



Consultations régionales

Terre-Neuve-et-Labrador

Sommaire des résultats

Le 16 novembre 2004

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.....	14
Annexe A – Ordre du jour de la journée de consultation.....	18
Annexe B – Liste des participants.....	19
Annexe C – Programmes régionaux et activités de promotion.....	21

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 St. John's, le 16 novembre 2004. 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 quelque 37 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 Doug Homer, membre du Conseil d'administration de Compétences/Skills Canada et des représentants du Conseil d'administration du FCA-CAF, Wayne Oakley et Barry Roberts. 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, le directeur général de Compétences/Skills Canada (Terre-Neuve-et-Labrador), Tom Donavon, et Arthur Leung, de la Division de l'enseignement institutionnel et industriel, ministère de l'Éducation de Terre-Neuve, ont

présenté brièvement les activités et autres campagnes de promotion des métiers spécialisés dans la province. 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 à Terre-Neuve-et-Labrador.

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 parents	<ul style="list-style-type: none"> • Manque d'information sur les carrières dans les métiers spécialisés • Manque d'information sur la formation nécessaire pour exercer un métier • Les parents estiment que l'université offre la meilleure formation pour leur enfant • Il faut leur faire connaître l'importance des carrières dans les métiers spécialisés • Ils ne veulent peut-être pas que leur enfant exerce un métier comme eux • On doit leur transmettre un message de sécurité pour éliminer leur crainte de voir leur enfant blessé au travail • Comme les parents sont les personnes les plus influentes auprès des jeunes, il faut cibler les parents, les frères et sœurs et la famille étendue 	202
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs n'accordent pas d'importance aux apprentis • Ils utilisent peut-être les apprentis comme une source de main-d'œuvre bon marché • Ils ont besoin d'un compagnon pour chaque apprenti. Ils ne respectent peut-être pas la réglementation • On doit leur faire connaître l'importance des apprentis et les avantages que leur apporte à long terme la formation d'apprentis • Il faut leur rappeler le continuum de l'apprentissage et l'importance de former des apprentis • On ne respecte pas l'obligation selon laquelle il faut permettre aux apprentis de faire des stages dans le cadre de la formation avancée • On doit leur démontrer qu'il est rentable d'embaucher des apprentis • Il faut plus de jumelage au travail • Les employeurs doivent voir des gens de métier à l'œuvre • Plus d'employeurs doivent s'engager dans des programmes d'apprentissage • Il faut leur offrir des stimulants financiers comme des crédits d'impôt pour embaucher et former les apprentis 	121

Public cible	Lacunes et besoins actuels	Points
Les éducateurs et les conseillers en orientation	<ul style="list-style-type: none"> • Ils manquent d'information pour renseigner leurs étudiants • Il arrive que les éducateurs offrant des conseils sur les carrières n'aient pas le temps de renseigner les jeunes sur les carrières • Ils connaissent peu la formation offerte par les collèges • Comme ils orientent les étudiants vers les universités au lieu des métiers, peu d'étudiants doués se dirigent vers les métiers et envisagent d'y faire carrière • Ils ne connaissent pas les perspectives de carrières dans les métiers spécialisés • Ils ne possèdent aucune formation ou expérience dans les métiers. Par conséquent, ils ne connaissent pas les carrières dans les métiers spécialisés • Le manque d'installations d'arts ou de programmes industriels empêche les éducateurs de connaître les métiers spécialisés • Ils voient les métiers spécialisés comme un deuxième choix de carrière 	111
Le gouvernement provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut rendre obligatoire la certification des métiers • Il faut réexaminer le ratio apprentis-compagnon et faire preuve d'un plus grand réalisme • Il faut prêcher par l'exemple. Le gouvernement doit embaucher des apprentis • Il faut mettre au point des programmes de stimulants fiscaux pour les employeurs 	102
Les jeunes du secondaire	<ul style="list-style-type: none"> • Le message ne les atteint pas. Ils ont l'information, mais ne la consultent pas de façon régulière • Il faut changer leur attitude par rapport aux métiers • Il faut leur présenter des conseillers et des champions qui sont des gens de métier • Il faut mettre au point des tests permettant de trouver les jeunes aptes à faire carrière dans les métiers spécialisés • Il faut comprendre la façon de penser des jeunes et trouver le meilleur moment pour leur transmettre le message de façon efficace 	22

