



Consultations régionales

Région sud de l'Ontario

Sommaire des résultats

Le 17 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.....	13
Annexe A – Ordre du jour de la journée de consultation.....	15
Annexe B – Liste des participants.....	16
Annexe C – Programmes régionaux et activités de promotion.....	19

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 Toronto, le 17 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 56 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, Bev Cook, ainsi que le directeur général du FCA-CAF, Keith Lancaster, et le directeur général de Compétences/Skills Canada, François Bélisle. 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, Gail Smyth, Lora Novak et Art Mayer, de Compétences/Skills Canada (Ontario) ont décrit brièvement les campagnes et activités de promotion des métiers spécialisés. Geri Smith, du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, donne ensuite un

aperçu des campagnes et activités en cours dans la province, y compris le crédit-impôt 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 principaux résultats de cette démarche sont décrits ci-dessous.

Principaux résultats

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

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 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 ou besoins actuels	Points
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Il est difficile de convaincre les employeurs d'embaucher des apprentis. Ils n'offrent pas suffisamment d'emplois aux jeunes et ne veulent accueillir que des apprentis de troisième année. • Les employeurs savent qu'ils font face à des pénuries de main-d'œuvre, mais ils ne sont pas disposés à embaucher des apprentis. • Il faut offrir de nouveaux stimulants pour inciter les employeurs à embaucher des apprentis. • Il faut fournir aux employeurs des renseignements financiers précis qui démontrent les avantages commerciaux liés à l'embauche d'apprentis. • Il faut offrir une reconnaissance accrue aux entreprises qui assurent la formation des apprentis. • Il faut expliquer les rouages de l'apprentissage. • Il faut aider les employeurs à créer des postes d'apprentis au sein de leur entreprise et à offrir des débouchés à leurs employés. • Il faut trouver une solution au maraudage d'apprentis chez les employeurs ayant offert la formation. 	330
Les enseignants du secondaire	<ul style="list-style-type: none"> • Les enseignants doivent jumeler le programme d'études du secondaire et les compétences technologiques. • Il existe des lacunes entre les systèmes scolaires. • Les écoles doivent entretenir des rapports plus étroits avec l'industrie. • Les commissions scolaires doivent donner l'exemple en embauchant également des apprentis. • Les programmes techniques offerts sont insuffisants et souvent incohérents. • Le programme d'études doit être repensé pour présenter les métiers spécialisés de façon réaliste et intéressante aux jeunes. • Il existe des lacunes en matière d'efficacité des communications. Les enseignants reçoivent beaucoup de documentation, mais la lisent-ils? 	155

Public cible	Lacunes ou besoins actuels	Points
Le système	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les programmes offerts doivent être soumis à des mesures de contrôle de la qualité afin de transmettre une information exacte sur les métiers spécialisés et l'apprentissage. La région souffre actuellement d'un éparpillement de l'information. • Il faut communiquer un message et des renseignements uniformes. • Il faut reconnaître les titres de compétences obtenus à l'étranger. • Il faut favoriser un préapprentissage généraliste. • Les métiers spécialisés doivent devenir obligatoires. 	101
Les parents	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut changer la perception et les attitudes négatives des parents à l'égard des métiers spécialisés. • Il faut modifier les aspirations des parents pour leurs enfants, leur faire connaître des carrières n'exigeant pas d'études universitaires. • Ils doivent connaître tous les moyens permettant d'obtenir une formation postsecondaire. • Les programmes de marketing doivent cibler les parents. • Les parents doivent comprendre les répercussions d'une préparation en bas âge de leur enfant. 	83
Les enseignants du primaire	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les enseignants doivent mieux connaître les métiers spécialisés. • On doit les exposer davantage aux métiers spécialisés. 	55
Les apprentis	<ul style="list-style-type: none"> • Des stimulants doivent convaincre les apprentis de ne pas changer d'employeur. • Ils doivent être capables de mesurer l'efficacité et les progrès de l'apprentissage dans la province. • L'apprentissage est peu connu. • L'information sur l'apprentissage est dépassée. • Il faut offrir plus de stimulants financiers et fiscaux pour les achats d'outils dans certains métiers. 	43
Les jeunes âgés de 18 à 25 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut les renseigner dès maintenant sur les débouchés offerts et sur le marché de la main-d'œuvre. • Il faut leur faire comprendre les nombreux débouchés qu'entraînera la retraite des baby-boomers. 	22

