métiers spécialisés?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existence et portée des autres mécanismes de financement permettant de faire l'achat de l'équipement de formation destiné aux centres de formation des syndicats. • Faisabilité de l'appui de la formation en vertu d'un mécanisme autre que celui de l'achat d'équipement, par exemple assurer du financement pour aider les partenariats syndicaux-patronaux à louer ou utiliser d'autres installations de formation ou d'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse documentaire • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS
<p>3.2 Le secteur privé aurait-il pu jouer un plus grand rôle pour atteindre les objectifs du FICF? Certaines activités du FICF auraient-elles pu être plus judicieusement administrées par le secteur privé?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité et désir du secteur privé d'assurer la formation des employés et de financer l'équipement de formation nécessaire en vue de l'amélioration des compétences. • Mesure dans laquelle certaines activités du programme auraient pu être offertes de manière plus rentable par le secteur privé (p. ex., évaluation et validation de l'équipement et de la machinerie). 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse documentaire • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS
<p>3.3 Les investissements consacrés par le FICF ont-ils entraîné une majoration des investissements existants?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mesure dans laquelle le financement assuré par le FICF a eu un effet complémentaire (incrémentiel) plutôt que de remplacement. • Mesure dans laquelle les sommes engagées par les fonds de fiducie pour la formation à l'égard de l'équipement nouveau ou plus récent à des fins de formation au sein des CFS sont demeurées identiques ou ont augmenté. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des documents et des dossiers • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS

Question d'évaluation	Indicateurs	Méthodologies
<p>3.4 Y a-t-il eu des chevauchements ou des dédoublements du financement du FICF, au niveau national ou provincial? Si tel est le cas, cela a-t-il eu une incidence négative sur le rendement du FICF?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existence et portée de programmes de financement parallèles pour les CFS ou d'autres consortiums syndicaux-patronaux au niveau national ou provincial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des documents et des dossiers • Analyse documentaire • Entrevues avec des informateurs clés • Enquête menée auprès des CFS

Annexe C : Bibliographie

Alberta Federation of Labour (2006). *Beyond Chicken Little: Understanding the need for measured reforms to Alberta's system for skills training*. Edmonton Alberta: Alberta Federation of Labour.

Australian Government, Department of Education, Science and Training (2006). *Strategic Review of Infrastructure Funding*.

BILGINSOY, C. (2003). The hazards of training: attrition and retention in construction industry programs. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, n° 1.

BUCHANAN, J., EVESSON J. et BRIGGS C. (2002). *Renewing the capacity for skills formation: the challenge for Victorian Manufacturing*. Sydney: Australian Centre for Industrial Relations Research and Training.

CHAREST, Jean (2006). *La contribution des normes du travail à une stratégie relative au capital humain (rapport de recherche présenté à la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales)*.

Forum canadien sur l'apprentissage (2004). *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada*. Ottawa, Forum canadien sur l'apprentissage.

Forum canadien sur l'apprentissage (2006). *L'apprentissage – Une main-d'œuvre qualifiée crée une entreprise prospère*. Ottawa, Forum canadien sur l'apprentissage.

GOODRUM Paul. (2007, August). *Construction Industry Craft Training in the US and Canada*. Pour le Construction Industry Institute.

Gouvernement du Canada (2008). *Banque de développement du Canada*. (Consulté le 1^{er} avril 2008 sur le site du gouvernement du Canada)
http://www.canadabusiness.ca/servlet/ContentServer?pagename=CBSC_FE/display&c=Finance&cid=1081944214349&lang=en

Group Training Australia (2007). *Policy statement: A better skilled workforce*. Sydney: Group Training Australia Limited.

JUNG, T., MISKO, J., LEE, K., DAWE, S., HONG, S., et LEE, K. (2005). Effective measures for school-to-work transition in the vocational education system: Lessons from Australia and Korea. National Centre for Vocational Education Research.

Malatest and Associates Ltd. (2003, Juin). The Malatest final report prepared for the ACCC/CAF/CSC on Supporting Apprenticeship Training Through Innovative use of Equipment and Technology Upgrades.

O'GRADY, J. (2005). Fonds de formation en fiducie : examen de leur histoire, de leurs fondements juridiques et de leurs retombées sur la stratégie des syndicats en matière de formation. Ottawa, Congrès du travail du Canada.

Ontario Chamber of Commerce (2006, October). *Retooling for a prosperous Ontario: A global perspective on skilled trades*. Toronto: Ontario Chamber of Commerce.

Ontario. Programme d'infrastructure de la formation professionnelle (août 2007) *Directives et exigences*.

POOLE, K. E., SALEM, P.L. et WHITE, M. (2005, February). *A Workforce Needs Assessment of the Arizona Construction Trades Industry*. Phoenix: Arizona Department of Commerce. Queen's University Press.

RHDCC, Rapport ministériel sur le rendement 2005-2006.

RHDCC, Rapport sur les plans et les priorités 2004-2005.

Ressources humaines et Développement social Canada (téléchargé en septembre 2008) *La contribution des normes du travail à une stratégie relative au capital humain*, http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/ntf/recherche/recherche18/page07.shtml

SCHUETZE, H. et SWEET, R. (2003). « Integrating School and Workplace Learning in Canada: An Introduction to Alternation Education Concepts and Issues », in Sweet, R (eds.) *Integrating School and Workplace Learning in Canada*. Montreal : McGill-Queen's University Press.

SHARPE, A., ARSENAULT, J. et LAPOINTE, S. (2008). *Apprenticeship Issues and Challenges facing Canadian Manufacturing Industries*. Ottawa: Centre d'études des niveaux de vie.

Technical and Further Education (TAFE) Directors Australia (2004). *Funding for Technical and Further Education (TAFE): A TDA Position Paper*. Canberra, Australia: TAFE.