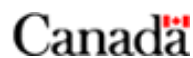




# **Consultation régionale présentée au Nunavut**

***Sommaire des principales conclusions***

***Le 23 novembre 2005***




## **Avertissement**

Ce rapport rend compte des discussions et des opinions émises par les participants et enregistrées au cours du processus de consultation. Ni le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum ou Skills/Compétences Canada®, ni le gouvernement du Canada n'endossent ces opinions qui reflètent les commentaires personnels des participants ainsi que les conclusions des discussions de groupe.

## **Remerciements**

Le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) et Skills/Compétences Canada® (S/CC) tiennent à souligner la collaboration des bureaux provinciaux et territoriaux de Skills/Compétences Canada® et des directions de l'apprentissage et à les remercier de leur soutien et de leur participation aux consultations. Nous souhaitons également remercier les participants pour le temps qu'ils y ont consacré, leur précieuse contribution et les suggestions visant à atteindre notre objectif commun, soit de positionner les métiers spécialisés comme un premier choix de carrière au Canada.

 Ce projet est subventionné par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.

## Table des matières

Contexte .....	4
Approche et méthodologie.....	4
Principales conclusions .....	5
Pour aller de l'avant.....	11
<i>Annexe A – Ordre du jour de la journée de consultation.....</i>	<i>12</i>
<i>Annexe B – Liste des participants .....</i>	<i>13</i>

## Contexte

Le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) et Skills/Compétences Canada® (S/CC) 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 quelle façon les parties intéressées de la région peuvent utiliser l'initiative nationale pour combler les lacunes et compléter les initiatives régionales; et
- repérer les meilleures pratiques pouvant servir à d'autres régions.

## Approche et méthodologie

Une journée complète de consultation a eu lieu le 23 novembre 2005 (voir l'ordre du jour en annexe A). La liste de participants éventuels dressée en collaboration avec le ministère de l'Éducation du gouvernement du Nunavut et le bureau régional de Skills/Compétences Canada® au Nunavut visait à attirer des représentants de groupes variés.

Plusieurs tables ont été placées dans la pièce pour que tous les participants puissent discuter à fond des questions soulevées par l'animateur. La journée de consultation a rassemblé 20 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 a également participé la gestionnaire du Projet de promotion des métiers spécialisés, Bev Cook. 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, Glenn Zelinski, de Diavik Mines, a présenté un exposé sur l'exploitation de la mine de diamant de l'entreprise et sur les méthodes originales permettant d'offrir une formation à la collectivité. La directrice générale de Skills/Compétences Canada® du Nunavut, Michelle

Jacquard, a décrit brièvement les campagnes et activités de promotion en cours sur le territoire. Par la suite, Cam McGregor, du ministère de l'Éducation du Nunavut, a donné un aperçu de la consultation menée récemment auprès des employeurs. Celle-ci a permis de cerner plusieurs problèmes liés à l'apprentissage.

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 principales conclusions de cette démarche sont décrites ci-dessous.

## Principales conclusions

Deux grandes questions sont soumises aux participants pour lancer la discussion. Vous trouverez ci-dessous une liste de questions ainsi qu'un sommaire de ces exercices. Il convient de souligner que les renseignements suivants sont tirés des échanges des petits groupes constitués durant la séance de consultation et que ceux-ci ont été reproduits tel quel. Le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum et Skills/Compétences Canada® n'ont pas examiné les questions décrites dans cette section et ne les endossent pas.

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

Plusieurs petits groupes comptant environ cinq 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 pour le groupe à l'aide d'un exercice permettant d'attribuer, en toute confidentialité, 10 points au besoin prioritaire, 5 points au deuxième et, enfin, 2 points, au troisième.

Voici le résultat de cet exercice.