Public cible	Lacunes ou besoins actuels	Points
La population	<ul style="list-style-type: none"> • La perception de la société à l'égard des métiers doit changer. Il faut leur accorder la même importance qu'en Europe. • Il faut expliquer la situation dans son ensemble et bien faire connaître les métiers. • Il faut démystifier les métiers et faire la lutte aux préjugés. 	18
Les employeurs et leurs associations	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut élaborer ensemble des stratégies de maintien de l'effectif. • Il faut créer des liens aux programmes travail-études. • Les histoires à succès doivent être partagées avec les autres employeurs. • Il faut améliorer la qualité des renseignements sur le marché de main-d'œuvre. 	14
Les syndicats	<ul style="list-style-type: none"> • Les syndicats doivent s'unir pour attirer les apprentis dans leurs rangs. • Il faut attirer de nouveaux travailleurs dans les syndicats. 	7
Les femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut offrir aux femmes plus de possibilités de réseautage et d'encadrement dans les métiers spécialisés. 	5
Les membres des minorités ethniques	<ul style="list-style-type: none"> • Ils ont besoin de renseignements qui décrivent les obstacles liés à l'alphabétisation, à la culture et aux compétences essentielles et qui permettent de les éliminer. 	5
Les jeunes du primaire	<ul style="list-style-type: none"> • Ils ne comprennent pas les carrières offertes par les métiers spécialisés. • On ne leur permet pas de découvrir les métiers spécialisés en classe ou d'en faire l'expérience pratique. • Il faut leur fournir des renseignements correspondant à leur sexe. • Il faut mettre les métiers spécialisés en valeur lorsqu'on en parle aux jeunes. 	2
Les collèges et les centres de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes du secondaire doivent avoir l'occasion d'essayer les divers métiers à un coût modeste. 	0

2. Comment pouvons-nous combler cette lacune ou ce besoin en matière de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage (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** – Les employeurs doivent embaucher plus d'apprentis et comprendre les avantages financiers qu'en tirera l'entreprise.
2. **Les enseignants du secondaire** – On doit leur faire comprendre davantage la technologie et les métiers spécialisés et les intégrer au programme d'études. Il faut joindre les enseignants de façon plus efficace.
3. **Le système** – Il faut combler les lacunes du système pour transmettre un message uniforme et intégrer les divers programmes. Il faut également répondre au besoin systémique d'exposer plus d'étudiants du secondaire à la formation des métiers spécialisés.

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

- Transmettre, de concert avec les associations d'employeurs, le message de l'apprentissage aux entreprises (MEC et STA, p. ex.).
- Avoir recours aux employeurs ayant réussi à mettre en place des programmes d'apprentissage pour encourager les autres employeurs à faire de même.
- Les syndicats doivent promouvoir l'apprentissage auprès de leurs membres.
- Mettre au point des stimulants pour les employeurs de tous les métiers.
- Simplifier le processus d'apprentissage.
- Les employeurs doivent comprendre que l'apprentissage ne se limite pas à leur industrie, qu'il existe des régimes semblables pour les médecins, les ingénieurs et les infirmières, par exemple.
- Offrir des stimulants supplémentaires aux employeurs présentant une formation de qualité.
- Les associations d'employeurs doivent mieux comprendre l'importance de l'apprentissage pour en faire la promotion auprès de leurs membres. Il faut multiplier les démarches pour joindre les associations au moyen de rencontres, de bulletins, de sites Web, de stimulants financiers, de feuilles d'information, de foires aux questions, de prix et d'événements de reconnaissance.
- Préparer des annonces et des profils à l'intention des revues spécialisées.