Public cible	Lacunes et besoins actuels	Points
Les consommateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut leur expliquer ce qu'est une personne de métier qualifiée • Il faut leur démontrer les avantages qu'offre l'embauche de travailleurs qualifiés par rapport aux travailleurs au noir • Il faut leur expliquer les risques posés par l'embauche de personnes qui ne sont pas des travailleurs qualifiés 	22
Les étudiants de 9 ^e année	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut les renseigner, entre autres, sur les programmes et occasions d'alternance travail-études 	17
Les gens de métier	<ul style="list-style-type: none"> • Ils ne font pas connaître suffisamment leur métier à leurs parents et amis • Ils n'ont pas de relations avec les écoles pour leur offrir des exposés sur les carrières dans les métiers spécialisés 	12
Les pairs	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut reconnaître l'importance des pairs dans le choix d'une carrière • Ils doivent entendre des gens de métier qui ont réussi leur carrière dans les métiers spécialisés 	10
Les jeunes du primaire	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut offrir plus tôt des renseignements sur les métiers spécialisés 	9
Le public	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut faire comprendre au public que les métiers spécialisés représentent un premier choix de carrière 	9
Les femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Elles doivent faire abstraction des stéréotypes qui veulent que les travailleurs spécialisés sont constamment souillés et que les métiers exigent une grande force physique • Il faut attirer un plus grand nombre de femmes dans les métiers traditionnels • Il faut tenir compte des perceptions culturelles • On doit réaliser que les femmes ne sont pas aussi mobiles que les hommes. Certaines conditions les empêchent de faire carrière dans les métiers • Les programmes gouvernementaux doivent cibler les femmes pour les encourager à faire carrière dans les métiers spécialisés • Il faut intervenir plus rapidement et exposer les jeunes filles aux métiers au plus tard en 9^e année • Les femmes doivent rencontrer de bons modèles (masculins ou féminins) de gens de métier 	2
Les dirigeants politiques	<ul style="list-style-type: none"> • Les dirigeants politiques doivent s'engager à soutenir les projets relatifs aux métiers spécialisés comme les stages et les programmes d'alternance travail-études 	0

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 parents** – Il faut mieux les renseigner sur les carrières dans les métiers spécialisés pour modifier leur attitude et leurs perceptions négatives.
2. **Les employeurs** – Ils doivent accorder une plus grande importance aux apprentis et apprendre les avantages rattachés à l'embauche d'apprentis
3. **Les éducateurs et les conseillers en orientation** – Il faut mieux les renseigner sur les carrières dans les métiers spécialisés pour modifier leur attitude et leurs perceptions négatives.

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 parents

- S'associer au projet « Made Right Here » pour démontrer non seulement les produits faits à Terre-Neuve-et-Labrador, mais aussi les métiers spécialisés nécessaires pour le produire.
- Rédiger des feuilles d'information pour les parents et changer leur perception des métiers par rapport aux programmes collégiaux ou universitaires. Ces renseignements insisteront sur ce qui suit :
 - Le salaire
 - Le coût de l'éducation
 - La complexité du travail exécuté
 - Démontrer que les métiers exigent de bonnes études
 - Éliminer les mythes relatifs aux métiers et à un travail qui peut être dangereux et exténuant
 - Examiner le mythe selon lequel les métiers n'offrent que des emplois saisonniers (le secteur de la construction est actif tout au long de l'année)
 - Établir une comparaison entre les métiers et les emplois professionnels
- Organiser des soirées de sensibilisation à l'intention des parents et des étudiants et offrir un goûter gratuit
- Profiter des Journées des carrières dans les métiers spécialisés pour présenter des séances d'information en collaboration avec les écoles secondaires

- Inviter des vedettes lors des salons de métiers et de carrières pour faire une démonstration (« On the Go with Sharon Snow », p. ex.)
- Faire connaître des champions par l'entremise de la télévision comme le canal 9 de Rogers Cable
- Inviter des représentants de l'industrie à présenter un exposé aux associations de parents
- Préparer un dépliant à l'intention des parents de la province pour leur faire découvrir les perspectives de carrières dans les métiers spécialisés
- Inviter les parents à participer aux Journées de carrières
- Faire la promotion dans les centres commerciaux et autres endroits achalandés. Installer un stand dans les endroits achalandés et inviter parents et enfants à participer à un concours
- Présenter démonstrations, exposés et stands lors des salons de métiers et des salons de l'habitation
- Renseigner les conseils scolaires ou leur présenter des exposés
- Présenter aux parents des salons des métiers qui insistent sur :
 - La rémunération payée au cours des études
 - Le milieu sécuritaire des métiers
 - La technologie de pointe utilisée dans les métiers
- Profiter des salons de l'habitation pour distribuer aux parents des laissez-passer leur permettant d'assister à des démonstrations des métiers spécialisés
- Faire appel à des spécialistes des métiers pour diffuser l'information
- Convaincre les municipalités et la province de lancer une « Semaine des métiers », la « Journée des métiers » ou une journée « Au bureau avec mes outils »
- Créer une mascotte des métiers semblable à Bob the Builder ou Sponge Bob, mais qui ressemble à une brique
- Offrir des heures de travail gratuites à la maison
- Lancer une campagne de reconnaissance des gens de métier
- Utiliser la bande vidéo et le concept « Trade Up » de l'Alberta
- Diffuser la bande vidéo des campagnes Habitat pour l'humanité pour mettre en valeur le travail communautaire des gens de métier
- S'associer à CDLI pour diffuser en ligne des projets relatifs aux métiers
- Élaborer des travaux scolaires pour obliger parents et enfants à faire des recherches sur les carrières dans les métiers spécialisés
- Préparer une section réservée aux parents sur le site Web de l'Apprentissage
- Préparer du matériel de marketing ciblant les parents
- Organiser un concours de métiers semblable aux concours du Jour du Souvenir présenté aux premières années des écoles
- Faire en sorte que les conseillers en orientation ou des représentants des métiers spécialisés aillent rencontrer les parents et les jeunes à la maison pour discuter des carrières dans les métiers spécialisés
- Inviter toute la communauté à participer à une séance d'information sur les carrières dans les métiers spécialisés

- Présenter plusieurs stands consacrés aux métiers spécialisés lors des salons des métiers ou des salons de l'habitation pour expliquer les métiers et permettre aux parents de poser des questions (Big Land Fair, p. ex.)

2. Les employeurs

- Offrir aux employeurs des subventions pour les aider à embaucher des apprentis
- Faire en sorte que les employeurs se rendent dans les écoles et y présentent des exposés
- Mettre l'apprentissage en valeur lors des conseils ou des conférences rassemblant des employeurs et présenter une image fidèle de l'apprentissage
- Établir un partenariat avec les employeurs et les écoles
- Établir une alliance avec les conseils sectoriels pour faciliter la promotion des programmes d'apprentissage
- Démontrer qu'il n'est pas avantageux de scinder les métiers et fournir des exemples de travail multimétiers
- Inviter des champions aux activités rassemblant des employeurs. Il faut aller vers eux au lieu de les attendre.
- Attirer les employeurs en les invitant à dîner et en leur offrant des articles promotionnels comme des t-shirts et des casquettes
- Faire état des économies et des profits qu'entraîne l'embauche d'apprentis
- Joindre les employeurs durant les temps morts (hiver)
- Organiser un tournoi de golf pour les employeurs (L'apprenti). Décerner le prix du meilleur apprenti à cette occasion ou lors d'une croisière, d'un tournoi de curling ou de billard ou d'un barbecue.
- Faire état de la pénurie de travailleurs spécialisés et des conséquences que celle-ci a sur leur entreprise
- Rappeler les avantages d'un travail bien fait la première fois par des travailleurs qualifiés. Fournir des exemples d'un travail mal exécuté par un travailleur non qualifié et l'impact que cela peut avoir sur la rentabilité de l'entreprise
- Établir des liens plus étroits avec des associations professionnelles
- Attirer les employeurs en mettant au point des stimulants fiscaux ou des subventions salariales
- Profiter des appels d'offres pour appuyer les entreprises provinciales ou locales qui embauchent des apprentis
- Établir des partenariats commerciaux visant à améliorer la compétitivité
- Utiliser les techniques de marketing pour faire connaître le site Web provincial consacré à l'apprentissage
- Faire en sorte que les spécialistes des programmes d'apprentissage se rendent sur tous les lieux de travail, peu importe qu'ils forment ou non des apprentis
- Il faut lancer un programme ou un projet qui insiste sur ce qui suit :
 - Les employeurs doivent embaucher des apprentis pour assurer la sécurité financière de l'industrie à l'avenir

