



Rapport sur ce que nous avons entendu

Extension de la Stratégie des TNO sur
l'apprentissage et la qualification
professionnelle des métiers et professions

Octobre 2024

Dene kədá

Dëne sųtine

Dene zhatié

Dinjii zhu' ginjik

Inuvialuktun

Inuktitut

Inuinnaqtun

nēhiyawēwin

Tłychó

request_Indigenous_languages@gov.nt.ca

Table des matières

Sommaire	4
Présentation.....	5
Méthodologie	6
Ce que nous avons entendu.....	7
Prochaines étapes.....	11

Sommaire

La [Stratégie 2017 à 2022 des TNO sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions](#) est un cadre central qui a favorisé les progrès dans la formation aux métiers spécialisés et aux professions au sein des Territoires du Nord-Ouest (TNO). Axée sur l'amélioration de l'accessibilité, la satisfaction des clients, la concertation avec les employeurs et le développement des collectivités, la Stratégie a eu un effet important sur diverses facettes du monde du travail aux TNO.

Le [Rapport définitif concernant la Stratégie 2017 à 2022 des TNO sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions](#), achevé en décembre 2022 et publié en juillet 2023, fait état de progrès remarquables au chapitre des indicateurs clés :

1. **Augmentation de la participation** : La participation au Programme d'apprentissage des écoles du Nord (PADEN) a augmenté considérablement. En 2016, aucun étudiant ne participait au programme alors que 22 y prenaient part en 2022.
2. **Inclusion des Autochtones** : Des progrès notables ont été réalisés sur le plan de la participation des Autochtones, ceux-ci atteignant 59 % des nouveaux apprentis en 2021-2022, comparativement à 51 % en 2016.
3. **Satisfaction accrue** : Les employeurs et les apprentis ont fait état d'un niveau de satisfaction accru, qu'ils attribuent à un environnement plus stimulant et plus favorable, adapté aux divers besoins et préférences des parties concernées.
4. **Diversité des genres** : Les efforts visant à encourager les femmes à opter pour un métier ont été couronnés de succès, la proportion de nouvelles apprenties passant de 2 % en 2016 à 8 % en 2021-2022.
5. **Campagnes de sensibilisation** : De vastes campagnes de promotion ont permis de sensibiliser le public à la formation aux métiers spécialisés et à la qualification, ce qui a permis une plus grande diffusion de l'information et une meilleure connaissance des ressources.

Grâce à ces réalisations, l'extension de la Stratégie sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions permettra d'harmoniser cette dernière avec la stratégie globale du marché du travail du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) « Des compétences pour réussir ». L'extension a pour but de maintenir la dynamique acquise au moyen de la Stratégie jusqu'à la date d'achèvement du cadre stratégique décennal de l'initiative « Des compétences pour réussir », en 2025.

Les échanges au sujet de la Stratégie sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions ont donné l'occasion aux parties concernées des TNO d'exprimer leurs idées et leurs points de vue sur l'amélioration de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et professions. Les séances organisées ont permis de mettre en évidence certains enjeux, comme la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers ainsi que le manque de sensibilisation et

d'enthousiasme chez les jeunes et les familles. En outre, les apprentis qui suivent une formation se heurtent à des obstacles financiers qui les empêchent de poursuivre leur apprentissage.

L'harmonisation avec l'initiative « Des compétences pour réussir » permettra à la nouvelle stratégie de dégager de nouvelles priorités et mesures essentielles pour faire progresser la formation de la main-d'œuvre et assurer le maintien d'une main-d'œuvre qualifiée aux TNO.

Présentation

Du 15 janvier au 16 février 2024, nous avons recueilli les commentaires de 15 parties concernées par l'extension de la Stratégie sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions. Ces commentaires ont été transmis par courriel, lors de réunions et au cours de trois séances d'échanges. En raison de la participation limitée à ces séances, nous avons organisé une nouvelle série d'échanges du 30 avril au 7 mai 2024. Les six séances supplémentaires ont réuni 36 participants, dont des parties concernées, des apprentis de l'industrie et des employeurs. Les participants avaient le choix d'y assister en personne ou en ligne. Les commentaires transmis par courriel ont également été acceptés.

Les séances d'échanges étaient structurées autour des quatre objectifs suivants de la Stratégie 2017 à 2022 sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions :

1. Augmenter le niveau de compétences des Ténos grâce à l'éducation et la formation;
2. Remédier au décalage entre l'éducation et les postes comblés grâce à des programmes de soutien ciblés;
3. Accroître la main-d'œuvre ténos au moyen de divers partenariats;
4. Améliorer la prise de décisions grâce à des renseignements pertinents sur le marché du travail.