- Promouvoir les programmes et les ressources que les employeurs peuvent utiliser pour assurer la croissance de leur entreprise.
- Lancer des programmes d'apprentissage et de formation dans les PME.
- Préparer des cours sur les stratégies de maintien de l'effectif (avec le soutien des ressources humaines).
- Enseigner les normes de formation aux employeurs.
- Définir et promouvoir les rôles et responsabilités de l'apprentissage auprès des employeurs et des apprentis.
- Comparer les programmes d'apprentissage offerts par les employeurs.
- Faire comprendre les avantages financiers de l'apprentissage aux employeurs.
- Élaborer une stratégie de marketing qui suscite la crainte chez les employeurs (d'ici 2013, par exemple, le taux de mortalité dépassera le taux de natalité, par exemple). Leur demander de se pencher sur l'âge de leur main-d'œuvre (attrition et retraite).
- Faire comprendre aux employeurs que l'argent n'explique pas toujours le départ d'un employé ou d'un apprenti.
- Le ministère de la Formation, des Collèges et Universités (MFCU) doit présenter des séances d'information aux employeurs éventuels.
- Il faut bien étoffer l'analyse de rentabilisation de l'apprentissage.
- Il faut éliminer le mythe selon lequel l'apprentissage est dispendieux.
- Rendre le régime d'apprentissage du MFCU plus convivial.
- Préparer un message publicitaire qui attire les employeurs à la table de l'apprentissage en utilisant le slogan « Argent gratuit! ».
- Rendre obligatoires l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle pour obliger les employeurs à s'y soumettre.
- Trouver tous les secteurs manquant de travailleurs spécialisés et mettre au point un système de soutien aux employeurs en leur facilitant l'accès aux programmes. Leur offrir un appui pratique et leur enseigner les stratégies de maintien de l'effectif.
- Changer la culture des employeurs et des entreprises pour qu'elle soutienne davantage l'apprentissage.
- Créer des comités industriels comme des comités d'information ou des comités consultatifs de programme.

2. Les enseignants du secondaire

- Lancer des campagnes de sensibilisation sur les carrières offertes par les métiers spécialisés. Ces campagnes élimineront les préjugés et changeront les attitudes à l'égard des métiers spécialisés qui sont vus comme des carrières de deuxième choix. Le système d'éducation doit cesser de se concentrer sur les études pour faire place aux carrières techniques.
- Les démarches doivent cibler les directeurs d'école, les conseillers en orientation et les enseignants des programmes techniques. (Il faut insister et leur fournir des renseignements au lieu d'attendre leurs demandes.)
- Il faut organiser une conférence de pratiques exemplaires à l'intention des enseignants et de l'industrie et offrir des visites en milieu de travail.

- Il faut se concentrer sur la base et sur les compétences essentielles que doit offrir le système scolaire.
- Il faut offrir une meilleure formation aux enseignants présentant le cours sur les carrières en 10^e année.
- Il faut rendre obligatoire un cours « d'intégration des technologies » pour tous les étudiants de la 9^e année.
- Il faut accroître le nombre d'employés dans les écoles.
- Les programmes d'études doivent comporter des stratégies de mise en œuvre plus efficaces.
- Offrir la formation sur place comme option du niveau postsecondaire.
- Organiser des visites des centres de formation et des lieux de travail à l'intention des enseignants et des conseillers en orientation.
- Veiller à ce que le programme d'études utilise les feuilles d'information sur les métiers spécialisés.
- Mettre au point un ordinogramme pour aider les enseignants à enseigner les divers cheminements de carrière.
- Établir des liens entre les programmes d'études et les compétences exigées par les métiers. Accorder plus d'importance à la technologie dans la préparation des programmes d'études.
- Augmenter le nombre de métiers couverts par le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario et y affecter des personnes possédant une expérience technique.
- Augmenter le nombre d'exposés en classe.
- Renseigner les enseignants sur les métiers spécialisés, les compétences requises pour y faire carrière et les futurs besoins en main-d'œuvre dans les métiers spécialisés.
- Les enseignants doivent être exposés aux métiers spécialisés à l'école.
- Profiter de la popularité des émissions de télévision consacrées aux métiers spécialisés (projets de cuisine et de rénovation) pour faire connaître les aspects positifs des métiers.

3. Le système

- Mettre au point des guichets uniques d'information sur l'apprentissage, la formation et les stimulants pour faciliter l'accès à l'information et regrouper les services. Il faut centraliser l'information pour que tous connaissent le rôle joué par les divers intervenants.
- Le système doit adopter une nouvelle approche à l'égard des renseignements sur le marché de la main-d'œuvre. Il doit présenter les compétences requises par les métiers (vérifier les demandes de formation et de perfectionnement).
- Il faut investir davantage dans la formation.
- Les projets d'infrastructure gouvernementaux doivent satisfaire les besoins de l'industrie en vue de stabiliser les demandes du marché concernant les apprentis.
- Soutenir la collaboration entre l'industrie et le gouvernement pour veiller à ce qu'on enseigne les compétences requises.

- Aider les apprentis à trouver un employeur.
- Imposer une taxe sur la formation axée sur les compétences comme en Europe.
- Il faut abaisser le ratio compagnons-apprentis.
- Les provinces et le gouvernement fédéral doivent conclure une entente sur le marché de la main-d'œuvre.
- Améliorer la concertation entre les organismes du régime d'apprentissage pour établir des cheminements clairs pour les jeunes et pour les employeurs.
- Promouvoir l'apprentissage au sein de la haute direction de tous les établissements d'enseignement (conseil d'administration, p. ex.). Encourager les apprentis à se montrer généreux en participant aux efforts de promotion de ces groupes.
- Veiller à mettre à jour les coordonnées des personnes-ressources.
- Simplifier et augmenter l'efficacité du processus d'apprentissage. Essayer de le rendre uniforme pour tous les métiers.
- Mesurer de façon plus exacte le nombre de personnes décrochant une carte de compétences et le nombre total de personnes inscrites. Améliorer le suivi des apprentissages non terminés et des décrochages.
- Améliorer le système d'évaluation des employeurs et des apprentis éventuels.
- Rendre obligatoire la reconnaissance professionnelle dans tous les métiers.
- Augmenter le nombre de programmes de préapprentissage.
- Veiller à ce que les collèges et les organismes de formation fassent preuve d'une plus grande souplesse au chapitre de la formation offerte en classe.
- Offrir un meilleur soutien de revenu aux apprentis.
- Proposer des solutions locales aux besoins locaux.
- Faire la promotion en personne de tous les programmes à tous les publics intéressés.
- Appliquer de façon rigoureuse les programmes actuels.
- Favoriser le mentorat par les pairs dans divers groupes d'âge.
- Faire en sorte que le système d'éducation recueille les commentaires des comités industriels.
- Améliorer la formation offerte aux consultants en formation du MFCU.
- Embaucher des consultants en métiers qualifiés pour appuyer les consultants en formation du MFCU.

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	Suggestion	Points attribués
Le système	<ul style="list-style-type: none"> Imposer une taxe sur la formation axée sur les compétences comme en Europe 	12
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Lancer des programmes d'apprentissage dans les nouvelles PME 	10
Le système	<ul style="list-style-type: none"> Rendre obligatoires l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle pour obliger les employeurs à s'y soumettre 	9
Le système	<ul style="list-style-type: none"> Arrêter de discuter et mettre en oeuvre toutes les suggestions et idées reçues 	9
Les enseignants du secondaire	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer l'éducation et la formation offertes aux enseignants présentant le cours des carrières en 10^e année 	8
Le système	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la concertation entre les organismes du régime d'apprentissage afin d'établir des cheminements clairs pour les jeunes et pour les employeurs 	8
Le système	<ul style="list-style-type: none"> Mettre au point des guichets uniques d'information sur l'apprentissage, la formation et les stimulants pour faciliter l'accès à l'information et regrouper les services. 	7
Les enseignants du secondaire	<ul style="list-style-type: none"> Les enseignants doivent être plus exposés aux métiers spécialisés à l'école 	6
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Il faut étoffer l'analyse de rentabilisation de l'apprentissage et expliquer les avantages financiers de l'apprentissage 	6
Le système	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la formation offerte aux consultants en formation du MFCU et les exposer davantage aux aspects pratiques des métiers 	4
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Transmettre, de concert avec les associations d'employeurs, le message de l'apprentissage aux entreprises (MEC et STA, p. ex.) 	3

