



Consultations régionales

Région Nord de l'Ontario

Sommaire des résultats

Le 15 Mars 2005

Avertissement

Le présent rapport fait état des discussions et des opinions des participants relevées telles qu'elles ont eu lieu et ont été exprimées au cours des consultations. Ces points de vue, qui ne sont pas sanctionnés par le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF), Skills/Compétences Canada (SCC) ni par le gouvernement du Canada, représentent les remarques personnelles des participants et le résultat des discussions de groupe.

Remerciements

Le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) et Skills/Compétences Canada (SCC) remercient leurs bureaux régionaux et territoriaux de leur participation aux consultations et de leur précieux appui. Ils désirent également témoigner leur reconnaissance aux participants qui ont offert leur temps et leur contribution dans le but commun de promouvoir les métiers spécialisés comme premier choix de carrière au Canada.


 Ce projet est subventionné par le Programme de conseil sectoriel du gouvernement du Canada.

Table des matières

Contexte.....	4
Approche et méthodologie.....	4
Principaux résultats.....	5
Pour aller de l’avant.....	10
Annexe A – Ordre du jour de la journée de consultation.....	12
Annexe B – Liste des participants.....	13
Annexe C – Programmes régionaux et activités de promotion.....	14

Contexte

Le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) et Compétences/Skills Canada (CSC) ont lancé une vaste consultation régionale dans le cadre d'un projet commun de promotion des métiers spécialisés intitulé « Métiers spécialisés – Une carrière pour bâtir ton avenir ». Les objectifs de la consultation sont les suivants :

- Présenter la campagne nationale « Métiers spécialisés – Une carrière pour bâtir ton avenir »
- Mieux connaître les programmes actuels et prévus dans toutes les régions
- Déterminer les besoins et lacunes en matière de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage dans les régions
- Définir de quelles façons les parties intéressées de la région peuvent utiliser l'initiative nationale pour combler les lacunes et compléter les initiatives régionales
- Repérer les meilleures pratiques pouvant servir à d'autres régions

Approche et méthodologie

Une consultation d'une journée a eu lieu à Thunder Bay, le 15 mars 2005. La sélection des participants visait à attirer des représentants de groupes variés. Les participants ayant répondu à l'invitation ont reçu une trousse comprenant un ordre du jour (voir annexe A), une carte de localisation ainsi qu'un formulaire de description des programmes de promotion actuels.

Des tables rondes ont été placées dans la pièce que tous les participants puissent discuter à fond des questions soulevées par l'animateur. La journée de consultation a attiré 17 participants de milieux et d'organismes divers. La liste des participants est jointe à l'annexe B.

La rencontre a été animée par APCO Worldwide. Y ont également participé la gestionnaire du Projet de promotion des métiers spécialisés, Beverlie Cook, ainsi que Gail Smythe, membre du Conseil d'administration de Compétences/Skills Canada. Dans un premier temps, les participants ont eu droit à un exposé général sur la Campagne de promotion nationale des métiers spécialisés et au visionnement des trois messages publicitaires. Par la suite, l'agente de liaison de Compétences/Skills Canada (Ontario), Karen Throupe, et Gary Christian, consultant en formation, Unité des services à la clientèle en apprentissage, ministère de la Formation et des Collèges et Universités, ont présenté brièvement les activités et autres campagnes de promotion

des métiers spécialisés dans la région. Après les présentations régionales, les participants ont eu l'occasion de signaler d'autres campagnes, initiatives ou activités de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage dans le Nord-Ouest de l'Ontario.

Des discussions de groupe ont occupé les participants durant le reste de la journée. Les idées lancées ont été classées par ordre de priorité pour faire avancer les choses.

Les principaux résultats de cette démarche sont décrits ci-dessous.

Principaux résultats

Plusieurs questions ont été soumises aux participants pour lancer la discussion. Voici la liste des questions et un résumé des échanges.

1. Quels programmes de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage existent dans votre région?

Les participants ont cité plusieurs promotions, activités et campagnes provinciales visant à positionner les métiers spécialisés comme un premier choix de carrière et d'inciter les employeurs à embaucher plus d'apprentis et à les conserver à leur emploi. Nous avons pris soin de joindre à l'annexe C la liste complète des programmes nommés par les participants.

2. Existe-t-il des lacunes ou des besoins insatisfaits en matière de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage?