Des questions propres à chacun des objectifs ont été posées afin d'orienter la discussion et de trouver des thèmes communs. Des discussions approfondies sur les programmes d'apprentissage ont également eu lieu. Les commentaires relatifs aux programmes et aux mesures du GTNO figurent dans le présent rapport.

Méthodologie

Des informations sur l'extension de la Stratégie sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions et sur la marche à suivre pour soumettre des commentaires ont été publiées sur le site Web du GTNO consacré aux échanges avec le public. D'autres moyens ont été utilisés pour informer le public de la tenue de ces échanges, notamment un message d'intérêt public, une déclaration du ministre à l'Assemblée législative, des publications sur les médias sociaux, de la publicité sur Facebook et un avis par courriel transmis aux employeurs, aux compagnons d'apprentissage, aux apprentis et aux parties concernées du secteur.

Le site Web du GTNO contenait également des documents d'information pour les participants intéressés, notamment :

- un exemplaire de la Stratégie 2017-2022 sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions et du Plan de mesure du rendement; [en anglais]
- un exemplaire du Rapport sur la Stratégie 2017-2022 sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions publié en juillet 2023; [en anglais]
- Un résumé en langage simple [en anglais] décrivant le processus d'extension de la Stratégie sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions avec des questions visant à structurer les échanges avec les parties concernées.

Au cours des séances, les participants ont assisté à une présentation qui leur a donné une vue d'ensemble et fait état des résultats de la Stratégie 2017 à 2022 sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions, suivie de la proposition d'extension de la Stratégie. Des questions ont été posées afin d'orienter la conversation et de recueillir des commentaires de manière succincte. Vous trouverez ci-dessous une liste des questions posées lors de la discussion.

- **Quels sont les plus grands défis liés à l'apprentissage, aux métiers et à la certification professionnelle aux TNO et ailleurs?**
- **Que devrait privilégier le GTNO pour soutenir et faire progresser les métiers et la certification professionnelle aux TNO?**
- **Comment le GTNO peut-il augmenter le nombre d'apprentis et de compagnons certifiés aux TNO? Et dans les petites collectivités?**
- **Que peut-on faire pour soutenir des approches novatrices en matière de supervision des apprentis, compte tenu de la pénurie de compagnons certifiés?**
- **Que faut-il faire pour augmenter le nombre de femmes dans les métiers et les professions aux TNO?**
- **Que peut-on faire pour soutenir des approches novatrices en matière de supervision des apprentis, compte tenu de la pénurie de compagnons certifiés?**

Ce que nous avons entendu

Le présent rapport est fondé sur les commentaires recueillis au cours de neuf séances d'échanges tenues en personne à Yellowknife. Toutes ces séances étaient également accessibles en ligne. Au total, 51 personnes y ont participé. Parmi les partenaires qui ont formulé des commentaires figuraient des employeurs, des apprentis, des représentants des gouvernements autochtones, des représentants de l'industrie et du personnel du GTNO travaillant à Habitation TNO et au ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MECF). Quatre personnes ont exprimé leur avis par courriel. Vous trouverez ci-dessous un résumé de ce qui a été entendu. Les commentaires des partenaires sont regroupés autour des cinq questions désignées comme étant des points clés.

- **Quels sont les plus grands défis liés à l'apprentissage, aux métiers et à la certification professionnelle aux TNO et ailleurs?**
 1. **Manque de main-d'œuvre** : Les employeurs ont constaté une importante pénurie de travailleurs dans les métiers. Cette rareté fait qu'il est difficile de pourvoir les postes d'apprentis et de répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée.
 2. **Manque de sensibilisation et de motivation** : De nombreux jeunes et leurs familles ne sont pas conscients des possibilités et des avantages qu'offrent les carrières dans les métiers et les apprentissages. Ce manque de sensibilisation, associé aux préjugés sociétaux qui favorisent les voies universitaires au détriment des voies professionnelles, entraîne un manque de motivation à l'égard de ces carrières.
 3. **Nécessité de cibler les jeunes élèves** : Il est essentiel de sensibiliser les élèves dès leur plus jeune âge pour les informer et les inspirer au sujet des carrières dans les métiers. Une présentation précoce par le biais de programmes scolaires, de journées d'orientation et d'expériences pratiques peut contribuer à susciter l'intérêt et la motivation.
 4. **Obstacles financiers** : Les coûts associés à l'apprentissage, y compris les frais de scolarité, les outils et les frais de subsistance, peuvent être prohibitifs pour de nombreux apprentis potentiels. Ce fardeau financier les dissuade de s'engager dans cette voie.
 5. **Soutien financier supplémentaire pour les apprentis et les employeurs** : Pour lever les obstacles financiers, il est impératif d'apporter un soutien financier accru aux apprentis et aux employeurs. Il peut s'agir d'aides, de bourses, de subventions et d'incitatifs fiscaux qui permettront aux individus de suivre un apprentissage et aux employeurs d'embaucher et de former des apprentis.
 6. **Suppression des formalités administratives** : Les obstacles bureaucratiques et les exigences réglementaires complexes peuvent décourager les apprentis et les employeurs. La simplification du processus de qualification, la réduction des réglementations inutiles et la rationalisation des procédures administratives peuvent rendre les programmes d'apprentissage plus accessibles et plus attrayants.