Public cible	Suggestion	Points attribués
Les enseignants du secondaire	<ul style="list-style-type: none"> Il faut rendre obligatoire un cours « d'intégration des technologies » pour tous les étudiants de la 9^e année 	3
Les enseignants du secondaire	<ul style="list-style-type: none"> Il faut se concentrer sur les conseillers en orientation et sur les enseignants des programmes techniques 	2
Les enseignants du secondaire	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des visites des centres de formation et des lieux de travail à l'intention des enseignants et des conseillers en orientation 	2
Les enseignants du secondaire	<ul style="list-style-type: none"> Le programme d'études doit accorder plus d'importance à la formation technique 	2
Le système	<ul style="list-style-type: none"> Mesurer de façon plus exacte le nombre de personnes décrochant une carte de compétences et le nombre total de personnes inscrites 	2
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Avoir recours aux employeurs ayant réussi à mettre en place des programmes d'apprentissage pour encourager les autres employeurs à faire de même 	1
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Définir et promouvoir les rôles et responsabilités de l'apprentissage auprès des employeurs et des apprentis 	1
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Trouver tous les secteurs manquant de travailleurs spécialisés et mettre au point un système de soutien aux employeurs en leur facilitant l'accès aux programmes. Leur offrir un appui pratique et leur enseigner les stratégies de maintien de l'effectif 	1
Les enseignants du secondaire	<ul style="list-style-type: none"> Mettre au point un ordinogramme pour aider les enseignants à enseigner les divers cheminements de carrière 	1
Le système	<ul style="list-style-type: none"> Les provinces et le gouvernement fédéral doivent conclure une entente sur le marché de la main-d'œuvre 	1

Plusieurs suggestions ont été faites pour combler les lacunes et les besoins actuels. À la lumière de celles-ci, l'équipe nationale de la campagne dirigée par la chargée de projet Beverlie Cook s'associera aux intervenants régionaux pour discuter de stratégie et des ressources nécessaires pour promouvoir 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 17 mars 2005
Endroit : Double Tree International Plaza**

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	Gary	Baldwin		APMA
2	Mark	Benoit	Président, School of Business & Technology	St. Clair College of Applied Arts & Technology
3	Vic	Bodnar		Carpenter's District Council
4	Rod	Cameron		Fanshawe College
5	Len	Carter	Coprésident (syndicats)	Waterloo Wellington Training & Adjustment Board
6	Paul	Clipsham		CME
7	Matthew	Creary		Carpenter Local 18
8	Don	Crichton	Directeur administratif	United Association Local 853 Sprinkler Fitters of Ontario
9	Shalini	de Cunha		Peel-Halton-Dufferin Training Board
10	Patti-Lynn	DeLaire		Colleges of Ontario
11	Vicky	Ducharme		Sarnia-Lambton Training Board
12	Cyndy	Dutkiewicz		Canadian Automotive & Trucking Institute
13	Rod	Eastman		Dofasco Inc.
14	Gord	Evans		Workforce Development Board
15	Fred	Fairs		Ford du Canada Limitée
16	Sam	Gallo	Président, Parts Technician	Parts Technicians of Ontario
17	Teenie	Gibson		Ministère de la Formation, des Collèges et Universités
18	Jill	Halyk		Grand Erie Training and Adjustment Board
19	Mark	Irwin		Bison Transport
20	Wayne	Kerr		Centennial College
21	Jerry	Kucheran	Coprésident, Technicien en camion et en autobus	PAC/Coprésidents
22	Peter	Lesser		Skilled Trades Alliance
23	Karen	Lior		Toronto Training Board
24	Ross	Lister		The Pool and Hot Tub Council of Canada

	Prénom	Nom	Poste	Organisme
25	Tom	Logan		The Centre
26	Dale	Long	Président, School of Early Childhood Education	Seneca College of Applied Arts & Technology
27	Robert	Low		Matcom Industrial
28	Duncan	MacDuff		Niagara College Canada
29	Scott	Macivor	PDG	Ontario Construction Secretariat
30	Charlene	MacLennan	Directrice administrative	Eastern Ontario Training Board
31	Bill	Mandris	Président	Northern Ontario Welding School
32	Art	Mayer		Compétences/Skills Canada (Ontario)
33	Gail	McCallum	Vice-président	Northern Ontario Welding School
34	Jack	McLaren	Coordonnateur	Labourer's Int'l Union of N.America, Local 506 Trg Trust
35	Judy	Noel		Simcoe County Training Board
36	Lara	Novak		Compétences/Skills Canada (Ontario)
37	Gary	O'Neill		IUOE Local 1793
38	Trudy	Parsons		Niagara Training and Adjustment Board
39	Cynthia	Persaud		TDSB
40	John	Poirier		Universal Workers Union, Local 183, Life Long Learning Centre
41	Charmaine	Rodrick		Tradeability.ca
42	Lito	Romano	Coordonnateur des programmes d'aide	Universal Workers Union, Local 183, Life Long Learning Centre
43	Carol	Simpson		Waterloo-Wellington Training and Adjustment Board
44	Jack	Slothouber	Gestionnaire d'établissement	ATS Systems Division
45	Geri	Smith	Conseiller en politiques	Ministère de la Formation, des Collèges et Universités
46	Gail	Smyth	Directrice générale	Compétences/Skills Canada (Ontario)
47	Debbie	Spence	Gestionnaire	Skilled Trades Alliance
48	Dan	Towey		Canadian Automotive & Trucking Institute
49	Judy	Travis		Hamilton Training Advisory Board