Plusieurs petits groupes comptant une dizaine de participants ont trouvé **un public cible** où il existe clairement une lacune ou un besoin de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage. L'animateur leur a demandé également de décrire en détail **les lacunes** observées au sein de ces publics.

À la fin de la période de discussion, chaque groupe a partagé ses idées avec l'ensemble des participants. Par la suite, on a invité chaque participant à citer les trois plus importants besoins ou lacunes auxquels il faut s'attaquer à court terme. L'ensemble des participants a pu dégager les trois priorités ou besoins les plus importants à l'aide d'un exercice permettant d'attribuer, en toute confidentialité, 10 points à la première priorité, 5 points à la deuxième et, enfin, 2 points à la troisième.

Voici le résultat de cet exercice.

Public cible	Lacunes et besoins actuels	Points
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut définir avec les employeurs les besoins du marché de main-d'œuvre local • Il faut encourager et aider les employeurs à planifier la relève et à prévoir leurs futurs besoins en matière de main-d'œuvre • Il faut renseigner les employeurs sur la contribution à la main-d'œuvre des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et s'efforcer d'éliminer les obstacles actuels 	61
Les Autochtones	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut tenir compte des différences culturelles des communautés autochtones quand vient le temps de préparer du matériel promotionnel et informatif qui leur est destiné • Les Autochtones n'ont pas accès aux subventions des programmes provinciaux parce qu'ils reçoivent déjà des subventions du gouvernement fédéral • Programmation restreinte dans les écoles, en particulier dans les écoles rurales n'offrant aucun programme spécial 	47
Les parents	<ul style="list-style-type: none"> • Les parents doivent mieux connaître toutes les possibilités offertes par les métiers spécialisés et comprendre que l'apprentissage représente une option de niveau postsecondaire • Ils doivent connaître des carrières autres que les carrières universitaires 	44
Les jeunes faisant face à des obstacles à l'emploi (les jeunes à haut risque âgés de 16 à 29 ans)	<ul style="list-style-type: none"> • Ils doivent se recycler • Il faut trouver des employeurs prêts à former des jeunes à haut risque • Il faut offrir des programmes différents des programmes scolaires actuels (l'école de formation professionnelle projette une image négative) • Ces jeunes doivent acquérir les compétences requises pour s'engager dans un programme d'apprentissage • Il faut offrir un plus vaste choix aux jeunes à haut risque 	42

Public cible	Lacunes et besoins actuels	Points
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Ils doivent présenter les métiers spécialisés comme un premier choix de carrière comme les carrières universitaires • On doit renseigner les éducateurs sur les carrières dans les métiers spécialisés • Ils doivent comprendre qu'il est important de présenter les carrières dans les métiers spécialisés à tous les étudiants, non pas seulement aux étudiants qui ne sont pas doués pour les études 	40
Les syndicats	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut s'associer aux syndicats pour éliminer les obstacles nuisant à l'embauche des apprentis, qu'il s'agisse des contrats, des conventions collectives ou des membres qui sont sans travail • On doit leur faire comprendre qu'il faut attirer de jeunes travailleurs pour remplacer les travailleurs plus âgés qui prennent leur retraite 	29
Le gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut expliquer au gouvernement les avantages offerts par les programmes de formation en milieu de travail pour en faciliter le financement • Il faut encourager le gouvernement à favoriser l'embauche de travailleurs polyvalents et la formation des apprentis 	27
Les générations X et Y	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut promouvoir diverses facettes des carrières dans les métiers spécialisés pour attirer ces générations, soit des voyages, l'aventure et le plein air 	14
Les élèves du primaire	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut leur faire connaître une formation technique plus poussée au primaire afin de leur faire découvrir les métiers • Leurs enseignants doivent être en mesure de bien leur expliquer les métiers 	2
Les étudiants du secondaire	<ul style="list-style-type: none"> • La formation en classe doit déboucher davantage sur le milieu de travail • L'école secondaire doit offrir plus de programmes d'apprentissage aux jeunes de la province (Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario) 	

3. Comment pouvons-nous combler cette lacune ou ce besoin pour mieux promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés et encourager les employeurs à embaucher des apprentis et à les conserver à leur service (moyens tactiques, outils de promotion, programmes ou activités)?