7. **Ententes sur les répercussions et les avantages avec le secteur minier** : Il faut collaborer avec les sociétés minières et les gouvernements autochtones pour s'assurer que les ententes sur les répercussions et les avantages sont mises en œuvre efficacement et que les avantages, y compris les possibilités de formation et d'emploi, se concrétisent. Il convient de plaider en faveur de la transparence et de la responsabilité dans la mise en œuvre de ces ententes, afin de veiller à ce que les engagements soient respectés et à ce que les collectivités bénéficient des activités minières.
- **Que devrait privilégier le GTNO pour soutenir et faire progresser les métiers et la certification professionnelle aux TNO?**
 1. **Améliorer le Programme d'apprentissage des écoles du Nord** : Intégrer des programmes d'études axés sur les métiers dans les écoles secondaires afin de préparer les élèves aux programmes d'apprentissage. Cela comprend notamment l'offre d'ateliers pratiques, de possibilités de mentorat et de partenariats avec des gens de métier à l'échelle locale.

Faire mieux connaître le Programme d'apprentissage des écoles du Nord par des activités de sensibilisation telles que des visites d'écoles, des foires de l'emploi et des séances d'information à l'intention des élèves, des parents et des éducateurs.

Offrir des incitatifs aux élèves qui s'inscrivent au programme, comme des bourses d'études, des allocations ou des placements garantis à la fin de l'apprentissage.
 2. **Soutenir les petites entreprises** : Mettre en place des programmes qui permettront aux apprentis de travailler par rotation dans de petites entreprises du secteur privé. Cela permettra de remédier à la nature saisonnière de certains métiers et de garantir des possibilités d'emploi et de formation continues.

Proposer des aides, des allègements fiscaux ou des subventions aux petites entreprises qui participent aux programmes d'apprentissage afin de les aider à couvrir les coûts liés à la formation des apprentis.

Favoriser les partenariats entre les grandes entreprises et les petites entreprises afin de partager les ressources et l'expertise.
 3. **Accroître la visibilité des agents de perfectionnement professionnel et les rendre plus accessibles** : Veiller à ce que les agents de perfectionnement professionnel se rendent régulièrement sur les sites d'emploi, y compris dans les collectivités éloignées et les petites collectivités. Ils pourront ainsi établir des relations avec les employeurs et les apprentis et offrir des conseils et un soutien sur place.

Mettre en place des unités mobiles de perfectionnement professionnel dont les membres peuvent se rendre sur divers sites d'emploi et dans diverses collectivités afin de fournir des ressources et un soutien là où cela est nécessaire.

Utiliser des plateformes numériques pour favoriser l'accès aux agents de perfectionnement professionnel. Il pourrait s'agir d'heures de bureau en ligne, de webinaires et de ressources en ligne auxquels les apprentis et les employeurs peuvent accéder à tout moment.

4. **Renforcer les partenariats et la collaboration** : Travailler en étroite collaboration avec les partenaires de l'industrie, les associations professionnelles et les établissements d'enseignement pour faire en sorte que les programmes de formation soient adaptés aux besoins et aux normes de l'industrie.

Échanger avec les collectivités pour connaître leurs besoins particuliers et les enjeux liés aux métiers et à la qualification qui les touchent afin d'adapter les programmes à ces enjeux.

5. **Fournir des services de soutien complets** : Mettre en place des programmes de mentorat associant des gens de métier expérimentés à des apprentis à qui ils donneront des conseils, apporteront un soutien et transmettront des connaissances.

Créer des réseaux de soutien pour les apprentis, y compris des services de conseil, des groupes de soutien par des pairs et un accompagnement professionnel afin de les aider à relever les défis de leur formation et de leur cheminement professionnel.

6. **Promouvoir les métiers et la qualification professionnelle** : Lancer des campagnes de sensibilisation du public soulignant la valeur et les perspectives offertes par les métiers et la qualification professionnelle. Utiliser des exemples de réussite et des témoignages pour inspirer et attirer de nouveaux venus.

Fournir des informations claires sur les parcours de carrière dans les métiers, y compris les étapes menant à la qualification, les possibilités de progression professionnelle et les avantages à long terme.