	Prénom	Nom	Poste	Organisme
50	Joel	Van Bynen	Directeur	Elgin, Middlesex, Oxford, Local Training Board
51	Barry	Walker	Directeur administratif	United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America-Local 18
52	David	Weatherhead	Agent de l'apprentissage, School of Transportation	Centennial College
53	Donald	Wiles	Doyen associé, School of Applied Computing & Engineering Sciences	Sheridan Institute of Technology & Advanced Learning
54	Manon	Wishnousky		APMA
55	Peter	Wynnyczuk		Arborist Industry Committee
56	Hans	Zawada	Doyer, Trades & Apprenticeship	Conestoga College

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/Activité /Campagne	Organismes commanditaires	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens tactiques de promotion
Journées d’activités technologiques au primaire	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences/Skills Canada (Ontario) 	<ul style="list-style-type: none"> • Élèves du primaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter les métiers spécialisés aux enfants de bas âge 	<ul style="list-style-type: none"> • Compétition • 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"> • Faire la promotion des carrières dans les métiers spécialisés auprès des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Conférences rassemblant de jeunes femmes • Activités pratiques • Rencontres 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 femmes du secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire la promotion des carrières dans les métiers spécialisés auprès des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter des activités de mentorat et favoriser les rencontres entre jeunes femmes et femmes faisant carrière dans les métiers • Souper en compagnie de conférenciers invités • Site Web : www.skillsontario.com
Conférence de conseillers scolaires	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences/Skills Canada (Ontario) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les éducateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire la promotion des carrières dans les métiers spécialisés auprès des éducateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Conférence • Site Web : www.skillsontario.com

Programme/Activité /Campagne	Organismes commanditaires	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens tactiques de promotion
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 offertes par les métiers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> Bandes vidéo Exposé Site Web : www.skillsontario.com
Courses 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 métiers spécialisés au moyen d'épreuves amusantes 	<ul style="list-style-type: none"> Compétition Activité pratique Site Web : www.skillsontario.com
Skills Work for Youth – camp estival d'employabilité	<ul style="list-style-type: none"> Compétences/Skills Canada (Ontario) 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes de 7^e et 8^e année 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir les activités et les carrières des 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 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> Projet de financement pour augmenter les ressources disponibles (frais de déplacement des participants aux Olympiades de compétences) 	<ul style="list-style-type: none"> Souper de financement Vente aux enchères par écrit Site Web : www.skillsontario.com
Renseignements généraux sur les métiers	<ul style="list-style-type: none"> National Association of Skilled Trades 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes de 13 à 17 ans Les jeunes de plus de 18 ans Les éducateurs Les parents Les femmes Les Autochtones Les membres des minorités visibles 	<ul style="list-style-type: none"> Mentorat offert aux étudiants souhaitant faire carrière dans les métiers Liste de conférenciers pour les écoles secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> Publicité en ligne Brochures Site Web : www.ncast.ca

Programme/Activité /Campagne	Organismes commanditaires	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens tactiques de promotion
Formation offerte aux étudiants engagés dans le service d'entretien et la réparation automobiles	<ul style="list-style-type: none"> • Ford du Canada Limitée 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes de plus de 18 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les jeunes à faire carrière comme technicien automobile • Satisfaire les besoins en main-d’œuvre des concessionnaires du Canada • Améliorer les connaissances des employés des concessionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> • CD-ROM • Brochures • Dépliants d'information • Site Web : www.ford.com • Exposés en classe
Career Connect : Focus on Apprenticeship	<ul style="list-style-type: none"> • Les collèges membres du réseau ontarien d'éducation et de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes de 13 à 17 ans • Les éducateurs • Les parents 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire la promotion des métiers au secondaire • Offrir des marques de reconnaissance aux collèges 	<ul style="list-style-type: none"> • CD-ROM • 54 profils de diplômés collégiaux • 40 vignettes d'apprentis • Partenariat établi avec TV Ontario • Site Web : www.collegeconnect.on.ca
Tradeability.ca	<ul style="list-style-type: none"> • Durham Region Local Training Board • Les partenaires de la région de Durham • RHDCC • Ministère de la Formation, des Collèges et Universités 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les jeunes aux métiers et à l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Afficher en ligne un guide décrivant 60 carrières dans les métiers spécialisés • Événements spéciaux et séminaires • Comités locaux de l'industrie • Publicité imprimée • Radio • Cinéma • Site Web : www.tradeability.ca

Programme/Activité /Campagne	Organismes commanditaires	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens tactiques de promotion
Opérateur de machine à souder	<ul style="list-style-type: none"> • Northern Ontario Welding School Inc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes • Les éducateurs • Les parents • Les employeurs • Les femmes • Les Autochtones • Les membres des minorités visibles • Les personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> • Attirer les jeunes aux métiers spécialisés • Amélioration des compétences • Amélioration des compétences jusqu’au niveau compagnon 	<ul style="list-style-type: none"> • Annonces télévisées • Radio • Publicité imprimée (journaux, revues et publications spécialisées) • Publicité en ligne • Brochures • Dépliants d’information • Affiches • Site Web : www.northontweldschool.com • Publipostage • Exposés en classe • Exposé général • Présentoir • Participation aux salons d’emploi et de carrières
Skilled Trade Alliance	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernement du Canada • Les employeurs • Les associations • Les syndicats • Les éducateurs (Services de soutien offerts aux membres) 	<p>Principaux publics</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les éducateurs • Les employeurs <p>Publics secondaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes de plus de 18 ans • Les parents • Autres ordres de gouvernement 	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir des services concrets aux intéressés et aux partenaires • Tirer le maximum des ressources et réseaux actuels • Entretenir de bons rapports avec tous les partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicité imprimée (journaux) • Brochures • Dépliants d’information • Affiches • Site Web : www.skilledtrades.ca • Publipostage • Exposé en classe • Exposés généraux • Présentoirs • Visite impromptue et rencontres personnelles

Programme/Activité /Campagne	Organismes commanditaires	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens tactiques de promotion
Mécanicien de chantier/Électricien Programme travail-études pour technicien et apprenti	<ul style="list-style-type: none"> • Mohawk College • Dofasco • Stelco Lake Erie 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes de 13 à 17 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître le nombre de jeunes participant à un programme d'apprentissage • Satisfaire la demande croissante de technologie dans l'industrie de l'acier • Rehausser l'image des carrières dans les métiers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposés en classe • Présentoirs • Salons de carrières • Site Web : www.dofasco.ca
Promotions générales	<ul style="list-style-type: none"> • Carpenters' District Council of Ontario 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes de 13 à 17 ans • Les jeunes de plus de 18 ans • Les éducateurs • Les adultes 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuer de la documentation sur la menuiserie à toutes les écoles • Renseigner les jeunes et les éducateurs sur la menuiserie 	<ul style="list-style-type: none"> • Brochures • Affiches • Exposés en classe • Présentoirs • Bandes vidéo • Site Web : www.carpentersdc.com
Women in Skilled Trades (WIST)	<ul style="list-style-type: none"> • The Centre for Skills Development and Training 	<p>Principaux publics</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes de plus de 18 ans • Les femmes <p>Publics secondaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les femmes aux métiers spécialisés • Fournir aux étudiants une expérience théorique et pratique des métiers spécialisés • Offrir aux étudiants des postes de débutants dans le secteur de la construction résidentielle 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicité imprimée (journaux, magazines et publications spécialisées) • Affiches • Site Web : www.thecentre.on.ca • Installations de bannières sur des artères achalandées • Émissions de télévision du matin et autres émissions

