



Compétences - Connaissances - Excellence

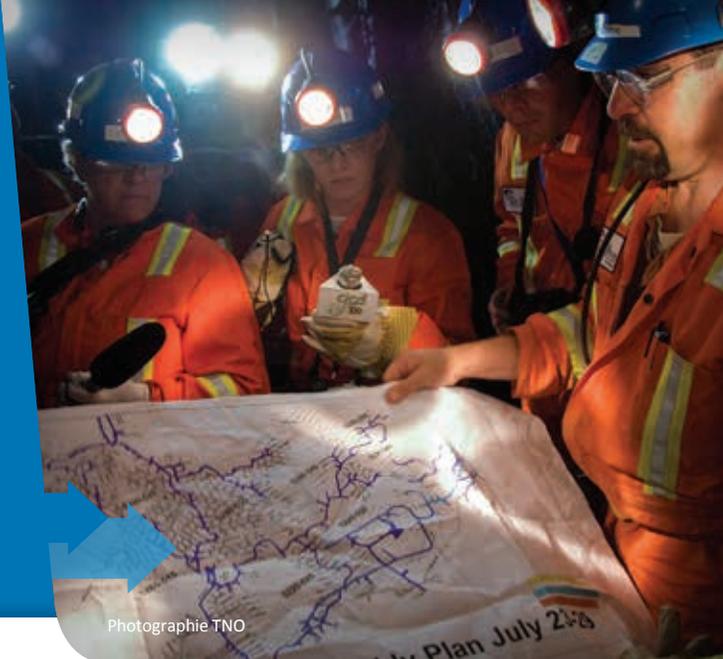
Stratégie des TNO sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions 2017 à 2022

Une stratégie pour améliorer la formation, l'apprentissage, la qualification et les débouchés pour les métiers spécialisés et les emplois du secteur industriel aux Territoires du Nord-Ouest

Gouvernement des
Territoires du Nord-Ouest



TABLE DES MATIÈRES



Photographie TNO

MESSAGE DU MINISTRE	2	DÉFIS ET POSSIBILITÉS.....	8
INTRODUCTION	3	PRINCIPAUX DÉFIS.....	8
ORIENTATION STRATÉGIQUE.....	4	Pénurie de main-d'œuvre qualifiée.....	8
Ambition	4	Augmenter le taux de réussite des femmes et des Autochtones en position d'apprentis	9
Principes.....	4	Nombre et expérience limités des compagnons..	10
LIENS STRATÉGIQUES AVEC L'INITIATIVE DES COMPÉTENCES POUR RÉUSSIR.....	5	Administration du programme.....	10
Buts de la Stratégie –		PRINCIPALES POSSIBILITÉS.....	11
Un cadre propice au succès	5	Développement et mobilisation de l'industrie...	11
1. Relever les niveaux de compétences par une formation et des études pertinentes.....	5	Liens avec les écoles.....	11
2. Comblent les lacunes de l'éducation et de l'emploi par des mesures de soutien ciblées	5	Possibilité de mettre en place un modèle novateur d'apprentissage par parrainage	12
3. Accroître la population active des TNO par des partenariats.....	5	Un service axé sur le client.....	13
4. Améliorer les décisions par la collecte de données pertinentes sur le marché du travail.....	5	LES BUTS –	
APPRENTISSAGE ET QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES MÉTIERS ET PROFESSIONS.....	6	UN CADRE PROPICE AU SUCCÈS	14
Aperçu	6	1. Relever les niveaux de compétences par une formation et des études pertinentes...	14
La Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et professions	6	2. Comblent les lacunes de l'éducation et de l'emploi par des mesures de soutien ciblées ...	16
Avantages du programme d'apprentissage et de qualification professionnelle des métiers et professions.....	7	3. Accroître la population active des TNO par des partenariats.....	15
		4. Améliorer les décisions par la collecte de données pertinentes sur le marché du travail...	17
		PROCHAINES ÉTAPES.....	18
		Démarche de mesure du rendement	18

MESSAGE DU MINISTRE



J'ai le plaisir de vous présenter la *Stratégie 2017 à 2022 des TNO sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions*. Cette stratégie s'inscrit dans la foulée du cadre stratégique décennal *Des compétences pour réussir*. Les deux démarches partagent une ambition, des objectifs et des mesures visant à bâtir la main-d'œuvre et à diversifier notre économie. Le GTNO entend ainsi améliorer le système d'apprentissage et de qualification professionnelle aux Territoires du Nord-Ouest et contribuer à combler les lacunes de notre marché du travail.

La Stratégie répond aux priorités de la 18^e Assemblée législative : entreprendre des démarches pour remédier à la pénurie de compétences en améliorant les programmes de renforcement des capacités destinés aux jeunes et en augmentant les possibilités d'accéder à l'éducation postsecondaire, à l'apprentissage de métiers et aux établissements d'enseignement nordiques.

Je profite de l'occasion pour remercier tous ceux et celles qui ont collaboré aux entretiens et répondu aux questionnaires en ligne. Votre participation a permis de faire de ce document une stratégie globale qui répondra aux besoins des différents acteurs du milieu tout en contribuant au perfectionnement des compétences et à la robustesse des industries ténosies.

Les récentes *Évaluation des perspectives et des besoins du marché du travail aux TNO*, de même que le rapport *Emplois recherchés aux TNO : projection sur 15 ans*, regorgent d'informations précieuses pour comprendre

les perspectives du marché du travail ténosies. De plus, ces rapports soutiennent le cadre stratégique décennal *Des compétences pour réussir*, qui vise à accroître la réussite professionnelle des Ténosies, à combler les pénuries d'employés compétents et à répondre plus efficacement aux besoins des employeurs. La Stratégie contribuera au développement d'une main-d'œuvre qualifiée qui, en retour, fera partie intégrante d'une économie solide, prospère et avantageuse pour tous les habitants du Nord.

La Stratégie renforcera le programme actuel d'apprentissage et de qualification en mettant davantage le client au centre des services, en améliorant l'administration du programme et en stimulant la mobilisation de l'industrie. Au cours des cinq prochaines années, le Ministère étendra l'accès aux formations et aux certifications pour les métiers spécialisés, il mettra à profit les données sur le marché du travail pour stimuler le développement économique communautaire, et il bonifiera l'expérience des employeurs et des apprentis, tout en cultivant une philosophie de programme axée sur le client.

Alfred Moses
Ministre de l'Éducation, de la Culture
et de la Formation



INTRODUCTION



Compétences Canada

La *Stratégie des TNO sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions* décrit les mesures qu'entend adopter le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF) pour améliorer le système actuel d'apprentissage et de qualification professionnelle aux Territoires du Nord-Ouest, de même que les programmes d'apprentissage et de certification pour les métiers spécialisés et les emplois du secteur industriel. Elle orientera le travail du Ministère en vue d'augmenter le nombre de stagiaires, d'apprentis et de compagnons pour répondre aux besoins du marché du travail des TNO.

Cette stratégie répond aux priorités de la 18^e Assemblée législative et poursuit les mêmes objectifs que le cadre stratégique *Des compétences pour réussir* du MÉCF, c.-à-d. accroître la réussite professionnelle des Tenois et répondre plus efficacement aux besoins des employeurs. La Stratégie et le cadre stratégique soulignent l'importance vitale d'une éducation de qualité et du perfectionnement professionnel tout en reconnaissant la nécessité de bâtir une main-d'œuvre qualifiée.

En somme, la Stratégie servira à :

- améliorer l'accès à la formation et à la certification pour les métiers et professions spécialisés;
- améliorer l'expérience du client en cultivant une philosophie de programme axée sur le client;

- améliorer l'expérience des employeurs et des apprentis en suscitant un sentiment d'appartenance;
- utiliser les données sur le marché du travail pour prendre des décisions éclairées;
- valoriser et reconnaître les compétences et connaissances actuelles des ouvriers spécialisés qui encadrent, guident et forment les apprentis;
- stimuler le développement économique communautaire en aidant les gens de métiers spécialisés à accroître leurs aptitudes entrepreneuriales et à fonder des entreprises locales.

Processus d'élaboration de la Stratégie

Divers intervenants possédant une connaissance approfondie de l'apprentissage et de la qualification professionnelle ont été consultés pour élaborer cette stratégie. D'importantes consultations ont été menées auprès des organisations intéressées afin de mieux orienter et coordonner l'apprentissage et la certification. Pour faciliter ce processus consultatif et entamer les échanges avec les intervenants, des volets thématiques ont été choisis, tant parmi les sujets habituels que les nouvelles priorités. Des entretiens ont eu lieu en personne et par téléphone. Un sondage en ligne complétait la démarche.

ORIENTATION STRATÉGIQUE



Ambition

Doter les TNO d'un programme d'apprentissage et de qualification professionnelle des métiers et professions adapté aux besoins actuels et facilitant l'essor d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente.

Principes

Pour réaliser notre ambition et atteindre les objectifs du programme d'apprentissage et de qualification, nous voulons tirer parti des éléments qui ont fait leurs preuves et viser de nouveaux sommets. La mise en œuvre des mesures proposées s'appuiera sur les principes suivants :

- **Une approche axée sur le client** : Améliorer l'expérience du client en cultivant une philosophie de programme axée sur le client, tant pour les apprentis que pour les employeurs.
- **Une approche axée sur les relations et sur l'industrie** : La relation entre employeur et apprenti est au cœur de l'apprentissage des métiers. L'employeur est le principal formateur et le principal bénéficiaire : le système doit donc être axé sur l'industrie.
- **Une collaboration régionale et nationale** : Établir une relation de travail efficace avec les partenaires territoriaux et nationaux pour être plus efficaces et participer pleinement à la mobilité des apprentis et à l'Initiative d'harmonisation du Sceau rouge.
- **Diversité et inclusion** : Se concentrer sur les besoins du marché du travail, tout en embrassant la diversité et en favorisant l'entrée dans un plus large éventail de métiers.
- **Des décisions fondées sur des données probantes** : Toutes les décisions se fondent sur les meilleures recherches disponibles et les données expérimentales recueillies sur le terrain.
- **Souplesse et accessibilité** : Élaborer toute une variété de mesures de soutien et de formation à l'intention des apprentis pour garantir leur réussite, notamment en créant des programmes de transition et d'acquisition des compétences essentielles pour les apprentis potentiels.
- **Responsabilités et résultats** : Faire preuve de transparence et rendre des comptes à tous les intervenants en ce qui a trait aux décisions, à l'allocation des ressources et au rendement; fixer les normes et obligations de tous les participants.



LIENS STRATÉGIQUES AVEC L'INITIATIVE DES COMPÉTENCES POUR RÉUSSIR



La Stratégie est étroitement liée au cadre stratégique décennal et au plan d'action de l'initiative *Des compétences pour réussir*. Par conséquent, elle adopte les quatre buts du cadre stratégique, mais en ajustant les descripteurs :

Buts de la Stratégie – Un cadre propice au succès

1. Relever les niveaux de compétences par une formation et des études pertinentes



Les programmes de développement des compétences et de formation des apprentis répondent aux demandes du marché et renforcent les capacités à long terme

3. Accroître la population active des TNO par des partenariats



Les employeurs des TNO doivent pouvoir recruter une main-d'œuvre compétente afin de développer et d'optimiser les compétences des Tenois, d'attirer de nouveaux venus pour combler les pénuries et d'inciter les employés à rester aux TNO, contribuant ainsi au maintien de la croissance économique.

2. Comblar les lacunes de l'éducation et de l'emploi par des mesures de soutien ciblées



Les employeurs et apprentis tenois ont accès à des mesures de soutien et d'encouragement pertinentes et efficaces qui correspondent aux exigences du marché du travail territorial.

4. Améliorer les décisions par la collecte de données pertinentes sur le marché du travail



Les Tenois, les apprentis et les employeurs des TNO doivent pouvoir accéder facilement à des renseignements sur le marché du travail qui soient pertinents, précis et récents pour prendre des décisions éclairées concernant leur carrière ou leur entreprise.

APPRENTISSAGE ET QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES MÉTIERS ET PROFESSIONS



Photographie TNO

Aperçu

Le programme d'apprentissage et de qualification professionnelle des métiers et professions des TNO vise à former et à qualifier les travailleurs afin qu'ils satisfassent aux normes conçues et reconnues par l'industrie. Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF), par l'intermédiaire de la Division de la mise en valeur des ressources humaines et des normes du travail, et en vertu de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions*, est chargé d'administrer le programme. Le MÉCF soutient l'élaboration, la tenue à jour et l'exécution des programmes de formation pour les métiers spécialisés et les professions qui contribuent à l'essor d'une main-d'œuvre nordique qualifiée. Il entend fournir à tous les apprentis, stagiaires et gens de métiers ténois une formation technique et une qualification répondant aux normes de l'industrie.

Le programme d'apprentissage des TNO a été lancé en 1964; depuis, le nombre de métiers et professions visés par la formation et la qualification n'a cessé de croître. De nos jours, plus de 400 hommes et femmes sont employés dans 27 professions et 53 métiers; 30 de ces métiers sont reconnus à l'échelle nationale par la certification du Sceau rouge.

Depuis la création du programme, environ 4 700 apprentis ont obtenu leur certification et environ 350 personnes ont obtenu une accréditation professionnelle.

Les métiers spécialisés et les professions qualifiées requièrent habituellement une combinaison d'études postsecondaires formelles dans un établissement d'enseignement technique avec une formation en cours d'emploi. En moyenne, il faut de trois à quatre ans pour obtenir une certification en comptant, en moyenne, 32 semaines d'éducation postsecondaire.

Aux TNO, la formation technique est offerte au Collège Aurora, à Fort Smith. Certaines formations sont aussi offertes en Alberta.

La Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et professions

La Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et professions est le fruit d'un partenariat axé sur l'industrie visant l'essor d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. C'est le ministre de l'Éducation, de la Culture et de la Formation qui en nomme les membres. En offrant des conseils et en faisant la liaison entre le Ministère et l'industrie, la Commission contribue à renforcer ce partenariat de façon à former une main-d'œuvre et des apprentis qualifiés. Le rôle de la Commission est donc d'établir et de consolider ces relations.



DÉFIS ET POSSIBILITÉS



Compétences Canada

L'apprentissage et la qualification des métiers et professions sont essentiels au maintien de la prospérité et de la compétitivité des TNO. La Stratégie nous aidera à relever les défis associés à l'apprentissage et à la qualification, et à garantir la mobilité de la main-d'œuvre ténoise.

Si les avantages de cette approche sont nombreux, les défis et les possibilités connexes le sont tout autant. Les objectifs et mesures de la Stratégie ont notamment été établis en se fondant sur les défis et possibilités qui suivent.

PRINCIPAUX DÉFIS

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Il y a une pénurie de main-d'œuvre qualifiée aux TNO, et on prévoit le maintien d'une forte demande pour les gens de métiers. Cette pénurie devient problématique pour les petites et moyennes entreprises, au point qu'augmenter le nombre de travailleurs qualifiés est rapidement devenu une priorité pour les employeurs. Répondre à la demande envisagée représente donc un défi de taille pour les responsables du programme d'apprentissage territorial.

La demande et la concurrence pour les travailleurs qualifiés iront en s'intensifiant au cours des prochaines années, d'autant plus que la main-d'œuvre est vieillissante et que nombre de

travailleurs quitteront bientôt le marché du travail. Le cadre stratégique *Des compétences pour réussir* insiste sur le fait que les systèmes d'éducation et d'apprentissage doivent suivre l'évolution du marché du travail, de sorte que les résidents, les étudiants et les travailleurs des TNO acquièrent les compétences dont ils auront besoin dans l'économie et le marché du travail du 21^e siècle.

Dans plusieurs domaines, la poursuite d'études collégiales ou universitaires est considérée comme le moyen de parvenir à une carrière fructueuse, et l'on valorise moins l'éducation postsecondaire et l'apprentissage des métiers et des professions. Les métiers spécialisés ne sont pas toujours perçus comme des professions recherchées, et il peut être difficile de recruter de nouveaux stagiaires et apprentis. Ce phénomène a contribué à la pénurie de travailleurs certifiés.

La diminution du nombre d'inscriptions et de certifications obtenues, combinée au vieillissement de la main-d'œuvre, contribuera vraisemblablement à une pénurie dans un avenir rapproché. Il est d'autant plus important d'avoir un système d'apprentissage et de qualification solide et faisant l'objet d'une bonne campagne de promotion pour augmenter le nombre d'inscriptions et de diplômés et garantir une main-d'œuvre suffisante à l'économie ténoise.



Photographie TNO

Perspectives de l'emploi aux TNO

Selon les prévisions, ces 15 prochaines années, il y aura de 28 500 à 36 700 offres d'emploi aux TNO; plus de 2 300 pourraient s'adresser à des travailleurs spécialisés.

D'ici 2030, il faudra combler un besoin particulièrement pressant dans les métiers suivants¹ :

1. Charpentiers-menuisiers
2. Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)
3. Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
4. Mécaniciens d'équipement lourd
5. Plombiers
6. Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser
7. Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels
8. Mécaniciens et contrôleurs d'aéronefs
9. Entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd
10. Entrepreneurs et contremaîtres en électricité et télécommunications

Augmenter le taux de réussite des femmes et des Autochtones en position d'apprentis

Il faut augmenter les taux de participation et de certification dans les groupes ciblés, notamment les femmes et les Autochtones en position d'apprentis voulant se qualifier pour des métiers non traditionnels. Aux TNO, 56 % des apprentis sont des Autochtones et 7,5 %, des femmes. Parmi ceux qui terminent le programme d'apprentissage, 40 % sont des Autochtones.

Un certain nombre d'obstacles entravent la réussite des femmes et des Autochtones en position d'apprentis. Pour aplanir ces obstacles, nous devons :

- mieux faire connaître le programme d'apprentissage à nos partenaires;
- mieux faire connaître les perspectives d'emploi;
- renforcer les compétences essentielles à l'employabilité et les exigences de formation;
- apprendre aux participants à mieux se vendre afin qu'ils puissent tisser des liens fructueux avec les employeurs;
- accroître le financement pour les personnes désireuses de suivre une formation;
- offrir le soutien nécessaire pour suivre une formation (p. ex. garde d'enfants et transport);
- tenir compte des différences culturelles et de l'éloignement pour améliorer l'accès aux programmes.

¹ Des compétences pour réussir, Emplois recherchés aux TNO : projection sur 15 ans, 2016.



DÉFIS ET POSSIBILITÉS (SUITE)



Compétences Canada

Le Conference Board du Canada déclare qu'en prévision des offres d'emplois qui s'ouvriront dans des postes clés, les éducateurs et employeurs ténos devront accorder une attention particulière aux jeunes autochtones et aux jeunes adultes des TNO. Le fait que ces derniers soient particulièrement nombreux sur le territoire – et notamment dans les zones rurales ou éloignées, où les possibilités d'éducation et d'emploi sont plus limitées – fournit aux éducateurs et employeurs l'occasion d'exercer leur créativité et de collaborer étroitement avec les collectivités².

Nombre et expérience limités des compagnons

Pour que le programme d'apprentissage fonctionne bien, il doit y avoir un nombre suffisant de compagnons. À l'heure actuelle, ils sont relativement peu nombreux dans les collectivités ténos. De plus, les compagnons n'ont pas toujours les compétences requises pour démarrer et gérer des entreprises durables; il se peut aussi qu'ils n'en voient pas l'intérêt.

Il n'est pas toujours facile d'engager et de former des apprentis pour les compagnons, déjà très occupés par leurs propres contrats. Un bon apprentissage relève d'un bon mentorat, mais plusieurs compagnons devront développer leurs aptitudes à cet égard. Nombre d'entre eux ne se sentent pas prêts à mentorer des apprentis, d'autres estiment que cette tâche est chronophage et la perçoivent

comme un fardeau. En outre, il y a peu d'incitatifs et de ressources pour soutenir les mentors et les programmes de mentorat. Le manque de compagnons dotés de solides aptitudes en pédagogie décourage les employeurs d'engager des apprentis. Fournir aux employeurs des formations à l'attention des compagnons leur permettra de bien encadrer les apprentis et d'établir des relations professionnelles fondées sur l'ouverture et le respect.

Administration du programme

La Division de la mise en valeur des ressources humaines et des normes du travail du MÉCF détient l'autorité territoriale pour l'apprentissage. Le directeur de l'apprentissage et le personnel de soutien gardent un registre des contrats d'apprentissage, développent, mettent en œuvre, planifient et contrôlent la formation, vérifient l'expérience de travail et les titres de compétence du client, organisent les examens, délivrent les certificats de compagnon provinciaux et territoriaux et accordent la certification du Sceau rouge.

Dans les régions, les agents de perfectionnement professionnel sont chargés de l'administration quotidienne du programme d'apprentissage. Ils travaillent directement avec les employeurs, les apprentis et les gens de métier.

² GTNO, *Évaluation des perspectives et des besoins du marché du travail aux TNO*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2015.



Le rôle des agents de perfectionnement professionnel consiste à : faciliter le cheminement de l'apprenti tout au long du programme, de l'inscription à la certification; fournir un bon service à la clientèle aux apprentis ayant besoin d'assistance; faire passer les examens de l'industrie; délivrer les certificats et les relevés de notes. Il faut revoir le processus pour en accroître l'efficacité et améliorer ce qui est livré aux clients.

PRINCIPALES POSSIBILITÉS

Développement et mobilisation de l'industrie

Puisqu'il est question d'un programme de qualification et de formation en situation de travail, l'industrie est un partenaire essentiel dans l'apprentissage aux TNO. La participation des employeurs est fondamentale, le programme d'apprentissage couvrant au moins 80 % des exigences liées aux emplois. Établir de bonnes relations avec les employeurs et augmenter leur participation dans tous les secteurs sont donc des facteurs déterminants pour la suite des choses.

Les employeurs et les employés fournissent aux commissions, aux agences et aux représentants du gouvernement des conseils précieux sur les programmes d'apprentissage, les normes en vigueur, le matériel le plus récent, et les tendances

des différents secteurs. L'implication continue des employeurs est requise, afin que les entités publiques puissent tisser des liens avec tous les secteurs. C'est l'occasion d'échanger avec l'industrie de façon plus formelle et plus efficace, et d'obtenir une rétroaction continue.

Liens avec les écoles

Le système scolaire a un rôle important à jouer pour encourager les jeunes à considérer une carrière dans les professions et métiers spécialisés. La perception négative du public à l'égard des métiers, entre autres facteurs, décourage les jeunes, dont la participation au système d'apprentissage est marginale. À l'heure actuelle, la majorité des apprentis ont plus de 24 ans⁵.

Il y a maintenant deux programmes principaux qui encouragent l'apprentissage des métiers dans le système d'enseignement secondaire aux TNO : le Programme d'apprentissage des écoles du Nord (PADEN) et le Programme d'études professionnelles et technologiques (ÉPT). Le PADEN est conçu à l'attention des élèves de niveau secondaire aux TNO qui souhaitent faire carrière dans un métier. Le programme d'ÉPT permet aux étudiants d'acquérir des compétences utiles au quotidien, de même que des compétences en lien avec la technologie et favorisant leur employabilité et la planification de leur carrière.

⁵ *The Apprenticeship System in Canada: Trends and Issues*, Centre d'étude des niveaux de vie, 2005.

DÉFIS ET POSSIBILITÉS (SUITE)



De nombreuses personnes sont d'avis que le PADEN est une composante importante du programme d'apprentissage, et qu'il mériterait une promotion plus soutenue. Les jeunes qui font la transition entre l'école et le marché du travail représentent une part significative de la main-d'œuvre ténénoise. On s'attend à ce qu'au cours des 15 prochaines années, environ 11 000 jeunes quittent le secondaire pour entrer dans le marché du travail ou entreprendre des études postsecondaires ou de formation à des métiers⁶.

Souvent, les enseignants et les conseillers pédagogiques insistent peu sur les métiers spécialisés ou n'en font pas la promotion. Il faut renforcer le lien avec les écoles et trouver des façons d'encourager les conseillers et enseignants à mieux soutenir l'apprentissage des métiers. Pour que cela se produise, ils doivent d'abord en saisir toute la valeur.

On peut faire mieux pour intégrer l'apprentissage aux programmes secondaires, voire aux premières années de l'éducation postsecondaire. Un système d'apprentissage plus étendu et présent nécessiterait une étroite collaboration entre les écoles secondaires et les employeurs des TNO, une meilleure promotion de la part des conseillers, et davantage d'options axées sur la carrière à partir de la 10^e année.

Possibilité de mettre en place un modèle novateur d'apprentissage par parrainage

Les TNO utilisent un modèle de parrainage traditionnel selon lequel un employeur engage et forme des apprentis (un compagnon peut former deux apprentis). Actuellement, l'employeur est responsable de toute la paperasse relative à la formation technique et aux heures de compagnonnage. Ce modèle s'accompagne de difficultés, en particulier pour les petites et moyennes entreprises qui n'ont pas toujours les ressources humaines requises pour employer et former les apprentis jusqu'à la fin de leur apprentissage. Les grandes entreprises, quant à elles, ont parfois tant d'employés à gérer que les apprentis finissent par s'occuper de tâches répétitives ou limitées : ils courent alors le risque de n'apprendre qu'un aspect du métier, et non toutes ses facettes. Aussi, lorsqu'un employeur n'a plus de travail à offrir en raison d'un ralentissement économique ou de la nature saisonnière du travail, les apprentis risquent d'en pâtir. D'autres modèles de parrainage sont en place et ont fait leurs preuves dans d'autres provinces et territoires du Canada. Ces modèles alternatifs seront explorés pour voir s'ils pourraient convenir aux TNO.

⁶ Cadre stratégique *Des compétences pour réussir*, GTNO, 2016.





Compétences Canada



Un service axé sur le client

Une approche davantage axée sur le client aiderait à combler les besoins des apprentis et des compagnons. Un rapport de l'Institut des services axés sur les citoyens⁷ a fait ressortir les attentes de service :

- Disponibilité des renseignements sur le site Web – Trouver l'information facilement sur le site Web afin de réduire le temps de recherche.
- Rapidité – Une accélération de la prestation des services, au téléphone et en personne.
- Résolution des problèmes – Un accès rapide et facile aux services permettant de résoudre un problème, de rectifier une erreur ou de donner suite à une plainte.

Ces attentes correspondent à celles énoncées par les intervenants consultés dans le cadre des programmes d'apprentissage.



Compétences Canada

⁷ Citizens First 7 (CF7) – A report prepared for the Government of Northwest Territories. (L'Institut des services axés sur les citoyens. Les citoyens d'abord 7 : Rapport à l'intention du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.)



LES BUTS – UN CADRE PROPICE AU SUCCÈS



Le cadre stratégique *Des compétences pour réussir* définit quatre buts dont la réalisation se traduira par des options pratiques et adaptées à la réalité des TNO pour combler les lacunes dans les domaines de l'éducation et de l'emploi et vaincre les obstacles qui nuisent au recrutement et au maintien des effectifs. La présente stratégie adopte les mêmes buts que le cadre *Des compétences pour réussir*. Chaque but est assorti d'objectifs et de mesures clés qui illustrent les efforts à accomplir pour améliorer le programme d'apprentissage et de qualification professionnelle des métiers et professions et atteindre les buts fixés.



PROGRAMMES

1. Relever les niveaux de compétences par une formation et des études pertinentes

Pour répondre aux demandes du marché et renforcer les capacités à long terme, la prestation des programmes de développement des compétences et de formation des apprentis doit être à la fois innovatrice, efficace et adéquate.

Objectifs

1. Fixer des normes de formation et de qualification élevées pour le système d'apprentissage et de formation en industrie afin que l'offre puisse répondre à la demande.
2. Augmenter la participation au Programme d'apprentissage des écoles du Nord (PADEN) pour en assurer le succès et la pérennité.

Mesures clés

- Travailler avec le Collège Aurora pour voir s'il serait faisable d'offrir des programmes de préapprentissage et d'étendre les possibilités de formation technique déjà existantes.
- Élaborer et mettre en œuvre un programme de mentorat pour les ouvriers spécialisés afin de les aider à soutenir et à encadrer les apprentis.
- Mettre en place un programme de formation amélioré à l'intention des agents de perfectionnement professionnel régionaux.
- Parler aux employeurs des possibilités d'embaucher un apprenti du PADEN pour les encourager à adopter cette pratique.
- Travailler avec les employeurs pour étendre les possibilités d'emploi d'été pour les étudiants du PADEN.
- Examiner et réviser le programme d'Apprentissage en cours d'emploi (ACE).





Compétences Canada



2. Comblé les lacunes de l'éducation et de l'emploi par des mesures de soutien ciblées

Les employeurs et apprentis ténos ont accès à des mesures de soutien et d'encouragement pertinentes et efficaces qui correspondent aux exigences du marché du travail territorial.

Objectifs

1. Augmenter le taux de réussite des formations d'apprentis en mettant en place des mesures de soutien à l'éducation et à l'emploi.
2. Accroître la participation des groupes ciblés aux programmes d'apprentissage et de qualification, ainsi que le taux de certification, notamment pour les femmes qui exercent des métiers non traditionnels et les apprentis autochtones.
3. Améliorer l'expérience des ouvriers spécialisés en les aidant à acquérir des compétences en affaires.
4. Bonifier le service général axé sur les clients en améliorant l'efficacité opérationnelle et administrative du programme d'apprentissage et de qualification professionnelle des métiers et professions pour l'adapter aux clients et aux besoins du marché du travail.

Mesures clés

- Élaborer et mettre en œuvre une initiative qui fera augmenter le nombre d'apprentis et de stagiaires qui vont jusqu'au bout des programmes de formation.
- Élaborer et mettre en œuvre une initiative qui fera croître le nombre de femmes dans les métiers (apprenties) et dans les professions (stagiaires).
- Mettre en place des mesures pour encourager les employeurs à engager et à former des apprentis et des stagiaires pour combler les Emplois recherchés (*Évaluation des perspectives et des besoins du marché du travail aux TNO*).
- Soutenir la formation continue et l'apprentissage des ouvriers spécialisés grâce à des programmes comme la certification Sceau bleu.
- Revoir et améliorer l'administration du programme d'apprentissage et de qualification professionnelle des métiers et professions pour l'adapter aux clients, aux employeurs et aux besoins du marché du travail.



BUTS – UN CADRE PROPICE AU SUCCÈS (SUITE)



3. Accroître la population active des TNO par des partenariats

Les employeurs des TNO doivent pouvoir recruter une main-d'œuvre compétente afin de développer et d'optimiser les compétences des Ténois, d'attirer de nouveaux venus pour combler les pénuries et d'inciter les employés à rester aux TNO, contribuant ainsi au maintien de la croissance économique.

Objectifs

1. Établir des partenariats avec les établissements d'enseignement, les prestataires de formation et les employeurs pour pallier la pénurie de compétences qui se profile à l'horizon et répondre aux besoins de l'industrie en rendant la formation accessible au moment où l'industrie en a besoin.
2. Tisser et entretenir des liens et des relations avec les employeurs et les groupes industriels afin d'établir avec eux une voie de communication plus efficace.
3. Travailler avec l'industrie pour élaborer un meilleur modèle de parrainage des apprentis qui permette d'accroître le nombre d'apprentis et d'employeurs prêts à s'engager.

4. Assurer à tous les Ténois l'accessibilité au système d'apprentissage et de qualification en faisant activement la promotion du programme de formation des apprentis.

Mesures clés

- Travailler avec la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et professions pour améliorer les liens et la communication avec l'industrie, les établissements d'enseignement et les prestataires de formation.
- Élaborer une stratégie de communication exhaustive qui permettra :
 - de faire connaître le système d'apprentissage et de formation au sein de l'industrie;
 - de faire de la promotion afin que les Ténois, et particulièrement les étudiants et les jeunes, voient la formation d'apprenti comme une carrière de choix;
 - de relever la perception du statut professionnel des ouvriers spécialisés et d'associer fierté et sentiment d'appartenance à ces métiers.
- Simplifier le processus de parrainage des apprentis et des stagiaires (modèles novateurs de supervision, de formation et de parrainage des apprentis).





Bill Braden



INFORMATION

4. Améliorer les décisions par la collecte de données pertinentes sur le marché du travail

Les Ténos, les apprentis et les employeurs des TNO doivent pouvoir accéder facilement à des renseignements sur le marché du travail qui soient pertinents, précis et récents pour prendre des décisions éclairées concernant leur carrière ou leur entreprise.

Objectifs

1. Adapter le système de formation des apprentis des TNO à la demande du marché du travail pour en assurer la pertinence et veiller à ce qu'il réponde aux besoins des apprentis et des employeurs.
2. Utiliser l'information recueillie sur le marché du travail pour établir des partenariats efficaces avec les employeurs, les prestataires de formation, les collectivités et les partenaires régionaux de formation.

3. S'assurer que toutes les décisions se fondent sur des bases solides appuyées par les meilleures recherches disponibles et des données expérimentales recueillies sur le terrain.

Mesures clés

- Collaborer avec l'industrie et les intervenants du gouvernement pour comprendre les besoins particuliers du marché du travail et mettre en œuvre des changements opportuns.
- Influencer les stratégies d'apprentissage pancanadiennes par la recherche, la discussion et la collaboration avec les autres intervenants de ce domaine partout au pays.



PROCHAINES ÉTAPES



Compétences Canada

Démarche de mesure du rendement

La prochaine étape consistera à mettre au point un plan de mesure du rendement qui s'harmonise bien avec la *Stratégie 2017 à 2022 des TNO sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions*. Ce plan prévoira la création de mesures et d'indicateurs du rendement, ainsi que la mise en œuvre d'une gestion des données et d'un système d'information efficaces pour faire le suivi et présenter le rapport des résultats. La mesure du rendement permet d'établir une solide structure de responsabilisation entre les secteurs du programme, le GTNO, le MÉCF et la population. Le GTNO pourra également l'utiliser comme plateforme pour reconnaître et souligner les réussites dans le domaine de l'apprentissage et de la formation, ce qui, au bout du compte, favorisera l'amélioration continue du programme ténos d'apprentissage et de qualification professionnelle des métiers et des professions.



If you would like this information in another official language, call us.

Anglais

Si vous voulez ces informations dans une autre langue officielle, contactez-nous.

Français

Kīspin ki nitawihitīn ē nīhīyawihk ōma ācimōwin, tipwāsinān.

Cri

Tłıchq yatı k'èè. Dı wegodı newq dè, gots'ō gone de.

Tłıchq

ʔerihł'ıs Dēne Sųłiné yatı t'a huts'elkēr xa beyáyatı theᓐᓐ ᓐat'e, nuwe ts'ēn yółtı.

Chipewyan

Edı gondı dehgáh got'ıe zhatıé k'èè edat'éh enahddhę nıde naxets'é edahí.

Esclave du Sud

K'áhshó got'ıne xədə k'e hederı ᓐedıhtł'é yerııwę nıde dúle.

Esclave du Nord

Jii gwandak izhii ginjik vat'atr'ıjáhch'uu zhit yınohthan jı', diits'at ginohkhii.

Gwich'in

Uvanittuaq ilitchurisukupku Inuvialuktun, ququaqłuta.

Inuvialuktun

Ċ^bdĊ ᑎᑎ^{ᓐᓐ}bΔ^c ᐱᓪᐱᐱᐱᐱᐱ^c Δᓐᓐᑎᑎᑎᑎ^{cᓐ}ᐱᑎᑎ^b, ᐱᓪᓪᑎᓐᓐᓐᓐ ᐱᓪᓪᑎᓐᓐᓐᓐ.

Inuktitut

Hapkua titiqqat pijumagupkit Inuinnaqtun, uvaptinnut hivajarlutit.

Inuinnaqtun

Secrétariat de langues autochones: 867-767-9346 ext. 71037

Secrétariat aux affaires francophone: 867-767-9343



Compétences Canada