Comme le démontre l'exercice ci-dessus, les trois besoins ou lacunes jugés prioritaires par les participants étaient les suivants :

1. **Les employeurs** – Il faut travailler en étroite collaboration avec les employeurs pour définir les besoins du marché de main-d'œuvre local et planifier la relève
2. **Les Autochtones** – L'information diffusée dans les communautés autochtones doit tenir compte des différences culturelles
3. **Les parents** – Il faut renseigner les parents sur les perspectives de carrières dans les métiers spécialisés et présenter l'apprentissage comme une option postsecondaire intéressante

Les petits groupes ont participé ensuite à un remue-méninges visant à évaluer diverses solutions permettant de combler les trois lacunes ou besoins décrits ci-dessus. On a demandé aux participants de se concentrer surtout sur les moyens tactiques et activités de promotion.

Voici un résumé de leurs suggestions.

1. Les employeurs

- Offrir plus de stimulants pour embaucher des apprentis et les faire connaître aux employeurs
- Récompenser les employeurs qui assurent la formation des apprentis
- Pénaliser les employeurs qui ne forment pas d'apprentis
- Faire comprendre aux employeurs que le milieu de travail représente une classe et qu'ils jouent un rôle important dans la formation
- Constituer un groupe de partenaires multidisciplinaires et unis s'efforçant ensemble de convaincre les employeurs qu'ils jouent un rôle important dans la formation de la main-d'œuvre
- Embaucher un agent de promotion commerciale à temps plein pour communiquer avec les employeurs
- Communiquer avec les employeurs par l'entremise d'associations comme la Chambre de commerce
- Veiller à ce que les employeurs participent aux programmes ciblant les jeunes (Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, CO-OP et exposés en classe)
- Multiplier les visites chez les employeurs

- Faire en sorte que les apprentis liés par contrat restent plus longtemps au service de l'employeur ou pour une durée prévue au lendemain de leur accréditation
- Présentation d'exposés aux entreprises par des étudiants, des employeurs, des fonctionnaires et Compétences/Skills Canada
- Participer aux activités de la Chambre de commerce, à des activités après les heures de travail et à des petits déjeuners d'affaires
- Planifier la relève de tous les employés permanents et non seulement des cadres
- Aider les employeurs à prévoir leurs futurs besoins en main-d'œuvre
- Les employeurs doivent s'associer à divers organismes comme les agences d'emploi autochtones

2. Les Autochtones

- Adapter les programmes d'apprentissage à leur culture
- Offrir les métiers et la formation à la communauté par l'entremise de diffusions en direct sur Internet
- Augmenter les budgets consacrés à la formation des Autochtones
- Promouvoir l'établissement de partenariats avec les groupes autochtones
- Augmenter le nombre de programmes de préapprentissage offerts aux Autochtones
- Offrir un service de mentorat professionnel
- Permettre aux petites écoles d'avoir accès aux installations de formation des écoles de grande taille
- Permettre aux Autochtones de rencontrer plus de modèles par l'entremise de la vidéo et d'Internet
- Trouver pour les Autochtones des débouchés au sein de leur communauté ou à courte distance de celle-ci
- Favoriser l'utilisation des compétences actuelles de même que l'exploration et l'acquisition de nouvelles compétences
- Étudier les possibilités d'autoréglementation au sein du système scolaire
- Favoriser une sensibilité culturelle accrue chez les partenaires éventuels
- Embaucher un plus grand nombre d'enseignants autochtones
- Offrir plus de programmes éducatifs aux Autochtones

3. Les parents

- Veiller à ce que les activités de promotion poussent les parents à sortir des sentiers battus au lieu de s'intéresser uniquement aux programmes universitaires
- S'associer à des « parents champions » pour mettre au point des programmes de mentorat
- Faire en sorte que les projets de promotion ciblent les mères : messages publicitaires sur les autobus, panneaux-réclame, radio, canal 10, factures de services publics, affiches et messages diffusés durant les événements sportifs
- Soirées d'information organisées à l'intention des parents des étudiants de 7^e et 8^e années

- Sites Web préparés à l'intention des parents
- Expliquer aux parents qu'un enfant ayant appris un métier pourra toujours compter sur ses compétences
- Dès le primaire, donner aux enfants des documents d'information sur les métiers spécialisés qu'ils peuvent apporter à la maison
- Accroître la publicité ciblant les parents
- Faire connaître aux parents les carrières que les métiers offrent à leur enfant
- Trouver des débouchés dans la communauté
- Participer aux salons des métiers ainsi qu'aux salons des carrières fréquentés par les parents
- Inviter les parents à des activités d'exploration (souper de réseaux de femmes, séances d'orientation scolaire, etc.)
- Décrire l'envergure des carrières dans les métiers spécialisés pour en faire découvrir toutes les possibilités

Pour aller de l'avant

Pour dégager des tendances et les idées les plus populaires dans l'ensemble du groupe, on a invité chaque participant à placer des points sur les trois idées jugées les plus importantes et les plus susceptibles de faire avancer les choses.

Voici un résumé de cet exercice :

Public cible	Idée	Nombre de votes
Les employeurs	• Récompenser les employeurs qui assurent la formation des apprentis	5
Les parents	• Veiller à ce que les activités de promotion poussent les parents à sortir des sentiers battus au lieu de s'intéresser uniquement aux programmes universitaires	5
Les Autochtones	• Mettre au point des programmes de mentorat consacrés aux carrières	4
Les employeurs	• Multiplier les visites chez les employeurs	3
Les employeurs	• Faire en sorte que les apprentis liés par contrat restent plus longtemps au service de l'employeur ou pour une durée prévue au lendemain de leur accréditation	3
Les Autochtones	• Augmenter les budgets consacrés à la formation des Autochtones	3
Les employeurs	• Pénaliser les employeurs qui ne forment pas d'apprentis	2

Public cible	Idée	Nombre de votes
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Constituer un groupe de partenaires multidisciplinaires et unis s'efforçant ensemble de convaincre les employeurs qu'ils jouent un rôle important dans la formation de la main-d'œuvre 	2
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer avec les employeurs par l'entremise d'associations comme la Chambre de commerce 	2
Les Autochtones	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'utilisation des compétences actuelles de même que l'exploration et l'acquisition de nouvelles compétences 	2
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les employeurs à prévoir leurs futurs besoins en main-d'œuvre 	1
Les Autochtones	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux Autochtones de rencontrer plus de modèles par l'entremise de la vidéo et d'Internet 	1
Les parents	<ul style="list-style-type: none"> • Faire connaître aux parents les cheminements de carrière que les métiers spécialisés offrent à leur enfant 	1
Les parents	<ul style="list-style-type: none"> • S'associer à des « parents champions » pour mettre au point des programmes de mentorat 	1

Plusieurs suggestions ayant été faites pour corriger les lacunes et répondre aux besoins actuels, des représentants de Compétences/Skills Canada (Ontario) et du ministère de la Formation et des Collèges et Universités travailleront en étroite collaboration avec la chargée de projet Beverlie Cook en vue d'établir la stratégie et d'affecter les ressources nécessaires pour promouvoir ensemble les métiers spécialisés et l'apprentissage dans la région.

Annexe A – Ordre du jour de la journée de consultation



Métiers spécialisés : Une carrière pour bâtir ton avenir Ordre du jour de la journée de consultation

**Date : Le 15 mars 2005
Endroit : Confederation College**

8 h 30 – 9 h	Inscription et service de rafraîchissements
9 h – 9 h 30	Mot de bienvenue et présentations
9 h 30 – 10 h 30	Présentation de la campagne « Métiers spécialisés : Une carrière pour bâtir ton avenir »
10 h 30 – 10 h 45	Pause
10 h 45 – 11 h 30	Table ronde : Dresser la liste des programmes et campagnes de promotion régionales des métiers spécialisés et de l'apprentissage
11 h 30 – 12 h 15	Discussion de groupe : Trouver les programmes et campagnes en cours dans la région
12 h 15 – 12 h 45	Dîner
12 h 45 – 13 h 30	Table ronde : Dresser la liste des lacunes ou besoins non satisfaits en matière de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage
13 h 30 – 14 h 15	Discussion de groupe : Énumération des lacunes et besoins prioritaires
14 h 15 – 14 h 30	Pause
14 h 30 – 15 h 15	Table ronde : Les occasions de collaboration
15 h 15 – 15 h 45	Discussion de groupe : Établir un plan d'action pour aller de l'avant
15 h 45 – 16 h	Levée de la séance

Annexe B - Liste de participants

	Prénom	Nom	Poste	Organisme
1	Viik	Aimo	Enseignant	École secondaire
2	Don	Bernosky	Directeur exécutif	Confederation College
3	Nancy	Bouchard	Agente de projet	Anishnabek Employment & Training Services
4	Gary	Christian	Consultant en formation	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
5	Diane	Corner		Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
6	Cyndi	Cossais		Crescive Corporation
7	Dave	Farrell		Conseil du CFNS
8	Casey	Farrell		USWA
9	Holly	Gauvin		Compétences/Skills Canada (Thunder Bay)
10	Bob	Greer		MFCU
11	Sharon	Kovacic	Coordonnatrice du marketing	Yes Employment Services
12	Cora Lee	McGuire		Ontario Metis Aboriginal Association Employment Services
13	Brian	McKinnon		Passport to Prosperity
14	Gord	Milliard		Mécanicien de chantier de construction, section locale 1151
15	Lorene	Noyes	Facilitatrice en développement professionnel	Independent Living Resource Centre
16	Michelle	Richmond-Saravia	Conseillère en éducation	Nation Nishnawbe Aski
17	Marg	Scott	Directrice générale	Conseil du CFNS
18	Keith	Sveinson	Directeur général	Northwest Training and Adjustment Board
19	Karen	Throupe		Compétences/Skills Canada (Thunder Bay)

Annexe C – Programmes régionaux et activités de promotion

La consultation a permis aux participants de fournir des renseignements sur les programmes et activités de promotion en cours dans la région. Cette information a été inscrite dans le tableau ci-dessous qui ne reflète que les renseignements recueillis lors de la rencontre. Il ne faut pas y voir un appui de Compétences/Skills Canada ou du FCA-CAF.

Programme/ campagne/activité	Organisme commanditaire	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Journées d'activités technologiques au primaire	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences/Skills Canada (Ontario) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les élèves du primaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter les métiers spécialisés aux enfants de bas âge 	<ul style="list-style-type: none"> • Compétitions • Activités pratiques • Site web www.skillsontario.com
Think Skills, Think Futures	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences/Skills Canada (Ontario) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés auprès des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Conférences présentées aux jeunes femmes • Rencontre de femmes modèles • Site web www.skillsontario.com
Skills Work for Women – Souper de réseautage	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences/Skills Canada (Ontario) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les adolescentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés auprès des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Activités de mentorat favorisant les rencontres entre les jeunes femmes et des femmes exerçant un métier • Souper en compagnie de conférenciers • Site web www.skillsontario.com
Conférence présentée aux enseignants	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences/Skills Canada (Ontario) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les éducateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés auprès des éducateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Conférence • Site web www.skillsontario.com
Exposés en classe	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences/Skills Canada (Ontario) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> • Renseigner les jeunes sur les carrières dans les métiers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation vidéo • Site web www.skillsontario.com

Programme/ campagne/activité	Organisme commanditaire	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Course de bateaux en carton	<ul style="list-style-type: none"> Compétences/ Skills Canada (Ontario) 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés par le biais de compétitions amusantes 	<ul style="list-style-type: none"> Compétitions Activités pratiques Site web www.skillsontario.com
Camp d'acquisition de compétences (employabilité) – Les métiers et les jeunes	<ul style="list-style-type: none"> Compétences/ Skills Canada (Ontario) 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes de 7^e et de 8^e années 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir les activités et les carrières dans les métiers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> Camp Activités pratiques Site web www.skillsontario.com
Building Futures, One Dream at a Time	<ul style="list-style-type: none"> Compétences/ Skills Canada (Ontario) 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> Activité de financement présentée pour défrayer les frais de déplacement des participants aux compétitions 	<ul style="list-style-type: none"> Souper de financement Vente par offre écrite Site web www.skillsontario.com
Making cent\$ of apprenticeship	<ul style="list-style-type: none"> CFNS Passport to Prosperity 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> Avantages offerts aux employeurs qui embauchent des apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> Manuel Site web www.nstb.on.ca
Skilled Trade Expose	<ul style="list-style-type: none"> Confederation College Cresive Corporation NTAB 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes Les personnes sans emploi Les personnes sous- employées Les parents Les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> Exercer un métier est aussi important que de fréquenter le collège ou l'université 	<ul style="list-style-type: none"> Salon des carrières présentant des démonstrations des métiers spécialisés
Tools that Work	<ul style="list-style-type: none"> Cresive Corp. 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes/Les parents Les employeurs Les éducateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Reculture L'emploi immédiat représente un bon choix de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> Radio Publicité imprimée Exposés aux conseils scolaires, aux éducateurs et aux employeurs Site web www.toolsthatwork.ca