Programme/Activité /Campagne	Organismes commanditaires	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens tactiques de promotion
Opening Doors to a Skilled Workforce	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités	<ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs et les personnes formées à l'étranger 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire connaître les programmes du ministère, y compris les programmes et services offerts aux personnes formées à l'étranger (« Opening Doors » l'an dernier) • Distribution du guide pour employeurs « Sharpening Your Competitive Edge » 	<ul style="list-style-type: none"> • Job Grow Hotline : 1-800-387-5656 416 326-5656 • Site Web : www.edu.gov.on.ca
Report on Apprenticeship		<ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs et les apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> • Renseigner les employeurs et les apprentis sur les programmes et services qui leur sont offerts 	<p>Les points qui suivent utilisent des moyens variés tels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des brochures et des livrets • Des guides d'information • Des affiches • Des stands et des présentoirs • Des feuilles d'information sur les métiers • Un site Web • Des cérémonies de remise de prix

Programme/Activité /Campagne	Organismes commanditaires	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens tactiques de promotion
Reconnaissance des employeurs		<ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Un programme de reconnaissance offrant des prix, à l’échelle régionale et provinciale, aux employeurs ayant fait preuve de leadership dans la formation d’apprentis. La troisième cérémonie de remise des prix du Ministre aux employeurs a lieu en avril 2005 	
Salons des carrières		<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes et les demandeurs d’emploi plus âgés 	<ul style="list-style-type: none"> • Le ministère commande un salon national de l’emploi et une exposition formation et participe aux salons des carrières locaux pour faire connaître les carrières dans les métiers spécialisés 	
Programme d’apprentissage pour les jeunes de l’Ontario		<ul style="list-style-type: none"> • Les enseignants, les parents, les étudiants et les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Le ministère subventionne l’embauche des coordonnateurs du programme dans tous les conseils scolaires. Ceux-ci font connaître les métiers spécialisés aux enseignants, aux parents et aux étudiants et recrutent des employeurs pour assurer la formation des étudiants 	

Programme/Activité /Campagne	Organismes commanditaires	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens tactiques de promotion
Programme de préapprentissage		<ul style="list-style-type: none"> Les apprentis éventuels et les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> Le ministère subventionne les fournisseurs approuvés des programmes de préapprentissage qui veillent à ce des apprentis et des employeurs participent au programme 	
Passport to Prosperity		<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs et les étudiants du secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> Le ministère, de concert avec le conseil des partenariats provinciaux, s'efforce d'accroître le nombre d'employeurs participant à des programmes axés sur les carrières et ciblant les jeunes du secondaire, y compris le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario 	
Skills Connect		<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes, les étudiants et les demandeurs d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Une section du site Web du ministère offre des renseignements et des liens concernant les métiers spécialisés, y compris une base de données d'emplois obtenus au moyen de l'apprentissage et, dans le cas de plusieurs métiers, les cours du secondaire requis pour entreprendre un programme d'apprentissage 	

Programme/Activité /Campagne	Organismes commanditaires	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens tactiques de promotion
You and the Job Market		<ul style="list-style-type: none"> • Les enseignants • Les conseillers en orientation du secondaire • Les conseillers en carrières du programme Job Connect 	<ul style="list-style-type: none"> • Publication décrivant les tendances du marché de l’emploi et présentant l’apprentissage comme une option de niveau postsecondaire 	
Promotion permanente		<ul style="list-style-type: none"> • Les étudiants • Les demandeurs d’emplois plus anciens • Les employeurs • Le public 	<ul style="list-style-type: none"> • Matériel de promotion sur l’apprentissage (métiers précis) et programmes tels des prêts pour l’achat d’outils 	
Programmes d’apprentissage dans le secteur de la construction	<ul style="list-style-type: none"> • Universal Workers Union, Local 183, Lifelong Learning Centre 	<p>Principaux publics</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes adultes de plus de 18 ans • Les éducateurs • Les parents • Les employeurs <p>Publics secondaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes de 13 à 17 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire connaître les programmes d’apprentissage aux étudiants • Faire connaître les débouchés aux éducateurs • Créer un bassin de travailleurs spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Télévision • Publicité imprimée (journaux, magazines et publications spécialisées) • Brochures • Dépliants d’information • Exposé en classe • Exposés généraux • Présentoirs • Visites • Site Web : www.183training.com