- Les employeurs doivent avoir une vision à long terme et promouvoir et soutenir l'apprentissage
- La loi doit obliger tous les employeurs à embaucher des apprentis enregistrés
- Il faut cesser d'embaucher des travailleurs n'ayant bénéficié d'aucune formation
- Il faut offrir des salaires et des avantages sociaux justes
- Il faut se concentrer sur l'offre d'apprentis sur le territoire de compétence
- Lancer un programme de prix décernés aux employeurs embauchant le plus grand nombre d'apprentis
- Proclamer une « Semaine d'embauche d'un apprenti »
- Faire en sorte que des champions des métiers spécialisés prennent la parole lors :
 - de petits déjeuners de travail
 - du dîner de la Chambre de commerce de St. John's
 - du conseil des employeurs et
 - du CLRA
- Préparer une trousse de promotion de l'apprentissage à l'intention des jeunes souhaitant s'engager dans un programme d'apprentissage. Distribuer la trousse aux employeurs offrant un programme d'apprentissage.

3. Les éducateurs

- Utiliser des médias et du matériel de communication interactif pour atteindre les éducateurs
- Préparer des programmes et du matériel promotionnel pour présenter en classe les carrières dans les métiers spécialisés
- Préparer des visites de sites industriels à l'intention des éducateurs
- Établir des partenariats avec les établissements d'enseignement par l'entremise de Compétences/Skills Canada
- Former les éducateurs lors de journées de perfectionnement sur les métiers spécialisés
- Expliquer aux éducateurs que l'industrie connaît des hauts et des bas et que le niveau d'emploi fluctue pour diverses raisons
- Il faut renseigner les éducateurs sur les questions de mobilité. Il faut reconnaître que le niveau d'emploi fluctue selon la saison.
- Présenter plus de compétitions de métiers dans l'ensemble de la province
- Suggérer aux éducateurs divers liens Web consacrés aux métiers spécialisés comme ceux de Compétences/Skills Canada, le ministère de l'Éducation, la FIOE, l'UA et les organisations représentant les 16 métiers du secteur de la construction)
- Rétablir les programmes d'arts industriels
- Concevoir pour les éducateurs des travaux et des projets qui obligeront les étudiants à se renseigner sur les métiers spécialisés
- Communiquer avec les comités consultatifs des métiers en vue de présenter des exposés aux parents

- Organiser, comme au Nouveau-Brunswick, une journée pédagogique qui permet aux enseignants de se renseigner sur les métiers spécialisés au cours de l'avant-midi et de visiter des industries après dîner
- Offrir aux écoles un service de conseillers (des retraités des métiers, p. ex.) capables d'offrir des renseignements sur les métiers
- Jumeler des écoles secondaires et des établissements de formation des métiers spécialisés si la distance le permet
- Inviter des femmes exerçant un métier à l'école pour accroître le nombre de femmes faisant carrière dans les métiers non traditionnels
- Encourager les écoles à promouvoir l'apprentissage comme un enseignement postsecondaire
- Mettre en œuvre des plans de formation pour la formation en classe et pour la formation en milieu de travail et utiliser tous les intervenants comme éducateurs
- Rétablir les classes d'arts industriels
- Offrir des camps de métiers durant les études
- Établir un lien plus étroit entre les problèmes résolus par les métiers et le programme d'études
- Offrir des « cases d'activités » consacrées aux métiers
- Mettre au point un solide programme d'apprentissage à l'intention des jeunes de la province
- Offrir des démonstrations de métiers aux conseillers en orientation et les inviter à en faire l'essai
- Offrir aux classes d'enseignement postsecondaire la possibilité de visiter des sites industriels
- Offrir aux enseignants des stages de 5 à 7 jours pour leur faire découvrir les métiers et mettre au point un programme d'études correspondant
- Offrir aux éducateurs la possibilité d'être jumelés à des gens de métier
- Rejoindre les éducateurs par l'entremise d'organismes tels SCAN, NLTA, CDNL et les conseils scolaires
- Élargir la portée des cours de planification de carrières

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	<p>Il faut lancer un programme ou une initiative qui insiste sur ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs doivent embaucher des apprentis pour assurer la sécurité financière de l'industrie à l'avenir • Les employeurs doivent avoir une vision à long terme et promouvoir et soutenir l'apprentissage • La loi doit obliger tous les employeurs à embaucher des apprentis enregistrés • Il faut cesser d'embaucher des travailleurs n'ayant bénéficié d'aucune formation • Il faut offrir des salaires et des avantages sociaux justes • Il faut se concentrer sur l'offre d'apprentis sur le territoire de compétence 	14
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut offrir des stimulants financiers comme des crédits d'impôt pour attirer les employeurs 	13
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Lancer un programme de prix décernés aux employeurs embauchant le plus grand nombre d'apprentis 	10
Les parents	<ul style="list-style-type: none"> • S'associer au projet « Made Right Here » pour démontrer non seulement les produits faits à Terre-Neuve-et-Labrador, mais aussi les métiers spécialisés nécessaires pour le produire 	9
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Élargir la portée des cours de planification de carrières 	8
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser, comme au Nouveau-Brunswick, une journée pédagogique qui permet aux enseignants de se renseigner sur les métiers spécialisés au cours de l'avant-midi et de visiter des industries après dîner 	5
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir aux écoles un service de conseillers (des retraités des métiers, p. ex.) capables d'offrir des renseignements sur les métiers 	5

Public cible	Idée	Nombre de votes
Les parents	<p>Rédiger des feuilles d'information pour informer les parents et changer leur perception des métiers par rapport aux programmes collégiaux ou universitaires. Ces renseignements insisteront sur ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le salaire • Le coût de l'éducation • La complexité du travail exécuté • Démontrer que les métiers exigent de bonnes études • Éliminer les mythes relatifs aux métiers et à un travail qui peut être dangereux et exténuant • Examiner le mythe selon lequel les métiers n'offrent que des emplois saisonniers (le secteur de la construction est actif tout au long de l'année) • Établir une comparaison entre les métiers et les emplois professionnels 	5
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir des camps de métiers par l'entremise des écoles 	4
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser un tournoi de golf pour les employeurs (L'apprenti). Décerner le prix du meilleur apprenti à cette occasion ou lors d'une croisière, d'un tournoi de curling ou de billard ou d'un barbecue. 	4
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir aux enseignants des stages de 5 à 7 jours pour leur faire découvrir les métiers et mettre au point un programme d'études correspondant 	2
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des partenariats commerciaux visant à améliorer la compétitivité 	2
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer une trousse de promotion de l'apprentissage à l'intention des jeunes souhaitant s'engager dans un programme d'apprentissage. Distribuer la trousse aux employeurs offrant un programme d'apprentissage. 	2
Les parents	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des soirées de sensibilisation à l'intention des parents et des étudiants et offrir un goûter gratuit 	2
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Jumeler des écoles secondaires et des établissements de formation des métiers spécialisés si la distance le permet 	1
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Inviter des femmes exerçant un métier à l'école pour accroître le nombre de femmes faisant carrière dans les métiers non traditionnels 	1
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les écoles à promouvoir l'apprentissage comme un enseignement postsecondaire 	1

Public cible	Idée	Nombre de votes
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des plans de formation pour la formation en classe et pour la formation en milieu de travail et utiliser tous les intervenants comme éducateurs 	1
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> Établir un lien plus étroit entre les problèmes résolus par les métiers et le programme d'études 	1
Les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> Offrir aux éducateurs la possibilité d'être jumelés à des gens de métier 	1
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Mettre l'apprentissage en valeur lors des conseils ou des conférences rassemblant des employeurs et présenter une image fidèle de l'apprentissage 	1
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Démontrer qu'il n'est pas avantageux de scinder les métiers et fournir des exemples de travail multimétiers 	1
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Rappeler les avantages d'un travail bien fait la première fois par des travailleurs qualifiés. Fournir des exemples d'un travail mal exécuté par un travailleur non qualifié et l'impact que cela peut avoir sur la rentabilité de l'entreprise 	1
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Profiter des appels d'offres pour appuyer les entreprises provinciales ou locales qui embauchent des apprentis 	1
Les parents	<ul style="list-style-type: none"> Profiter des Journées des carrières dans les métiers spécialisés pour présenter des séances d'information en collaboration avec les écoles secondaires 	1
Les parents	<ul style="list-style-type: none"> Inviter des vedettes lors des salons de métiers et de carrières pour faire une démonstration (« On the Go with Sharon Snow », p. ex.) 	1
Les parents	<ul style="list-style-type: none"> Faire connaître des champions par l'entremise de la télévision comme le canal 9 de Rogers Cable 	1

Une fois les idées prioritaires énumérées, on a invité les participants à devenir membres d'une équipe de mise en œuvre provinciale. Celle-ci élaborera une stratégie provinciale fondée sur les renseignements recueillis au cours de la 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.

Six participants ont accepté de diriger l'équipe régionale de mise en œuvre et d'assurer la liaison avec le secrétariat national en vue d'appliquer certains moyens tactiques énumérés ci-dessus :

1. Tom Donavon Compétences/Skills Canada (Terre-Neuve-et-Labrador)
2. Arthur Leung Division de l'enseignement institutionnel et industriel, ministère de l'Éducation de Terre-Neuve
3. Elaine Woolridge Newfoundland Construction Association
4. Larry Slaney United Association Local 740
5. Janice Best Academy Canada
6. Wayne Oakley Ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador

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 7 novembre 2004

Endroit : Delta St. John's

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	Anne Marie	Anonsen	Coordonnatrice du développement communautaire	Women in Resource Development Committee
2	Janice	Best		Academy Canada Trades College
3	Calvin	Burton	Directeur	Newfoundland and Labrador Association of Career Colleges
4	Gregory T.	Chaytor P.Eng.	Doyen	School of Engineering Technology and Industrial Trades, College of the North Atlantic
5	Ed	Christopher	Coordonnateur du programme d'études et de l'accréditation des programmes	Academy Canada Trades College
6	Kevin	Collins	Représentant ISEC, section Formation industrielle	Division de l'enseignement institutionnel et industriel, ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador
7	Larry	Connolly	Administrateur	Operating Engineers College
8	Agnes	Crane	Analyste d'information du marché de la main-d'œuvre	RHDCC
9	Rosalind	Curran		Capital Coast
10	Rick	Dalton		FIOE
11	Tom	Donovan	Directeur général	Compétences/Skills Canada (Terre-Neuve-et-Labrador)
12	Gord	Downton	Président, Section de l'électricité	Newfoundland and Labrador Construction Association
13	Jeremy	Earle	Consultant en programmes	Division de l'enseignement institutionnel et industriel, ministère de l'Éducation de Terre-Neuve
14	Suzanne	Eason		Academy Canada Trades College
15	Don	Emberley	Directeur	Academy Canada Trades College
16	Jan	Foley	Coordonnatrice de l'enseignement	Women in Resource Development Committee
17	Bruce	Gillingham	Instructeur	UA Training Centre
18	Jamie	Grant		
19	Tom	Hawco	Agent principal de la mise en œuvre	Bureau régional de RHDCC

	Prénom	Nom	Poste	Organisme
20	John	Hennebury		Community Career Center
21	Ford	Hibbs		Academy Canada Trades College
22	Dan	Hiscock		UA Local 740
23	Doug	House	Consultant en axes opérationnels	Bureau régional de RHDCC
24	Karen	Lee		Ironworkers Education & Training Co. Inc.
25	Arthur	Leung P.Eng	Gestionnaire, Division industrielle	Division de l'enseignement institutionnel et industriel, ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador
26	Jane	Morgan	Présidente	Eastern Homebuilders Association
27	Wayne	Oakley	Directeur, Enseignement institutionnel et industriel	Ministère de l'Éducation
28	John	Oates	Assistant de l'administrateur du district	Ridge Road Campus, College of the North Atlantic
29	Judy	O'Dell	Agent des programmes, Unité de l'emploi et de soutien social	Bureau régional de RHDCC
30	John	Pitcher	Directeur	Carpenter's Training Institute
31	Michelle	Power	Agent de soutien Web et de recherche, Programme Getting the message out	Ministère de l'Innovation, des Métiers et du développement rural
32	Des	Reardon		Academy Canada Trades College
33	Barry	Roberts	Président	Conseil d'apprentissage provincial
34	Gerard	Ronayne	Consultant en programmes	Division de l'enseignement institutionnel et industriel, ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador
35	Larry	Slaney	Coordonnateur de la formation	United Association Local 740
36	Christy	Squires		Compétences/Skills Canada
37	Robin	Walters		CAN
38	Elaine	Woodridge	Coordonnatrice de projets	Newfoundland and Labrador Construction Association

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/ l'activité	Organisme commanditaire	Publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Compétitions de compétences provinciales et nationales	<ul style="list-style-type: none"> • UBC (sections locales canadiennes) (NATAC) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes adultes de 18 ans et plus • Les parents • Les employeurs • Les femmes • Les éducateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • promouvoir l'apprentissage et les métiers auprès du public • travail de qualité 	<ul style="list-style-type: none"> • Annonces à la radio • Publicité imprimée (journaux et revues) • Brochures • Dépliants et livrets d'information • Affiches • Présentoirs
L'apprentissage, passerelle vers l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes adultes de 18 ans et plus • Les employeurs • Les apprentis éventuels • Les apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître la participation des employeurs • Augmenter le taux de réussite des apprentis • Augmenter le nombre d'apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> • Brochures • Dépliants et livrets d'information • Affiches • Site Web • Exposés en classe
Tisser des liens plus serrés avec l'industrie pour améliorer l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador 	<ul style="list-style-type: none"> • Les étudiants du secondaire • Les étudiants du niveau postsecondaire • Les industries • Les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation générale 	<ul style="list-style-type: none"> • Salons des carrières et salons de l'habitation • Visite des écoles • Réseautage • Séminaires d'orientation sur l'apprentissage

Programme/ l'activité	Organisme commanditaire	Publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Formation en industrie pour améliorer l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs Les établissements de formation Les apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> Faire participer un plus grand nombre d'employeurs Améliorer le taux de réussite des apprentis Augmenter le nombre d'apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> Affiches Brochures Cartes de porte-monnaie Séminaires
Accréditation des programmes en apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador 	<ul style="list-style-type: none"> Programmes des secteurs public et privé 	<ul style="list-style-type: none"> Accréditation des programmes d'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> Processus d'examen mené par l'industrie
Step Co-op, College of North Atlantic	<ul style="list-style-type: none"> Gonzaga High School 	<p><u>Principaux publics :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les jeunes de 13 à 17 ans <p><u>Publics secondaires :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les jeunes adultes de 18 ans et plus Les éducateurs Les parents Les employeurs Les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter la transition vers le College of the North Atlantic 	<ul style="list-style-type: none"> Brochures Site Web Exposés en classe
Promotion des carrières dans le secteur de la construction	<ul style="list-style-type: none"> Association canadienne de la construction et Newfoundland/Labrador Construction Association 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes de 13 à 17 ans Les jeunes adultes de 18 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> The Future – We Build It 	<ul style="list-style-type: none"> Brochures Site Web Bandes vidéo Imprimés

Programme/ l'activité	Organisme commanditaire	Publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Getting the Message Out	<ul style="list-style-type: none"> Ministère de l'Innovation, des Métiers et du développement rural 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes de 13 à 17 ans Les jeunes adultes de 18 ans et plus Les éducateurs Les parents Les employeurs Groupes de préparation à l'emploi et de développement des compétences Organismes communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les publics cibles aux avantages économiques et aux perspectives de carrières à T.-N. Renforcer la culture d'entreprise dans la province 	<ul style="list-style-type: none"> CD-ROM Brochures Dépliants et livrets d'information Affiches Site Web Exposés en classe Exposés généraux Faire connaître des histoires à succès
Bourse de 1 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> United Association 	<ul style="list-style-type: none"> Apprentis de 3^e et 4^e années SF/PF 	<ul style="list-style-type: none"> Ne pas abandonner (réussir) 	<ul style="list-style-type: none"> Communiquer avec les employeurs, les écoles et les apprentis
Bourse de 1 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> FIOE 	<ul style="list-style-type: none"> Les étudiants du secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> Promotion des métiers Promotion du syndicalisme 	<ul style="list-style-type: none"> Site Web
Bourses d'études	<ul style="list-style-type: none"> Association de la construction 	<ul style="list-style-type: none"> Les compagnies membres Les employés et les membres de leur famille 	<ul style="list-style-type: none"> Les étudiants du niveau postsecondaire 	<ul style="list-style-type: none"> Bulletins des membres

Programme/ l'activité	Organisme commanditaire	Publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Bourse de 1 000 \$	<ul style="list-style-type: none"> • Women in Resource Development Committee • (WIRD) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes travaillant dans le secteur de la construction 	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les femmes à faire carrière dans les métiers non traditionnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Site Web • Les employeurs
Métiers et technologie : programme d'orientation	<ul style="list-style-type: none"> • Women in Resource Development Committee 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes peuvent et doivent faire carrière dans le secteur des ressources naturelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de six mois (mathématiques et sciences) et deux semaines de formation en milieu de travail
Techsploration for Girls et GETT Camp	<ul style="list-style-type: none"> • Women in Resource Development Committee 	<ul style="list-style-type: none"> • Les filles de 6^e, 7^e et 9^e années 	<ul style="list-style-type: none"> • De bons emplois que peuvent occuper les femmes 	
Compétitions de compétences - Compétitions nationales du syndicat	<ul style="list-style-type: none"> • Les syndicats (menuisier et mécanicien de chantier de construction) des systèmes intérieurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Le public 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser le public aux métiers et l'encourager à y faire carrière 	<ul style="list-style-type: none"> • Prix et cadeaux • Tirages • Distribution d'imprimés • Banquet • Trophée
Amélioration du programme d'apprentissage actuel	<ul style="list-style-type: none"> • RHDCC et le ministère de l'Éducation 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes travailleurs • Les employeurs • Les instituts de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Les métiers offrent de bons débouchés 	<ul style="list-style-type: none"> • Forums en classe et au sein de l'industrie

Programme/ l'activité	Organisme commanditaire	Publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Profil de compétences	<ul style="list-style-type: none"> Bureau régional de RHDCC 	<ul style="list-style-type: none"> Étudiants A.B.E. 	<ul style="list-style-type: none"> Dévoilé dans le cadre de l'exposé sur le marché de la main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> Exposé et site Web
Sensibilisation générale	<ul style="list-style-type: none"> Instituts de formation du secteur privé 	<ul style="list-style-type: none"> Le public Les étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> La clé du succès 	<ul style="list-style-type: none"> Radio Publicité imprimée
Service de marketing (représentants du Service d'admission)	<ul style="list-style-type: none"> Academy Canada 	<ul style="list-style-type: none"> Les étudiants du secondaire Les enseignants Les parents 	<ul style="list-style-type: none"> Faire carrière dans un métier représente un bon choix de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> Salons de carrières Exposés en classe Rendez-vous à la maison
Journée des carrières (activité annuelle)	<ul style="list-style-type: none"> Academy Canada 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs Les étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> Promotion de l'apprentissage et du régime d'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> Stands d'information Exposés de l'industrie
Spécialistes des programmes d'études (secteur privé)	<ul style="list-style-type: none"> Academy Canada 	<ul style="list-style-type: none"> Les apprentis L'industrie 	<ul style="list-style-type: none"> Promotion du régime d'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> Visites en milieu de travail pour discuter du régime d'apprentissage avec les apprentis Rencontres avec des employeurs pour promouvoir l'apprentissage
Participation communautaire	<ul style="list-style-type: none"> Academy Canada Timbres de Pâques 	<ul style="list-style-type: none"> Le public 	<ul style="list-style-type: none"> Promotion des métiers 	<ul style="list-style-type: none"> Publicité par l'entremise des Timbres de Pâques Activités de financement (vente de billets prestigieux)

Programme/ l'activité	Organisme commanditaire	Publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Coordonnateur de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Academy Canada 	<ul style="list-style-type: none"> Les apprentis Les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> Promotion de la formation avancée 	<ul style="list-style-type: none"> Publipostage Visites d'emplacements
Ironworkers Education and Training Co. Inc.	<ul style="list-style-type: none"> Le gouvernement et le syndicat 	<ul style="list-style-type: none"> Les membres Les écoles secondaires 		<ul style="list-style-type: none"> Salons des carrières Trois bourses décernées aux diplômés
Sensibilisation générale	<ul style="list-style-type: none"> Capital Coast Development Alliance 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> Les métiers 	<ul style="list-style-type: none"> CD-ROM intitulé « By You For You »
Programme d'études commun de la région de l'Atlantique	<ul style="list-style-type: none"> Les directeurs de l'apprentissage du T.-N., du N.-B., de N.-É. et de l'Î.-P.-É. 	<ul style="list-style-type: none"> Les établissements de formation Les employeurs Les apprentis Les apprentis éventuels 	<ul style="list-style-type: none"> La transférabilité des crédits et la mobilité des apprentis et des compagnons 	
Quatre sondages sur les perceptions	<ul style="list-style-type: none"> Secrétariat des carrières dans la marine 	<ul style="list-style-type: none"> Les étudiants du secondaire Les parents Les enseignants Les conseillers en orientation 	<ul style="list-style-type: none"> Changer les perceptions et élaborer des stratégies de communication 	
Téléchargements sur un site Web : carrières dans le secteur du pétrole et du gaz		<ul style="list-style-type: none"> Les enseignants Les étudiants du secondaire 		<ul style="list-style-type: none"> Notes d'allocation Insertion vidéo