Programme/ campagne/activité	Organisme commanditaire	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Les femmes, les métiers et la technologie	<ul style="list-style-type: none"> • Les collègues 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes 		
Salon des carrières régional – CFNS	<ul style="list-style-type: none"> • CFNS 	<ul style="list-style-type: none"> • Les étudiants de 7^e année • Les collègues • Les parents 	<ul style="list-style-type: none"> • Renseignements sur les carrières dans les métiers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Stands d'information • Ateliers
Geraldton Skilled Trade Career Fair	<ul style="list-style-type: none"> • Geraldton Thunderbird Friendship Centre 	<ul style="list-style-type: none"> • Les étudiants du secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Renseignements sur les métiers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Stands d'information • Ateliers sur les métiers
Salons des carrières	<ul style="list-style-type: none"> • Comité des organismes autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> • Étudiants de 7^e année 	<ul style="list-style-type: none"> • Renseignements sur les métiers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Strands d'information • Ateliers
Eagle Feathers Program	<ul style="list-style-type: none"> • Les militaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes Autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion des carrières, y compris les carrières dans les métiers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposés
Promotion de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Anishinabek Employment and Training Service 	<ul style="list-style-type: none"> • Les huit Premières Nations participantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Nom du métier • Demande • Histoires à succès • Renseignements sur le marché de la main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribution d'un cahier à anneaux à toutes les Premières Nations servies • Site web www.aets.org
Intervention générale	<ul style="list-style-type: none"> • Ontario Metis Aboriginal Association 	<ul style="list-style-type: none"> • Les Autochtones • Les Métis 	<ul style="list-style-type: none"> • Carrières offertes • Renseignements sur les écoles 	<ul style="list-style-type: none"> • Manuel des centres de ressources
Compétitions régionales de compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Comité local 	<ul style="list-style-type: none"> • Les élèves du primaire, de la 5^e année en montant 	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion des connaissances et du perfectionnement professionnel 	

Programme/ campagne/activité	Organisme commanditaire	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Job Connect	<ul style="list-style-type: none"> • YES (MFCU) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes de 16 à 24 ans 		<ul style="list-style-type: none"> • Renseigner les conseillers en orientation sur les métiers spécialisés et sur les autres choix de carrière • Site web www.yes-thunderbay.org
Bourses d'apprentissage		<ul style="list-style-type: none"> • Les étudiants de tout âge n'ayant pas terminé une 12^e année 	<ul style="list-style-type: none"> • Retour à l'école • Apprendre un métier et embaucher un apprenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Bourse • Site Web
Préapprentissage <ul style="list-style-type: none"> • Cuisinier (Kenora) • TSA (Thunder Bay) • Mécanicien industriel (Greenstone) 	<ul style="list-style-type: none"> • Confederation College • Direction générale de la condition féminine de l'Ontario • MFCU • L'industrie 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes autochtones (électricité et soudure) • Cuisinier – Les Autochtones (hospitalité) • TSA – ouvert à tous • Mécanicien (Autochtones) 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir de nouvelles carrières • Indépendance financière • Offrir des carrières aux apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication • Recrutement et marketing • Sélection • Entrevues • Tous les médias • Site web www.confederation.on.ca
Intégration du diplôme et de l'apprentissage Technicien en génie mécanique	<ul style="list-style-type: none"> • Confederation College 	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvert à tous 	<ul style="list-style-type: none"> • Future main-d'œuvre concurrentielle • Toucher une rémunération tout en étudiant 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les médias • Connaissance du milieu de travail • Site web www.confederation.on.ca
Energy Connections	<ul style="list-style-type: none"> • Confederation College • Duke Energy • GHSC Federation North 	<ul style="list-style-type: none"> • Les écoles secondaires (les jeunes) 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de doubles crédits en technologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Annonce au cours du mois qui vient • Calendriers scolaires • Site web www.confederation.ca