<b>Public cible</b>	<b>Lacunes ou besoins actuels</b>	<b>Points attribués par les participants</b>
Le système d'éducation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importance de modifier la perception négative des métiers spécialisés dans l'ensemble du système d'éducation</li> <li>• Importance de faire connaître davantage les métiers spécialisés</li> <li>• Importance de surmonter les obstacles linguistiques pour faire connaître les métiers spécialisés</li> <li>• Importance de rétablir des programmes d'atelier possédant le personnel et le matériel nécessaires</li> <li>• Importance de faire subir des examens aux jeunes pour connaître ceux qui possèdent des dispositions pour les métiers spécialisés</li> <li>• Importance d'offrir aux jeunes des occasions leur permettant de découvrir le côté pratique des métiers</li> <li>• Importance d'intégrer au programme d'études des visites en milieu de travail</li> <li>• Aucun programme ne cible les jeunes doués pour les études. Tous les programmes s'adressent aux jeunes à apprentissage lent</li> </ul>	<b>60 points</b>
Les élus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les élus doivent faire preuve d'une grande volonté politique et de leadership pour consacrer les ressources nécessaires aux problèmes de pénurie de travailleurs spécialisés</li> <li>• Ils doivent adopter des politiques et des lois qui soutiennent les projets de formation dans les métiers et les programmes encourageant les jeunes à devenir travailleurs spécialisés et les employeurs, à embaucher des apprentis</li> </ul>	<b>35 points</b>
Les compagnons/ Les compagnes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ils doivent avoir à cœur la formation des apprentis</li> <li>• Il faut trouver les compagnons qui sont non seulement de bons travailleurs, mais aussi de bons instructeurs</li> <li>• Ils doivent comprendre l'importance et les avantages associés à court et à long terme à la formation des apprentis</li> </ul>	<b>12 points</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ils ont besoin d'un stimulant pour participer à l'apprentissage parce qu'ils sont souvent trop occupés pour former un apprenti</li> </ul>	
Le public	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il faut davantage sensibilisé le public aux débouchés offerts aux personnes de métier et à leurs besoins</li> </ul>	<b>4 points</b>
Les parents	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les parents doivent participer davantage à la promotion des métiers comme un premier choix de carrière</li> <li>• Ils doivent être mieux renseignés sur l'apprentissage et sur les métiers spécialisés</li> <li>• Ils doivent appuyer leurs enfants en veillant à ce qu'ils terminent leurs études secondaires</li> </ul>	<b>4 points</b>
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il existe une grande confusion à cause des descriptions souvent inexactes de l'apprentissage et des métiers spécialisés</li> <li>• Il faut sensibiliser davantage les éducateurs à l'apprentissage et aux métiers spécialisés</li> <li>• Il faut assurer la formation des formateurs engagés dans les métiers spécialisés parce que la région ne peut compter que sur un nombre limité de formateurs qualifiés et expérimentés</li> <li>• Les éducateurs doivent croire dans le CAPA pour en assurer une mise en œuvre efficace. Ils sont souvent trop occupés pour examiner les nouveaux programmes</li> </ul>	<b>4 points</b>
La Direction de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cet organisme doit reconnaître les métiers et activités professionnelles qui n'existent qu'au Nunavut, des métiers traditionnels comme la gravure et la fabrication de parkas. Ce lien aux métiers traditionnels pourrait attirer plus de jeunes et favoriser la participation de la collectivité.</li> </ul>	<b>2 points</b>
Les conseillers en orientation et les agents de perfectionnement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ils doivent accorder plus d'importance à l'orientation professionnelle.</li> <li>• On doit leur apprendre à aider les jeunes à choisir un cheminement de carrière</li> <li>• Ils doivent se renseigner davantage sur les carrières offertes dans divers métiers et secteurs</li> </ul>	–

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ils ont besoin de plus d'outils et de ressources pour exposer les jeunes aux métiers</li> <li>• Ils doivent être en contact avec des gens de métier pour comprendre leur choix de carrière</li> <li>• Leur perception des métiers spécialisés et des activités professionnelles doit changer</li> </ul>	
Les jeunes décrocheurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il faut encourager plus de jeunes à poursuivre leurs études ou à suivre des cours pour adultes</li> <li>• Il faut offrir plus de cours pour adultes afin que ces jeunes acquièrent les compétences essentielles qui les rendront aptes au travail</li> <li>• Il faut que ces jeunes retrouvent la confiance en soi. Ils sentiront alors qu'ils peuvent réussir des cours pour adultes</li> </ul>	–
Toutes les personnes s'intéressant aux métiers spécialisés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il faut améliorer les communications et la collaboration entre tous les intéressés comme Skills/Compétences Canada®, les employeurs, les gouvernements, les syndicats et les associations professionnelles. Ceux-ci seront alors en mesure de modifier le système d'éducation</li> </ul>	–
Les employeurs et les entrepreneurs de l'extérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ils doivent comprendre les avantages associés à l'embauche de travailleurs locaux</li> <li>• Il faut offrir plus de mesures favorisant l'embauche de travailleurs locaux</li> <li>• Il faut offrir le soutien et les ressources nécessaires pour soutenir l'embauche de travailleurs locaux</li> <li>• Il faut mettre en place des programmes de formation pour que les travailleurs locaux satisfassent à leurs besoins (le modèle Diavik Mines, p. ex.)</li> </ul>	–
Les organismes communautaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On doit les encourager à embaucher un autre apprenti</li> <li>• Chaque organisme doit définir ses besoins</li> <li>• Il faut compter sur un budget de formation</li> </ul>	–

## ***2. Comment pouvons-nous combler cette lacune ou ce besoin pour mieux promouvoir les métiers spécialisés et l'apprentissage (moyens tactiques, outils de promotion, programmes ou activités)?***

Comme le démontre l'exercice ci-dessus, les trois besoins ou lacunes du Nunavut par les participants sont les suivants :

1. **Le système d'éducation** : il faut trouver de nouvelles occasions d'exposer les jeunes et les éducateurs aux métiers spécialisés
2. **Les élus** : il faut faire preuve de leadership et d'une volonté politique plus affirmée pour expliquer l'importance de l'apprentissage et des métiers spécialisés
3. **Les compagnons/Les compagnes** : ils doivent avoir à cœur la formation des apprentis malgré un horaire très chargé.

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. Veuillez noter que celles-ci n'ont fait l'objet d'aucun classement.

### **1. Le système d'éducation**

- Modifier les cours de mathématiques et de sciences offerts dans les écoles secondaires pour mieux faire connaître les métiers aux jeunes
- Mettre en œuvre des programmes d'atelier dynamiques pour que les élèves puissent avancer dans les métiers
- Adapter les modules des cours au travail pratique d'un atelier
- Rétablir les programmes d'atelier pour les étudiants (de la 7<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année)
- S'assurer que les programmes d'atelier répondent aux besoins de la collectivité
- Organiser régulièrement des visites scolaires en milieu de travail
- Élaborer une stratégie visant à examiner l'offre d'instructeurs d'atelier et les grilles salariales
- Établir des partenariats avec les employeurs en matière de formation technique
- Mettre au point des programmes de récompenses pour les programmes de métiers comme des emplois d'été
- Préparer des articles et des exposés à l'intention des éducateurs visitant les salons de l'emploi

- Préparer des activités élémentaires visant à stimuler et à promouvoir la coordination œil-main
- Offrir aux jeunes des occasions de travail pratique enrichissantes à l'école et en assurer le suivi à la fin des études
- Veiller à ce que les jeunes fassent appel à des enseignants et à des instructeurs qualifiés
- Préparer des programmes d'études adaptés aux exigences d'évaluation et de mesure des aptitudes des divers niveaux
- Faire en sorte qu'un plus grand nombre de champions et de modèles rendent visite aux écoles
- Veiller à ce que le responsable de la formation soit bilingue et sensible aux différences culturelles et que cette personne possède toutes les ressources nécessaires pour satisfaire les besoins de la collectivité en matière de formation
- Offrir des cours de formation des formateurs
- Profiter de l'école pour renseigner les parents sur l'apprentissage et sur les métiers spécialisés
- Faire connaître les expériences réussies des éducateurs et des jeunes dans le domaine de l'apprentissage
- Faire appel à des aînés, des mentors, d'anciens compagnons et personnes de métier pour discuter des carrières avec les éducateurs et les élèves
- Mettre au point un nouveau programme visant à réintégrer les décrocheurs dans la vingtaine

## **2. Les élus et les hauts fonctionnaires**

- Créer à l'intention des élus un forum d'information sur les questions relatives aux métiers et à l'apprentissage
- Les contrats associés aux projets d'immobilisations doivent faire état des avantages et des occasions en matière de formation et d'apprentissage
- Mettre en œuvre un système d'information comptable annuel sur les projets d'apprentissage et de formation
- Effectuer un examen axé sur les résultats
- Améliorer la collaboration entre la Commission d'apprentissage et le ministère de l'Éducation, les employeurs, RHDC, la Direction de l'apprentissage, SGC et la Chambre de commerce
- Lancer des campagnes régionales pour exiger des programmes durables chez les élus
- Favoriser une meilleure collaboration entre les partenaires et élaborer une approche coordonnée pour résoudre les problèmes politiques associés à l'apprentissage et aux métiers spécialisés
- Démontrer clairement qu'il est important d'avoir des gens de métier et d'autres travailleurs spécialisés dans la communauté

- Cibler les élus et les fonctionnaires déjà associés aux métiers spécialisés ou travaillant dans le domaine
- Faire en sorte que les chefs de file du milieu des affaires et de la communauté s'unissent pour faire pression sur les élus
- Inviter les médias à décrire la situation difficile à laquelle font face les employeurs aux prises avec des pénuries de travailleurs qualifiés

### **3. Les compagnons/Les compagnes**

- Faire appel à un compagnon « itinérant » pour assurer la formation des apprentis dans diverses communautés
- Offrir une formation aux compagnons afin qu'ils possèdent les compétences voulues pour assurer, à leur tour, la formation des apprentis
- S'associer à d'autres organismes des secteurs public et privé pour assurer la formation des compagnons et leur fournir les compétences, les ressources et le temps nécessaires pour offrir la formation aux apprentis
- Présenter plus d'activités de relations publiques visant à renseigner les compagnons et les employeurs sur les divers programmes offerts (comme les Olympiques des compétences) et, ce, pour favoriser une meilleure participation des compagnons
- Créer une base de données de compagnons pour concevoir des programmes dont les résultats pourront être mesurés. Utiliser la base de données pour préparer des campagnes de marketing direct et encourager les compagnons à offrir la formation aux apprentis
- Mettre au point un système de reconnaissance et de mérite visant à récompenser les compagnons qui assurent la formation des apprentis
- Simplifier les exigences administratives pour réduire la paperasserie
- Mettre au point un programme subventionné de formation des superviseurs

### **Pour aller de l'avant**

Les participants ayant trouvé divers groupes prioritaires, on les encourage à créer un groupe de travail pour examiner les suggestions faites au cours de la journée de consultation. Le comité qui travaillera avec la chargée de projet, Beverlie Cook, discutera des ressources nécessaires et de l'utilisation des programmes existants pour aller de l'avant.

Voici les deux personnes qui ont accepté de siéger au comité de mise en œuvre local et de maintenir le contact avec le secrétariat national tout au long de la mise en œuvre des moyens tactiques mentionnés ci-dessus :

- |                      |                                     |
|----------------------|-------------------------------------|
| 1. Michelle Jacquard | Skills/Compétences Canada®, Nunavut |
| 2. Randy Ash         | Ministère de l'Éducation            |

## ***Annexe A – Ordre du jour de la journée de consultation***



# **Les métiers spécialisés : Une carrière pour bâtir ton avenir**

## **Ordre du jour de la journée de consultation**

**Date : mercredi 23 novembre 2005**

**Endroit : The Navigator Inn**

**Iqaluit (Nunavut)**

---

<b>8 h 30 – 9 h</b>	<b>Inscription et service de rafraîchissements</b>
<b>9 h – 9 h 10</b>	<b>Mot de bienvenue et présentations</b>
<b>9 h 10 – 9 h 35</b>	<b>Présentation de la campagne « Métiers spécialisés : Une carrière pour bâtir ton avenir »</b>
<b>9 h 35 – 9 h 45</b>	<b>Exposé de Michelle Jacquard – Skills/Compétences Canada®</b>
<b>9 h 45 – 10 h 30</b>	<b>Exposé d'un employeur : Glenn Zelinski, de Diavik Mines</b>
<b>10 h 30 – 10 h 35</b>	<b>Présentation de Skills/Compétences Canada®, Nunavut</b>
<b>10 h 35 – 10 h 50</b>	<b>Pause</b>
<b>10 h 50 – 11 h 30</b>	<b>Table ronde : Dresser la liste des lacunes ou besoins non satisfaits en matière de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage</b>
<b>11 h 30 – 12 h 15</b>	<b>Discussion de groupe : Énumération des lacunes et besoins prioritaires</b>
<b>12 h 15 – 13 h</b>	<b>Dîner</b>
<b>13 h – 13 h 45</b>	<b>Table ronde : Établissement d'un plan d'action visant à satisfaire les besoins et lacunes en matière de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage</b>
<b>13 h 45 – 14 h 30</b>	<b>Discussion de groupe : Suggestions visant à satisfaire les besoins et lacunes prioritaires</b>
<b>14 h 30 – 14 h 45</b>	<b>Fin de la séance</b>

## ***Annexe B – Liste des participants***

	<b>Prénom</b>	<b>Nom</b>	<b>Poste/ Organisme</b>
1	Randy	Ash	Supervisor – Apprentices
2	Sheila	Napayok	Registrar-Apprentices
3	Cam	McGregor	Advisor –Adult Learning
4	Mark	MacKay	Policy Dir
5	Michelle	Jacquard	Skills Canada
6	Lloyd	Kendall	NAC
7	Chuck	Gilhuly	MTO
8	Peter	Mackey	Qulliq Energy Corp'n
9	Susan	Spring	Iqaluit Housing
10	Rick		KRT Electrical
11	Rex	Balbuena	J&G
12	Gordon	Robson	BBS
13	Mark	Hall	Iqaluit City
14	Glenn	Zelinski	Diavik
15	Pam	Hine	Deputy Minister Education
16	Adla	Itorcheak	SNC Lavalin
17	Glen	Cousins	NEF
18	Monica	Ell	NTI
19	Nicole	Aylward	City of Iqaluit
20	Alex	Taylor	GOC DPW