- **Comment le GTNO peut-il augmenter le nombre d'apprentis et de compagnons certifiés aux TNO? Et dans les petites collectivités?**

1. **Collaboration avec les petites collectivités et les gouvernements locaux** : Des ateliers, des séminaires et des activités de sensibilisation peuvent être organisés dans les petites collectivités afin de faire connaître les avantages de l'apprentissage et du Programme d'apprentissage des écoles du Nord. Il peut s'agir de séances d'information, de foires de l'emploi et de partenariats avec les écoles et les collèges locaux afin de susciter l'intérêt des élèves dès leur plus jeune âge.
2. **Recensement des possibilités d'apprentissage** : La réalisation de sondages ou d'évaluations visant à déterminer la demande pour divers métiers dans les petites collectivités peut aider à adapter les programmes d'apprentissage en conséquence. Ces données peuvent également être utilisées pour mettre en relation des apprentis potentiels avec des employeurs offrant des possibilités d'apprentissage.
3. **Soutien aux formateurs désignés** : Fournir des ressources et de l'aide aux gens de métier qui souhaitent devenir des formateurs désignés peut encourager davantage de personnes à prendre des apprentis. Il peut s'agir de conseils sur le processus de candidature, d'une

formation sur les compétences nécessaires au mentorat et d'incitatifs telles que des allègements fiscaux ou des subventions pour les coûts de formation.

4. **Promotion du Programme d'apprentissage des écoles du Nord et mise en contact des élèves avec des employeurs** : Promouvoir activement le Programme d'apprentissage des écoles du Nord dans les écoles et les collectivités afin d'attirer les élèves intéressés par les métiers. L'établissement d'un système de jumelage qui met en contact les élèves intéressés avec des employeurs offrant des possibilités dans le cadre du Programme d'apprentissage des écoles du Nord peut simplifier le processus et accroître la participation.
 5. **Incitatifs et accessibilité des outils** : L'offre d'incitatifs tels que des prêts d'outils, des subventions pour l'achat d'outils ou la création d'une bibliothèque d'outils à emprunter peut réduire les obstacles auxquels se heurtent les personnes qui se lancent dans un métier, en particulier dans les collectivités éloignées où l'accès aux outils peut être limité. Il est également essentiel de garantir l'accessibilité des installations et des ressources pour la formation.
 6. **Rationalisation des processus de gestion des ressources humaines pour les jeunes du Programme d'apprentissage des écoles du Nord** : Élaborer des procédures et des lignes directrices normalisées relatives à l'embauche des jeunes du Programme d'apprentissage des écoles du Nord au sein des ministères du GTNO afin de simplifier le processus d'embauche.
 7. **Cours de base et préparation à l'industrie** : Offrir des cours d'introduction à la construction et à d'autres métiers dans le cadre des programmes scolaires afin d'exposer les élèves à ces domaines dès leur plus jeune âge. Ces cours peuvent servir de voie d'accès à une formation plus avancée et à des qualifications industrielles. Une collaboration étroite avec les partenaires de l'industrie permettra de s'assurer que la formation est conforme aux normes de l'industrie et que des débouchés sont disponibles à l'issue des programmes de formation.
 8. **Augmentation de l'offre de cours et de la visibilité dans les écoles** : Augmenter la fréquence des cours d'apprentissage et des ateliers dans les petites collectivités afin d'accueillir plus de jeunes et d'offrir des possibilités de formation continue. Collaborer avec les écoles et les établissements d'enseignement pour promouvoir l'apprentissage en tant que parcours professionnel viable et fournir des conseils et une orientation professionnelle aux jeunes intéressés par les métiers.
- **Que peut-on faire pour soutenir des approches novatrices en matière de supervision des apprentis, compte tenu de la pénurie de compagnons certifiés?**
 1. Continuer à recenser les possibilités d'apprentissage avec de nouvelles entreprises et des personnes de métier non certifiées.
 2. Aider les gens de métier à remplir la demande de formateur désigné afin qu'ils puissent accueillir un apprenti.
 - **Que faut-il faire pour augmenter le nombre de femmes dans les métiers et les professions aux TNO?**

1. Continuer à recenser les possibilités d'apprentissage avec de nouvelles entreprises et des personnes de métier non certifiées.
2. Poursuivre la promotion et la sensibilisation en s'adressant directement à ce groupe démographique.
3. Échanger avec les organismes scolaires pour voir si certains cours d'initiation aux outils peuvent être réservés aux filles.
4. Encourager les femmes de métier à se rendre à des foires de l'emploi et à parler de leur expérience en tant qu'apprenties.
5. Établir des partenariats avec des organismes pour promouvoir l'embauche de femmes dans les métiers.

Prochaines étapes

Les commentaires reçus et résumés dans le présent rapport contribueront à l'extension de la Stratégie des TNO sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions.