



**Séance plénière du matin | Jeter les bases : l'apprentissage et les métiers spécialisés à l'heure actuelle |
Mercredi 5 novembre 2014 | 9 h 15 à 10 h 45**

Des chefs de file en préparation au milieu du travail communiquent leurs points de vue sur l'état du secteur

Animatrice : Jennifer Lewington, journaliste à la pige

Pat Blackwood, Ordre des métiers de l'Ontario

Serge Buy, Association nationale des collèges de carrières

Sarah Watts-Rynard, Forum canadien sur l'apprentissage

Veillez vous reporter à la vidéo.



1A | Boîte à outils du XXI^e siècle | Mercredi 5 novembre 2014 | 11 h à 12 h

Innovations dans la technologie employée dans l'enseignement : modifier le mode d'apprentissage des apprentis

Animatrice : Laurel Schollen, Collège Fleming

Doug Daniels, Collège Mohawk

Christopher Hahn, Collège Algonquin

Tina Reed, Contact Nord

Laurel Schollen : Où en est-on dans votre établissement en ce qui concerne la technologie dans les programmes d'apprentissage?

Doug Daniels : En 2012, nous avons mis sur pied un projet qui nous a permis de fournir un iPad à chaque étudiant du programme d'apprentissage coopératif du Collège Mohawk. Il a fallu un an pour obtenir l'adhésion du corps enseignant. L'enseignement se faisait au moyen des iPad. Tout le contenu se trouvait sur la plateforme Desire2Learn et était accessible en ligne en tout temps. Je pouvais faire passer les tests aux étudiants sur la tablette. Les étudiants étaient assis les uns à côté des autres et passaient des tests différents. J'ai pu mettre en pratique le modèle de la « classe inversée ».

Laurel Schollen : Comment vous y prenez-vous avec ceux qui ne participent pas ou ne sont pas portés à faire leurs devoirs?

Doug Daniels : La partie travaux était très importante. L'étudiant qui ne fait pas les travaux à la maison échoue cette partie du cours.

Laurel Schollen : L'aide d'un mentor peut jouer un rôle très important, surtout pour ce qui est de motiver les étudiants qui manquent d'intérêt envers la partie théorique du cours.

Christopher Hahn : Le Collège Algonquin va de l'avant avec les textes numériques, même si nous ne sommes pas encore rendus très loin dans cette démarche du côté des programmes d'apprentissage. Cette technologie a des avantages, mais elle présente aussi certaines difficultés. Il faut offrir une certaine formation aux enseignants et aux étudiants. Par ailleurs, nous utilisons des caméras flexibles et nous venons de faire l'acquisition d'une soudeuse virtuelle. Quand on parle de technologie, on est porté à penser à Internet, mais il n'y a pas que cela.

Commentaire de l'auditoire : Les textes ne sont pas toujours disponibles en format numérique ou, dans bien des cas, on ne peut les obtenir qu'auprès des éditeurs importants.

Christopher Hahn : La solution consiste à imposer des frais pour toutes les ressources d'apprentissage (sur papier ou numériques). De plus, certaines ressources sont ouvertes. Il y a également des possibilités de faire des économies d'échelle ou d'économiser en simplifiant les ressources ou en ayant recours à des textes numériques collaboratifs.



Laurel Schollen : Vous avez fait allusion à la simulation, aux classes inversées, aux classes mixtes. Quels sont les autres outils que vous utilisez pour aider les étudiants?

Tina Reed : On retrouve des îlots d'innovation un peu partout au Canada. Il y a des cas poussés, comme l'utilisation de lunettes-caméras, mais aussi des cas où on tire meilleur parti de technologies disponibles parfois sous-utilisées. La ludification est un autre élément important auprès de la jeune génération.

Christopher Hahn : Le Forum canadien sur l'apprentissage a réalisé une étude sur les répercussions de la technologie sur l'apprentissage. En bout de ligne, les gens veulent obtenir leur certificat. La question est donc de savoir comment la technologie peut les y aider.

Laurel Schollen : Les lunettes-caméras, peut-être, mais que peut-on faire d'autre pour faire la preuve des résultats d'apprentissage?

Tina Reed : Nous avons besoin d'investir dans les technologies qui existent déjà. Il faut d'abord déterminer ce qui manque et ensuite déterminer quelles technologies permettraient le mieux de combler le manque. Il est important de voir comment la technologie existante peut être adaptée et comment l'évaluer.

Laurel Schollen : Existe-t-il des programmes ou des stratégies en place expressément pour aider les enseignants qui utilisent la technologie?

Christopher Hahn : Le Collège Algonquin a un programme de formation/perfectionnement sur l'intégration de la technologie pour l'apprentissage hybride. L'enseignement et les ressources en ligne doivent être dynamiques et intéressants. Cela demande du temps et de l'argent. Le Collège met l'accent sur un nombre limité de cours pour voir ce qui marche et ce qui ne marche pas, et il travaille avec les enseignants de ces cours. Ce n'est pas facile et il nous reste encore du chemin à faire.

Tina Reed : Il est important d'utiliser et de partager les ressources. Le Collège Durham et le Collège Sault reconnaissent le besoin de formation dans les collectivités éloignées. Ils y répondent au moyen d'un mélange d'apprentissage en ligne et d'apprentissage pratique. Il est possible de répondre aux besoins de ces collectivités grâce à des partenariats novateurs. Comment pouvons-nous établir des partenariats qui nous aideront à tirer parti de la technologie, à la partager et à l'évaluer?

Laurel Schollen : Comment Contact Nord prépare-t-il le personnel enseignant?

Tina Reed : Nous préparons les enseignants au moyen d'un volet de formation obligatoire. Malheureusement, très souvent, l'enseignant est en classe très peu de temps après la séance de formation. Il n'a pas l'occasion d'assimiler pleinement sa formation. On n'a pas vraiment le temps de travailler sur l'adhésion.

Laurel Schollen : Peut-on comparer la simulation à une formation « réelle »?

Christopher Hahn : Oui. Un bon formateur peut être efficace avec la simulation. Les normes de compétence/du programme d'études peuvent également être simplifiées pour reconnaître ce type de



formation. L'outil existe, tout comme les ententes d'articulation entre les établissements, mais ces possibilités sont sous-utilisées parce qu'elles exigent la collaboration des intervenants.

Tina Reed : Notre système est très fragmenté. Faire un suivi des compétences, par exemple, ce qui devrait être simple, peut être très compliqué.

Doug Daniels : La surveillance et le suivi des compétences est un élément très important. Les employeurs font-ils un suivi adéquat des compétences?

Commentaire de l'auditoire : La simplification pourrait nuire au processus d'apprentissage intégré.

Tina Reed : Les quatre années donnent-elles les mêmes résultats pour tout le monde? Non. Il existe de meilleures façons de rendre compte des compétences/résultats que le temps passé dans un programme donné.



1B | Les jeunes apprentis : en leurs propres mots | Mercredi 5 novembre 2014 | 11 h à 12 h

Éclaircissements sur la décision, le cheminement et l'emploi

Animatrice : Ann Buller, Collège Centennial

Mary Bastien, Collège St. Clair

Steve Hepton, charpentier désigné, Sceau rouge de l'Ontario

Brandon Murch, The Prune/Stratford Chefs School

Ann Buller : La séance d'aujourd'hui a pour but de nous amener au cœur des métiers. Le Collège Centennial déploie beaucoup d'efforts pour promouvoir les métiers et convaincre les gens d'y investir leur passion et leur personnalité. Dites-nous comment vous êtes arrivés dans un métier spécialisé.

Brandon Murch : Je suis cuisinier. J'ai commencé en 9^e année. J'ai eu la chance de faire l'essai de quatre métiers différents au secondaire. J'ai tout de suite aimé le travail manuel; pour moi, ce genre de travail brisait la monotonie des études. Comme j'avais de bonnes notes, j'ai eu du mal à convaincre mon orienteur de me laisser m'inscrire à une formation dans un métier. En fin de compte, j'ai obtenu mon Sceau rouge et, maintenant, je pars étudier en France.

Mary Bastien : Je suis inscrite à un programme de plomberie. J'avais de très bonnes notes au secondaire et je suis allée à l'université, mais ce n'était pas pour moi. J'aime travailler avec mes mains, faire des choses dans la maison par exemple. J'ai donc dressé une liste de métiers, puis je me suis renseignée sur chacun. C'est comme ça que j'ai découvert la formation en plomberie. Je suis la seule fille du programme. Je trouve que les stéréotypes sur les femmes dans les métiers sont plus présents à l'extérieur du collège qu'au collège même. Mon expérience a été bonne et je vais faire une formation comme apprentie.


Steve Hepton : Mon école secondaire offrait un programme de Majeure haute spécialisation. Vous allez à l'école, puis vous vous rendez sur un chantier pour construire une maison. Je suis resté dans la construction résidentielle et commerciale. Je vais également enseigner à des apprentis de niveau un au Collège Fanshawe.

Ann Buller : Vous avez tous mentionné des obstacles. On a essayé de vous pousser à aller à l'université, par exemple. Pouvez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet?

Mary Bastien : Je pense que certaines personnes considèrent le collège comme inférieur à l'université, mais ce n'est vraiment pas le cas. Abandonner l'université est dur aussi parce que les autres voient cela comme un échec. Et ce n'est pas facile non plus de décider ce qu'on veut faire à la place. Faire ce qu'on veut faire plutôt que ce que les autres pensent qu'on devrait faire n'est pas facile.

Steve Hepton : J'ai fait un programme de deux ans en plus au Collège Fanshawe pour obtenir un autre titre de compétence. J'ai aussi trouvé ma formation d'apprenti en allant au collège.

Brandon Murch : Pour moi, tout le processus est très linéaire, c'est un des grands obstacles. Juste trouver de l'information sur le processus est très difficile. Un site Web qui décrirait tout le processus serait vraiment utile. Dans l'industrie culinaire, les gens passent beaucoup d'un restaurant à l'autre. Ce n'est pas facile de trouver un emploi. Les restaurants veulent qu'on reste un certain temps, alors ils n'ont pas



beaucoup d'occasions d'emploi. En plus, il y a différents organismes qui jouent un rôle dans tout le processus (comme le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et l'Ordre des métiers de l'Ontario); c'est une autre chose qui est compliquée.

Steve Hepton : Même m'inscrire pour passer l'examen a été difficile. Cela touchait différents organismes qui ne se parlent pas et ne fonctionnent pas selon le même calendrier.

Mary Bastien : Ce n'est pas facile de trouver quelqu'un qui accepte de vous prendre comme apprenti. Certains enseignants m'ont dit que les gens vont jusqu'à Fort McMurray pour se rendre compte quand ils arrivent là-bas qu'un autre groupe d'apprentis est arrivé avant eux et qu'il ne reste plus de places. En plus, trouver une place d'apprenti qui vous permet de toucher à tous les aspects du métier est encore plus difficile.

Ann Buller : **Vous avez abordé des thèmes intéressants : la simplification du processus, par exemple, et la mise en place d'un système qui fonctionne bien. À présent, pouvez-vous nous dire comment vos parents ont réagi au fait que vous vouliez suivre une formation d'apprenti?**

Steve Hepton : Mes parents m'encourageaient à m'orienter vers la construction; ils m'ont totalement appuyé et m'ont aidé à choisir mes cours.

Brandon Murch : Moi, j'ai vécu l'expérience contraire. Mes parents étaient d'accord avec l'orienteur et voyaient les métiers comme un moins bon choix.

Mary Bastien : Dans mon cas, ça a été un peu des deux. Ma mère était vraiment pour, mais pas mon père. Il ne comprenait pas; il pensait que ce métier était réservé aux gars.

Ann Buller : **Steve, vous avez dit que vous alliez démarrer une entreprise. Il nous faut plus d'entrepreneurs. Pouvez-vous nous en parler?**

Steve Hepton : L'Ordre des métiers essaie d'écarter les gens de métier qui ne sont pas inscrits. Je suis déjà inscrit auprès de l'Ordre. Les travailleurs non inscrits donnent une mauvaise réputation à l'industrie.

Ann Buller : **Y a-t-il des lacunes dans votre formation en ce qui concerne les compétences nécessaires pour gérer une entreprise?**

Steve Hepton : Mon programme de deux ans au Collège Fanshawe m'a appris à gérer les activités sur le chantier. London a un centre d'affaires où on vous montre comment rédiger un plan d'affaires. On aide les gens à se lancer en affaires.

Ann Buller : **Y a-t-il une idée préconçue au sujet des métiers avec laquelle vous aimeriez qu'on en finisse?**

Mary Bastien : Les gens pensent que les métiers sont des boulots salissants. Mais ce n'est vraiment pas toujours le cas. Ils pensent aussi qu'il faut absolument être fort physiquement, mais ce n'est pas vrai.



Ann Buller : Il y a un vieux préjugé selon lequel on utilise ses muscles plutôt que sa cervelle, mais c'est faux. Tout ce que vous faites dans votre programme exige du raisonnement.

Steve Hepton : Il y a beaucoup de calcul dans mon travail.

Mary Bastien : La logique est un élément essentiel du travail. Il faut constamment mesurer, par exemple, pour que tout fasse bien.

Brandon Murch : Faire la cuisine est beaucoup plus difficile qu'on le pense. On passe 12 heures par jour dans une pièce surchauffée. Tout le monde pense que c'est facile, mais ce ne l'est pas. Les gens devraient l'essayer pour voir.

Ann Buller : Vous semblez contents de votre choix et adorer votre métier. Quel serait l'emploi de vos rêves?

Brandon Murch : J'aimerais beaucoup ouvrir un restaurant à la campagne. C'est mon rêve. Je serais heureux même si je gagnais moins d'argent.

Mary Bastien : Je ne sais pas vraiment encore. Je ne sais pas, par exemple, si j'aimerais mieux travailler dans un milieu syndiqué ou non syndiqué. Mais, chose certaine, je vais faire ce métier, surtout qu'il va y avoir une pénurie dans le domaine.

Steve Hepton : Mon rêve serait de posséder ma propre entreprise et d'avoir une équipe à superviser. J'ai toujours bien réussi à l'école et je suis vraiment intéressé par l'enseignement, alors je pourrais peut-être travailler pendant l'été et enseigner pendant l'année scolaire.

Question de l'auditoire : Vous êtes des modèles à suivre tous les trois. Vous allez à l'encontre des idées préconçues. Vous êtes déterminés et enthousiastes. À votre avis, comment peut-on amener les gens à cesser de penser que dès qu'une personne a des bonnes notes, elle doit se diriger vers l'université?


Steve Hepton : Ce serait bon que les étudiants puissent rencontrer des gens qui ont opté pour un métier, peut-être par l'entremise de leur orienteur. Il serait utile que des gens qui ont suivi une formation en apprentissage s'entretiennent avec les élèves et la direction dans les écoles secondaires.

Mary Bastien : Les écoles ont tendance à mettre l'accent sur la technologie, mais les métiers spécialisés sont encore là et ils sont nécessaires, alors il faut parler d'eux aussi.

Question de l'auditoire : À votre avis, est-il préférable de suivre un programme de deux ans dans un collège avant une formation d'apprenti ou de passer directement à l'apprentissage après la 12^e année?

Steve Hepton : D'après ma propre expérience des études postsecondaires, je recommanderais d'aller d'abord au collège. Vous mettez votre carrière en veilleuse pendant un an ou deux seulement. Allez chercher ce diplôme, puis faites votre apprentissage.

Mary Bastien : Aller à l'université m'a permis d'acquérir certaines connaissances, mais, en bout de ligne, c'est à chaque personne de décider. Si vous savez ce que vous voulez faire, lancez-vous. Ceci dit, si vous



avez le temps, je pense aussi que c'est utile d'aller chercher le titre de compétence en plus avant de faire l'apprentissage.

Steve Hepton : Dans mon cas, dans un métier à accréditation non obligatoire, faire une année de travail m'a aidé à en apprendre plus avant de me lancer. J'en savais plus sur le travail et j'ai eu moins de surprises quand j'ai commencé.

Question de l'auditoire : Une formation en entrepreneuriat ajouterait-elle de la valeur à l'apprentissage?

Steve Hepton : À mon avis, ça en ferait trop. Il y a déjà tellement de choses à voir pendant une formation en apprentissage. Je pense qu'il faut d'abord apprendre le métier comme tel; après on peut commencer à penser à l'aspect entreprise.

Brandon Murch : Je suis d'accord. Il faut d'abord acquérir les compétences techniques. Mais peut-être qu'une introduction aux principes de base de la gestion d'une entreprise pourrait être utile à certaines personnes.

Mary Bastien : Ça pourrait être une option utile, mais pas nécessairement pour tout le monde. Ça dépend de vos projets de carrière.

Question de l'auditoire : Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur cette année au secondaire où vous avez eu la possibilité de voir quatre métiers? Pouvez-vous également nous dire comment vous vous sentez en tant que gens de métier?

Brandon Murch : Dans le programme du secondaire, nous avons un module sur les principes de base de chaque métier, juste assez pour se faire une idée.

Mary Bastien : Comment je me sens en tant que personne de métier? Sûre de moi et fière. Oui, très fière. Les gens sont parfois un peu étonnés ou ils ne s'attendent pas à ça au début, mais après ils sont vraiment positifs et ils me félicitent.

Steve Hepton : Je m'en tire bien, surtout comparativement à d'autres personnes de mon âge. On ne me traite pas de haut à cause de mon métier. C'est à moi que mes amis s'adressent quand ils ont besoin de réparer quelque chose dans leur maison.

Question de l'auditoire : Y a-t-il des femmes dans vos classes?

Brandon Murch : Très peu. Il serait intéressant de voir si le nombre de femmes dans mon métier a augmenté avec les mesures adoptées par le gouvernement dans ce but. Au travail, environ la moitié des apprentis étaient des femmes.

Steve Hepton : Il n'y a que quelques femmes dans mon programme et aucune là où je fais mon apprentissage. Je ne sais pas vraiment pourquoi, peut-être à cause des préjugés. Il y a plus de femmes du côté architecture d'intérieur, donc des femmes dans l'industrie en général, mais pas vraiment du côté de la construction comme telle.



Question de l'auditoire : Brandon, vous avez laissé entendre que vous aviez eu de la difficulté à trouver un employeur. Comment vous y prenez-vous pour convaincre un employeur de vous embaucher?

Brandon Murch : Dans le milieu culinaire, on travaille essentiellement gratuitement au début. Je l'ai fait quelques fois. Vous devez leur montrer que vous travaillez bien pour pouvoir avoir une place.

Question de l'auditoire : Qu'est-ce qui vous manquait comme compétences lorsque vous avez fait votre apprentissage?

Steve Hepton : Moi, je voulais essayer de tout apprendre. Je conseillerais de rester chez le même employeur et d'essayer de toucher à autant d'aspects de la construction que possible. J'ai vu des gens ne faire qu'une seule chose et avoir beaucoup de difficulté, surtout au moment de l'examen.

Brandon Murch : Je suis d'accord. Aller dans différents restaurants nous permet de travailler avec différentes personnes qui n'ont pas toutes les mêmes façons de faire; on apprend beaucoup, ce qui fait de nous un meilleur chef.

Question de l'auditoire : Brandon, pouvez-vous nous en dire un peu plus sur les conditions de votre formation en apprentissage?

Brandon Murch : Mon apprentissage était structuré en blocs de travail. On va à l'école, on trouve un emploi pour une période de huit mois et on met ce qu'on a appris en pratique.

Steve Hepton : Le programme de deux ans que j'ai suivi n'était pas une formation en apprentissage, c'était des études postsecondaires tout simplement. Ma formation d'apprenti a duré trois semestres. Toute la première année m'a été allouée parce que j'avais fait le programme du secondaire et deux années d'études postsecondaires.

Question de l'auditoire : Si vous pouviez créer un programme pour les jeunes du secondaire, qu'offririez-vous comme programme, services ou soutien?

Steve Hepton : J'opterais pour le programme haute spécialisation que j'ai suivi au secondaire (mon école était la seule école secondaire à l'offrir à London). Il y a seulement quelques programmes du genre en Ontario. Il serait bon qu'il y en ait plus ou, au moins, qu'on fasse mieux connaître les programmes qui existent.

Brandon Murch : Dans le modèle allemand, les élèves passent la moitié de la semaine à l'extérieur de l'école. Je pense qu'un programme de ce genre permettrait aux élèves d'essayer des métiers et de se faire un peu la main.

Mary Bastien : Peut-être que des gens de métier pourraient venir dans les écoles secondaires, ou même avant le secondaire, pour parler de leur carrière. Comme ça, les élèves connaîtraient les différents métiers possibles lorsqu'ils sont jeunes et sauraient que ces options existent. Cette façon de procéder serait particulièrement utile pour les métiers moins connus.



Question de l'auditoire : À quel moment avez-vous su que c'était ça que vous vouliez faire dans la vie?

Steve Hepton : Je le sais depuis que j'ai commencé à jouer avec des blocs Lego. À l'âge de 10 ans, je me construisais des forts. Je savais déjà vers cet âge que j'aimais la construction.

Question de l'auditoire : Nous savons que seulement la moitié des apprentis terminent leur formation. Pourquoi, à votre avis?

Brandon Murch : Dans le milieu culinaire, l'accréditation n'est pas obligatoire. Il y a donc un grand nombre de mes pairs qui ne voyaient pas de raison d'obtenir l'accréditation Sceau rouge. Ceci dit, les 2 000 \$ étaient un gros incitatif.

Steve Hepton : Je travaillais dans un milieu syndiqué et il y a eu beaucoup de mises à pied après mon arrivée. Je sais donc que certains ont abandonné parce qu'il n'y avait pas de travail tout simplement.

Question de l'auditoire : Pensez-vous que les jeunes ont le soutien nécessaire pour accéder aux formations d'apprenti?

Brandon Murch : Le soutien est très bon. Il suffit d'être au courant de ce qui existe. On peut obtenir 4 000 \$ pour suivre une formation. Ce montant compense une bonne partie des coûts.

Steve Hepton : Il est également possible d'obtenir un prêt de 400 \$ sans intérêt pour acheter des outils.

Mary Bastien : Il y a beaucoup de subventions dans mon programme. Quelqu'un du bureau de l'apprentissage est venu au collège pour nous parler de l'aide financière disponible. Il y a beaucoup d'affiches un peu partout dans le collège pour nous informer sur le sujet.

Question de l'auditoire : Qui vous a le plus aidé en cours de route?

Brandon Murch : J'ai eu l'aide de mentors à l'école et pendant mon apprentissage pour m'y retrouver dans le système. Même avec l'information en ligne, ce n'est pas toujours évident.

Mary Bastien : Ma famille m'a beaucoup aidée. On nous aide aussi au collège.

Steve Hepton : Le Collège Fanshawe m'a aidé à me mettre en lien avec des gens pour parler des formations d'apprenti.



**Discours-thème du dîner | Bryan Baeumler, Bryan s'en occupe | Mercredi 5 novembre 2014 |
12 h à 13 h 30**

Veillez vous reporter à la vidéo.

2A | Au sein de l'emploi : la formation des employeurs | Mercredi 5 novembre 2014 | 13 h 30 à 14 h 45
La formation des employeurs : que s'imaginent-ils en train de faire?

Animateur : John MacLaughlin, Essential Skills Ontario

Sarah Ayres Steinberg, Center for American Progress

Rachel Pineault, Detour Gold

Tracey Shepherd, Ontario Refrigeration & Air Conditioning Contractors Association (ORAC) et section locale 787 de l'UA | Joint Training and Apprenticeship Committee (JTAC)

John MacLaughlin : Parlez-nous des leçons intéressantes que l'on peut tirer de l'expérience américaine en matière de formation en apprentissage.

Sarah Ayres Steinberg : La Caroline du Sud a lancé un programme d'apprentissage et a réussi à faire augmenter de 600 % le nombre d'employeurs offrant des formations d'apprenti. Tout a commencé par les prévisions des besoins en main-d'œuvre dans l'État; certains ont avancé des arguments en faveur d'une meilleure utilisation de la formation en apprentissage. La législature de l'État a instauré un crédit d'impôt et créé Apprenticeship Carolina, qui agit comme organisme de promotion et intermédiaire entre les collèges, les employeurs, le gouvernement, et ainsi de suite. Il existe maintenant des formations en apprentissage dans d'autres secteurs, comme les soins de santé et la TI.

Tracey Shepherd : Je pense que nous vivons plus un décalage entre les compétences et les emplois disponibles qu'une pénurie de compétences. Ce que nous voyons, c'est un manque de candidats qui ont les compétences voulues et non un manque de candidats.

John MacLaughlin : Rachel, en tant qu'employeur, que pensez-vous de la question de la pénurie de compétences?

Rachel Pineault : Nous nous efforçons de prendre des mesures en amont des pénuries. Nous voyons arriver une perte massive d'expérience et de formation du côté des métiers. Nous nous rendons dans les écoles très tôt pour parler des possibilités de carrière chez nous. Notre entreprise est très responsable sur le plan social et très respectueuse de l'environnement. Y a-t-il une pénurie de compétences? Oui. Nous devrions valoriser le travail, les emplois et les carrières des gens de métier et des apprentis.

John MacLaughlin : En matière de formation en milieu de travail, le Canada et l'Ontario font moins bonne figure que leurs homologues étrangers. Comment pouvons-nous faire en sorte qu'il y ait davantage de formation pilotée par l'employeur et est-ce important?

Tracey Shepherd : Comme nos travailleurs sont syndiqués, ils doivent tous être inscrits. Les entrepreneurs savent qu'ils doivent respecter cette façon de faire.

Sarah Ayres Steinberg : Obtenir l'adhésion des employeurs n'est pas facile. Si on ne peut acheter les talents, les conditions sont propices à la formation en apprentissage. Il faut faire connaître cette option et aider les employeurs à monter des programmes.

Un conseil : pour que le système fonctionne mieux, vous devez avoir un bon intermédiaire entre l'employeur et les autres intervenants. L'intermédiaire prend contact avec les entreprises, dresse la liste



des compétences dont ces dernières ont besoin, entre en lien avec le collègue technique pour élaborer les normes, aide les employeurs à recruter et s'occupe de la paperasse. En assumant toutes ces tâches, l'intermédiaire rend le processus très simple pour l'employeur. Dès qu'on peut faciliter le processus qui met l'étudiant en contact avec un employeur, le système s'en porte mieux. Plus ce contact peut être fait rapidement, mieux c'est.

Tracey Shepherd : Mon conseil en deux mots : incitatif financier. Les départs naturels font leur œuvre. Les employeurs se rendent compte qu'ils doivent remplacer les compétences perdues. La retraite imminente de certains d'entre nous représente le vecteur du changement.

John MacLaughlin : La jeune génération a-t-elle les compétences?

Tracey Shepherd : On voit un manque d'engagement et un manque de développement. Les employeurs ont peur de se faire prendre les employés qu'ils forment. Cette crainte du débauchage est une raison de ne pas investir dans les gens.

Sarah Ayres Steinberg : Les employeurs investissent environ deux fois moins dans la formation qu'ils ne le faisaient il y a 10 ans. Le débauchage est un sujet de préoccupation. Pourquoi j'irais travailler dans une autre entreprise quand celle-ci a tant investi pour me former. Quand on parraine des formations d'apprenti, qu'on investit dans les gens, on favorise l'engagement des employés. On les fidélise. De plus, en supposant qu'un employeur ne récupère pas son investissement, on pourrait envisager les ententes de maintien en poste.



2B | Le rôle des organismes de réglementation | Mercredi 5 novembre 2014 | 13 h 30 à 14 h 45pm

Une exploration de la qualité et des normes

Animateur : Josh Hjartarson, Chambre de commerce de l'Ontario

Erin Johnston, Industry Training Authority

Joseph S. Mancinelli, Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (UIJAN)

Raymond Massey, Alberta Apprenticeship and Industry Training Board

David H. Tsubouchi, Ordre des métiers de l'Ontario

Josh Hjartarson : Pourquoi avons-nous besoin de réglementation dans les métiers spécialisés? Dans un contexte où le chômage chez les jeunes, les entraves à l'accès et la mobilité sont des sujets préoccupants, quels sont les arguments en faveur de la réglementation?

David H. Tsubouchi : Je pense qu'on peut convenir qu'une réglementation excessive n'est pas une bonne chose, mais un certain degré de réglementation est nécessaire. Ce genre de travail ne peut se faire sans réglementation aucune. Lorsque l'Ordre des métiers a hérité de tous les règlements du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, les règlements s'appliquant aux gens de métier et aux apprentis n'étaient pas les mêmes. Je suis partisan d'une réglementation équilibrée, c'est-à-dire qui protège et le public et l'employé.

Joseph S. Mancinelli : Il y a un risque de réglementer à l'excès. La sécurité du public est importante, mais la réglementation peut aussi écarter des gens qui travaillent dans une industrie depuis des années.

Josh Hjartarson : Avez-vous des pratiques exemplaires à nous proposer?

Raymond Massey : La surréglementation peut poser problème, mais nous savons également que les employeurs veulent savoir qu'ils embauchent des gens qui respectent certaines normes et ont de bonnes compétences. Nous avons donc besoin d'une certaine réglementation, mais il faut éviter la réglementation excessive. En Alberta, nous avons instauré un processus d'évaluation et reconnaissance des acquis et des structures qui permettent la mobilité entre métiers. Nous avons des programmes pour les gens de métier dans le cadre desquels les étudiants ont droit à des équivalences de cours dans un programme menant à l'obtention d'un diplôme. Nous offrons la possibilité d'avancement et de mobilité. C'est une des pratiques exemplaires que je recommande.

Erin Johnston : La Colombie-Britannique a l'avantage de passer d'un modèle réglementé à un modèle déréglementé. À l'heure actuelle, dans la province, nous avons des associations professionnelles pour les différents métiers. La plupart des métiers ont une certaine forme de réglementation par le biais de leur association. L'Industry Training Authority (ITA) émet les certificats, mais n'intervient pas dans la réglementation. D'après les données recueillies avant et après la déréglementation, le taux d'accidents a diminué après la déréglementation. L'élément « sécurité » reste protégé. La sécurité s'est améliorée après la déréglementation. La question de l'investissement dans la formation, quant à elle, touche tout le pays. La réglementation pourrait constituer une entrave à l'accès. Nous essayons vraiment d'attirer plus de jeunes dans les métiers; l'accréditation obligatoire constituerait en fait une entrave à l'accès. Selon les études sur le sujet, l'accréditation n'est pas garante d'une qualité supérieure.



Question de l'auditoire : Ce qui pose problème est que, d'un côté, les gens veulent la libre entreprise, de l'autre, vous avez des compétences qui ne concordent pas avec les besoins. Le problème est-il lié aux apprentis eux-mêmes ou à la définition des professions?

Joseph S. Mancinelli : Nous préconisons l'élargissement de l'éventail de métiers. Pourquoi ne pas avoir un grand nombre de compétences différentes qui sont réglementées?

Commentaire de l'auditoire : Je ne suis pas en faveur des ensembles de compétences parce que, à mon avis, cela mène à la fragmentation. En Australie, nous parlons de volets professionnels. Je préconise les familles de professions apparentées, par exemple former des gens pour le travail « lié aux soins ». Une meilleure définition des professions pourrait nous aider à remédier à la pénurie des compétences.

Raymond Massey : En Alberta, nous sommes pour la formation diversifiée. Nous devons préparer les gens pour demain.

David H. Tsubouchi : La définition de la portée dont nous avons hérité du ministère de la Formation et des Collèges et Universités n'est pas claire et elle est fondée sur les manuels de formation. Nous devons trouver des moyens de simplifier le processus d'apprentissage. Nous devons établir un cheminement qui comprend de l'aide pour les apprentis en cours de route. Il nous faut travailler avec les collèges, les syndicats et les entreprises. Je pense que c'est là un élément très important. Seulement 20 % des entreprises qui peuvent prendre des apprentis le font. Nous devons collaborer avec les entreprises. L'Ordre des métiers a accepté de travailler avec la Chambre de commerce de l'Ontario.

Josh Hjartarson : Vous soulevez un point intéressant. Un des grands facteurs au Canada est le fait que les employeurs voient le marché du travail comme un bien public fourni par le gouvernement. La Chambre de commerce, elle, essaie plutôt de le voir comme un bien collectif plutôt qu'un bien public. Comment envisagez-vous le rôle de votre organisation et quelles mesures prenez-vous au juste pour produire une main-d'œuvre spécialisée?

David H. Tsubouchi : Nous avons formé de nombreuses alliances. Il y a encore beaucoup d'obstacles à surmonter pour amener les gens à valoriser les métiers. Les métiers spécialisés sont une forme d'éducation supérieure. Il faut qu'on apprenne à les valoriser. Nous travaillons avec différents groupes pour promouvoir la validation des métiers et tenter de leur donner un statut plus officiel.

Erin Johnston : En mai dernier, le gouvernement de la Colombie-Britannique a publié un plan directeur pour favoriser l'acquisition de compétences qui répondent aux besoins du marché du travail, le *Skills for Jobs Blueprint*. L'ITA a été chargée d'harmoniser la formation à la demande. Nous avons mis sur pied des groupes consultatifs sectoriels ayant pour mission d'élaborer des modèles de formation et des recommandations stratégiques dans 10 secteurs. Auparavant, la province avait des conseillers locaux en apprentissage. Ces postes avaient disparu, mais nous sommes en train de les rétablir avec objectif premier de s'attarder expressément à l'achèvement de la formation. Notre travail actuel porte plus particulièrement sur l'achèvement de la formation et les jeunes, et ce, dès la maternelle avec les « *Maker Days* » ou journées de travail pratique. C'est une façon de montrer aux enseignants comment ils peuvent faire une place aux métiers spécialisés dans la classe. Nous sommes en train d'élaborer un guide simple à



l'intention des parents, des orienteurs et des élèves pour expliquer le cheminement de la formation en apprentissage.

Joseph S. Mancinelli : C'est de loin l'un des plus grands problèmes avec lequel notre organisation doit composer. Nous essayons d'amener les écoles secondaires à promouvoir les métiers, mais la tâche est ardue. Une de nos initiatives qui a bien marché a été d'établir un contact avec les Forces armées dans le cadre d'un programme intitulé « Du régiment aux bâtiments », qui joue sur la culture axée sur la discipline de l'armée. Mais il reste encore du travail à faire.

Question de l'auditoire : Les provinces de l'Atlantique optent pour l'harmonisation et sont sur le point de modifier la façon dont elles vont régler leurs problèmes. L'harmonisation est-elle possible à l'échelle du pays? Comment cela fonctionnerait-il ailleurs au Canada? Quelles seraient les répercussions pour les employeurs?

Raymond Massey : La question n'est pas simple. Elle comporte de nombreuses facettes. Au premier coup d'œil, l'harmonisation semble être une bonne idée, mais elle apporte son lot de problèmes. Par contre, il est possible de faire des choses semblables. On peut, par exemple, adopter un langage commun pour la formation par modules et les heures de formation. Ces éléments posent surtout problème pour la partie formation en classe. Une autre difficulté dans ce domaine tient du fait qu'une part importante du financement consacré à la formation provient des provinces. Si c'est une question de mobilité de la main-d'œuvre, comment pouvons-nous y parvenir?

David H. Tsubouchi : Je suis d'accord. Nous travaillons sur certaines choses. Harmoniser le nombre d'heures de formation exigées est un des éléments qui posent problème. Cela exige une modification de la réglementation, ce qui ne se fait pas du jour au lendemain. Nous travaillons à la question du langage commun.

Joseph S. Mancinelli : Notre organisation a réussi à adopter le Sceau rouge à l'échelle nationale; nous avons donc une certaine normalisation. Le gouvernement fédéral a déjà eu son mot à dire dans les programmes de formation, mais cette question relève aujourd'hui des provinces. C'est maintenant que nous aurions besoin d'un soutien pour la formation et les normes au niveau fédéral.

Erin Johnston : Nous sommes en faveur de l'harmonisation. Cela pose toutefois un problème lorsque l'accréditation est obligatoire. L'harmonisation limite vraiment la mobilité parce qu'il n'y a pas de formation obligatoire en Colombie-Britannique. Il est donc difficile pour les gens de métier de la Colombie-Britannique d'aller ailleurs.

Josh Hjartarson : **Nous sommes donc tous d'accord pour dire que l'harmonisation est une bonne chose et que nous devons y travailler. Le modèle de l'Ontario doit être repensé et nous devons attirer plus de gens dans les métiers spécialisés. Avez-vous des conseils à ce sujet? Qu'est-ce que votre expérience vous a appris?**


Erin Johnston : Nous avons besoin d'une harmonisation et de lignes directrices uniformes à l'échelle du pays. Treize administrations différentes pour le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage et le programme du Sceau rouge, c'est trop compliqué.



Joseph S. Mancinelli : Il faut distinguer les compétences, ce dont la réglementation doit tenir compte. La question des acquis est un autre problème. Certaines personnes qui travaillent depuis des années en construction, par exemple, ont encore de la difficulté à obtenir leur certificat. Comment tenir compte de leurs acquis? La mise en application doit être équitable et tenir compte de l'expérience.

Raymond Massey : L'Alberta fait face à des problèmes de main-d'œuvre. Nous devons collaborer à l'échelle internationale pour rehausser la mobilité de la main-d'œuvre. Nous devons aussi réduire les obstacles et inciter les apprentis à passer le cap de la première année de leur formation (après la première année, le taux d'achèvement est de 80 %). Nous dialoguons avec l'industrie pour l'amener à investir dans les ressources humaines (surtout au niveau débutant). Nous devons changer les mentalités et amener les gens à voir la formation en apprentissage comme un investissement plutôt qu'un coût.

David H. Tsubouchi : Les collèges sont des partenaires importants sur la question de l'évaluation. Les agents d'exécution sont des personnes formées, compétentes et possédant une expérience dans les métiers. Nous ne voulons pas imposer des sanctions.



3A | Les compétences en question : lesquelles, quand et pourquoi? | Mercredi 5 novembre 2014 | 15 h à 16 h

Exploration des compétences nécessaires à la réussite en milieu de travail

Animateur : Alastair Davis, Habitat pour l'humanité, Niagara

Robert I. Lerman, Urban Institute et American University

Anthony Mann, Education and Employers Taskforce (Royaume-Uni)

Gail Smyth, Compétences Canada — Ontario

Robert I. Lerman : Nous devons tout d'abord clarifier ce que nous entendons par « compétences ». Que sont les compétences relatives à l'employabilité? Comment fonctionnent les compétences? Est-ce que ce sont les compétences qui s'acquièrent au fil du temps ou l'expertise? De façon générale, les compétences sont vues comme quelque chose qui s'acquiert surtout dans les établissements scolaires.

De quoi les employeurs ont-ils besoin à l'heure actuelle et pour plus tard?

Robert I. Lerman : Ils veulent des gens capables d'arriver à l'heure. Ils veulent des compétences professionnelles pour des tâches précises. Ils aimeraient que les gens restent et développent leurs compétences au fil de la croissance de l'entreprise. Mais, d'un autre côté, l'expérience pratique demeure un élément crucial.

Anthony Mann : Il y a un écart croissant entre les besoins des employeurs et l'éducation. Le chômage chez les jeunes est un problème. Si on regarde le ratio entre le chômage chez les jeunes et celui chez les personnes plus âgées, les jeunes semblent pénalisés. Les jeunes n'ont jamais été aussi qualifiés, mais les employeurs choisissent d'embaucher des travailleurs plus âgés. Cela soulève des questions de déséquilibre des compétences. Le marché du travail se complexifie. Les jeunes doivent décider dans quoi ils vont investir sur les plans temps, formation et études. Une décision d'investissement doit reposer sur une information valable. Outillons-nous les jeunes pour qu'ils puissent se débrouiller dans une économie mondialisée? Le marché du travail a changé; le milieu de l'éducation doit le rattraper. Dans l'économie mondiale, les gens ne sont plus payés pour ce qu'ils savent, mais plutôt pour ce qu'ils sont capables de faire avec ce qu'ils savent. Ce sont ces qualités que recherchent les employeurs, ce qui appelle une forme d'apprentissage appliqué.

Gail Smyth : Je pense que les employeurs cherchent des personnes qui veulent apprendre et qui ont une attitude positive.

Robert I. Lerman : Les points de vue relatifs à la formation en apprentissage et à la formation théorique sont bien différents. Une formation d'apprenti suscite un sentiment de fierté et de contribution à la communauté. Quand il est question d'apprentissage, il ne faut pas oublier l'angle épanouissement des jeunes, l'angle fierté.

En Suisse, le taux d'achèvement des formations d'apprenti est de 91 %. Dans ce pays, la formation en apprentissage est très respectée. Soixante-et-un pour cent des apprentis travaillent dans l'entreprise où ils ont fait leur apprentissage. Les mentalités varient d'un lieu de travail à un autre. Il est important de donner aux jeunes le temps d'essayer différents milieux de travail.



Anthony Mann : Un grand nombre d'élèves ont des difficultés en mathématiques et en anglais. Les élèves qui sont encouragés à opter pour une formation en apprentissage le sont parce qu'ils ont ce problème, mais ils ne sont peut-être pas assez mûrs pour arriver à l'heure non plus.

Une attitude positive envers les métiers commence à l'école élémentaire et à la maison.



3B | Apprentis sans frontières : améliorer la mobilité | Mercredi 5 novembre 2014 | 15 h à 16 h
Abolir les obstacles à la mobilité et à la coordination entre les provinces

Animateur : Jay Peterson, Ontario Sheet Metal Workers' & Roofers' Conference
Catherine Scott, Emploi et Développement social Canada
Christopher Smillie, Syndicats des métiers de la construction du Canada
Serge Viola, Purolator Inc.

Jay Peterson : Commençons par quelques observations préliminaires. Qu'est-ce qui vous a amenés à participer à cette discussion?

Serge Viola : Purolator compte 13 000 employés. Le volet dont je suis responsable comprend tous les corps de métier réglementés (un groupe assez important). Nous avons de la difficulté à recruter; la mobilité est donc un dossier important pour nous.


Christopher Smillie : Les Syndicats des métiers de la construction du Canada représentent tous les travailleurs des métiers spécialisés syndiqués. D'un point de vue national, la formation, l'apprentissage et la mobilité sont liés. Il s'agit de permettre à la main-d'œuvre d'acquérir les bonnes compétences au bon moment. Pendant la séance sur le rôle des organismes de réglementation, j'ai posé une question sur l'harmonisation du système national parce qu'un système harmonisé nous faciliterait certainement la tâche. Aujourd'hui, je vais parler de la nécessité de faire preuve de souplesse. Nous avons besoin d'un système souple et mobile pour pouvoir respecter nos ententes contractuelles avec les employeurs.

Catherine Scott : Dans le cadre de mes fonctions à Emploi et Développement social Canada, je travaille à la mise en œuvre du chapitre 7 (loi sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage) avec nos partenaires. Nous avons travaillé avec les provinces et territoires pour coordonner le programme du Sceau rouge. À mon avis, la mobilité et l'harmonisation du système sont les deux plus grandes questions soulevées par les intervenants.

Jay Peterson : Nous avons quantité d'expérience et de points de vue réunis ici. J'aimerais que nous allions un peu plus en profondeur sur l'importance de la mobilité.

Serge Viola : Regardons les choses de façon générale. Aujourd'hui, nous travaillons beaucoup avec la technologie. Nous avons plus de difficulté à embaucher des ouvriers qualifiés. Une plus grande normalisation favoriserait la mobilité des travailleurs.

Christopher Smillie : Les travailleurs de la construction sont mobiles. Leur travail est temporaire et précaire (ils éliminent essentiellement leur place au fur et à mesure que les travaux avancent). Pourquoi la mobilité est-elle importante pour les apprentis? Parce que la main-d'œuvre est mobile. Par exemple, un charpentier du Nouveau-Brunswick qui en est à la deuxième année de sa formation en apprentissage obtient un emploi en Alberta. Après sept mois, il reçoit une lettre lui indiquant à quel moment sa formation en classe sera donnée. Il devrait quitter son emploi et retourner au Nouveau-Brunswick pour sa formation en classe. Pourquoi ne pas avoir un système qui lui permettrait de suivre cette formation en Alberta? Les apprentis devraient pouvoir suivre leurs cours là où ils se trouvent parce que les apprenants



sont mobiles. La partie de la formation donnée en classe est celle qui pose problème. Nous avons besoin de mobilité et de souplesse à cet égard.

Catherine Scott : J'ai mentionné que nous avons géré la mise en œuvre du programme du Sceau rouge. Ce programme englobe 57 métiers. Il a été mis sur pied il y a près de 60 ans pour tenter de régler la question de la mobilité. Ce programme a instauré des examens pancanadiens. Aujourd'hui, le fait que des apprentis aillent faire le volet pratique de leur formation dans une autre province amène de nouveaux défis. Il existe encore de grandes différences entre les provinces. Nous avons parlé avec les provinces et les territoires. Certains représentants de l'industrie nous ont également dit qu'il s'agissait là d'un problème important. Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage a lancé un projet dans le cadre duquel il a examiné 10 métiers Sceau rouge afin de déterminer ce qui pouvait être fait pour améliorer l'harmonisation. Il a posé des questions comme : Pouvons-nous nous mettre d'accord sur les heures? Les noms? L'ordre de la formation en classe? (Ce qui est une des plus importantes pierres d'achoppement.) À présent, nous tentons de voir ce arriverait si nous mettions cela en application. Certains poussent pour une normalisation, en partie parce que cela offrirait une plus grande certitude aux employeurs.

Jay Peterson : Comment pouvons-nous faire avancer ce dossier et qui devrait prendre part au processus, peut-être en ce qui concerne certains des métiers à certificat de compétence non obligatoire?


Catherine Scott : Nous savons que tous les acteurs doivent participer au processus et que des consultations s'imposent. Un large éventail d'intervenants participe à la démarche.

Serge Viola : Les employeurs doivent participer.

Christopher Smillie : La volonté politique reste le grand déterminant dans ce genre de dossier. Les provinces doivent parler au gouvernement fédéral. Les collèges doivent être consultés eux aussi. En fin de compte, il y a un certain nombre de choses assez simples qui pourraient être faites pour améliorer le système. Nous avons participé à un voyage en Europe avec Jason Kenny. Nous avons pu y voir quelques mesures que le Canada pourrait facilement mettre en œuvre. En Allemagne, il n'y a pas que les gens de métier qui donnent la formation. Des formateurs financés par le gouvernement fédéral sont également sur place. Faisons-nous ce qu'il faut pour nous assurer que les maîtres transmettent adéquatement les connaissances aux apprentis. Cet aspect rejoint la question de la mobilité puisque ces formateurs devraient connaître les compétences requises partout.

Jay Peterson : Comment les collèges et les universités peuvent-ils participer?

Christopher Smillie : Les programmes de préapprentissage ne sont pas nécessairement liés au programme d'apprentissage. Dans un monde parfait, personne ne serait accepté sans la garantie d'un emploi à la fin du programme. En Allemagne, on ne donne pas de programme sans qu'un employeur soit prêt à embaucher les étudiants à la fin. Donc, si des employeurs étaient associés à ces programmes de préapprentissage, cela serait déjà une amélioration. Il n'y a pas de lien entre ces programmes et les employeurs. Le lien entre les programmes et l'industrie doit être plus étroit et reposer sur la demande locale future pour être efficace.



Serge Viola : Purolator travaille à l'élaboration d'un programme avec un collègue dans le but de pouvoir ensuite embaucher les diplômés dans le domaine du transport par camion.

Commentaire de l'auditoire : En matière de mobilité, la réglementation peut constituer une entrave. Certaines données indiquent toutefois que lorsqu'une personne veut déménager pour un emploi, elle se heurte à certains obstacles économiques et socioéconomiques.

Christopher Smillie : À l'heure actuelle, une personne doit déménager à ses frais pour obtenir un emploi auprès d'une entreprise de construction. Elle doit se rendre sur place par ses propres moyens. Le secteur de la construction milite pour l'instauration d'un crédit d'impôt et d'incitatifs pour aider les gens à aller là où il y a du travail. Lorsqu'il s'agit d'industries qui jouent un rôle important dans le développement du pays, nous devons faciliter les choses à ceux qui veulent y travailler.

Question de l'auditoire : Metrolinx est un exemple d'entente sur les retombées communautaires dans le cadre de laquelle l'entrepreneur aura accès à des apprentis locaux. L'idée est d'utiliser les fonds publics pour le bien public. Devrions-nous nous inspirer de cet exemple?

Catherine Scott : Le gouvernement fédéral fait un certain nombre de choses dans la même veine. Les entreprises qui soumissionnent pour obtenir des contrats fédéraux doivent accepter d'embaucher des apprentis pour faire le travail. Nous nous appliquons à mieux comprendre les pratiques d'embauche des entrepreneurs qui soumissionnent pour les contrats du gouvernement fédéral. Nous essayons de déterminer si nous pouvons utiliser nos pratiques d'approvisionnement pour appuyer les apprentis.

Commentaire de l'auditoire : Le projet d'amélioration de la mobilité se heurtera à un obstacle, celui du financement. Les provinces financent les places et n'aiment pas financer un étudiant qui ira travailler ailleurs.

Catherine Scott : Les provinces reçoivent le financement du gouvernement fédéral aux termes d'ententes sur le développement du marché du travail. À mon avis, les provinces vont devoir montrer qu'elles ont obtenu des résultats pour continuer de recevoir les fonds fédéraux.

Commentaire de l'auditoire : Parlons franchement, les programmes sont déjà harmonisés à environ 85 %. Je pense que toutes les provinces veulent la mobilité des apprentis.

Serge Viola : Environ 40 % de nos gens de métier sont sur le point de partir à la retraite. Il est donc très important que la formation en apprentissage fonctionne. Pour nous, il est impératif de pouvoir déplacer des gens partout au pays pour en former d'autres.

Catherine Scott : Je pense qu'il s'agit d'un dossier important. À l'heure actuelle, le milieu politique y accorde une grande attention.



**Discours-thème du matin | Robert Watt, RJW-Gem Campbell Stonemasons Inc | Jeudi 6 novembre 2014
| 9 h 05 à 10 h**

Veillez vous reporter à la vidéo.

4A | Les partenariats : un apprentissage fructueux | Jeudi 6 novembre 2014 | 10 h à 11 h

Des stratégies efficaces entre le milieu de travail et l'enseignement postsecondaire

Animateur : Ryan Whibbs, Collège George Brown

Barbara Endel, Jobs for the Future

Mike Ouellette, Valiant Machine and Tool Inc.

Barbara Endel : Aux États-Unis, près de la moitié des travailleurs éprouvent des difficultés à lire, à écrire ou à compter. Certains parlent de crise silencieuse. I-BEST, ou Integrated Basic Education and Skills Training Program, est un modèle de formation destiné aux adultes qui ne sont pas suffisamment préparés sur le plan scolaire. Il permet aux étudiants d'acquérir des compétences de base tout en poursuivant une formation professionnelle. Grâce à ce cheminement de carrière intégré, les étudiants peuvent achever leurs études et leur formation plus rapidement. Selon les données, 40 % obtiennent un titre de compétence.

Mike Ouellette : Valiant Machine and Tool Inc. offre une formation rapide de 46 semaines aux nouveaux employés. Il s'agit souvent de personnes qui arrivent du secondaire ou qui sont sous-employées. Il y a trois semaines de formation en classe. Il y a un respect mutuel entre les formateurs et les étudiants. Les membres de cette génération sont différents. Ils sont impatients, ont soif de connaissances et aiment apprendre de nouvelles choses. Cette acquisition de connaissances leur donne confiance en eux.

Nous enseignons la sécurité et les mathématiques techniques en classe. Nous abordons également certains principes de communication. Nous enseignons la lecture de plans et les formules mathématiques. Ce que ce programme a de particulier est qu'il fonctionne comme un emploi. Ces employés sont formés 40 heures par semaine. Ils sont payés 12 \$ l'heure pour commencer et ils ont droit à des avantages sociaux et à un régime de pension.

Les gens n'ont pas besoin de tous aller à l'université. Ce n'est pas pour tout le monde. Il y a beaucoup de gens qui ne veulent pas y aller, mais qui sont pleins de talent. Chez nous, il y a des jeunes mères de famille seules qui font fonctionner des machines informatisées après six mois. J'essaie vraiment de faire entrer des femmes dans les métiers.

Ryan Whibbs : Qu'est-ce qui vous motive?

Barbara Endel : Il n'existe pas beaucoup de modèles qui permettent aux étudiants de mettre leurs compétences à niveau en contexte. L'enseignement en contexte est très important. Nous offrons beaucoup de perfectionnement professionnel aux formateurs. Nous avons même fait appel à des gens du domaine qui avaient suivi le programme. Nos formateurs travaillent en équipe. Au départ, certains n'aimaient pas qu'il y ait un autre enseignant dans la pièce. Ils ont fini par prendre goût à cette formule et la trouvent efficace. L'enseignement en équipe a vraiment fait une grande différence.



Ryan Whibbs : Mike, comment le programme est-il passé du stade de la conception à celui de la mise en œuvre?

Mike Ouellette : Nous savions que la retraite approchait pour une partie de notre effectif. Il nous fallait trouver un moyen de transformer rapidement des travailleurs non qualifiés en travailleurs qualifiés capables de faire fonctionner l'équipement.

Ryan Whibbs : Nommez trois éléments clés d'une collaboration efficace.

Mike Ouellette : L'intérêt, la discipline et le respect mutuel.

Barbara Endel : L'ouverture à l'innovation, la confiance envers les étudiants qui ont besoin de développer leurs compétences et une culture axée sur l'amélioration continue.

Ryan Whibbs : Quels sont certains des obstacles à l'innovation dans ce genre de collaboration?

Barbara Endel : Les gens sont occupés et ils pensent que ce qu'ils font à l'heure actuelle est suffisant. Comment pouvons-nous mettre en place un moyen systémique de transformer rapidement les apprenants qui sont mal préparés? Aux États-Unis, il y a 93 millions de personnes dont les capacités de lecture, d'écriture et de calcul sont inférieures à ce qu'elles devraient être.

Mike Ouellette : Le plus gros problème est la durée du programme d'apprentissage. Les jeunes sont impatients et veulent apprendre dans un délai plus court que les générations précédentes. Idéalement, il faudrait pouvoir réduire la durée de l'apprentissage à trois ans de formation comprimée. Nous avons besoin de gens de métier spécialisés aujourd'hui et non dans 10 ans. Au collège, les étudiants devraient étudier 40 heures semaine au lieu de 18. Il faut convaincre le gouvernement que la formation en apprentissage peut se faire en 3 ans. La nature du travail a changé avec les progrès technologiques; la durée de la formation devrait donc être plus courte.

Barbara Endel : Le plus gros problème est le décrochage. Il est difficile de déterminer ce dont les gens ont besoin et à quel moment pour favoriser la persévérance.

Ryan Whibbs : Financièrement parlant, dans quelle mesure ces programmes sont-ils viables?

Barbara Endel : Ce serait bien d'avoir le soutien financier de Bill et Melinda Gates à perpétuité, mais comme nous ne l'avons pas, nous utilisons un ensemble de sources de financement. Nous procédons à une évaluation de tous les volets de financement disponibles. On investit déjà dans des programmes; nous espérons donc réaffecter du financement qui existe déjà. Le versement de micro-subventions aux collèges est également efficace, comme nous avons pu le constater dans l'Illinois.

Mike Ouellette : La formule est simple. La formation ne coûte pas si cher. Former les gens pendant 46 semaines coûte 50 000 \$. Nous voulons transformer ce programme de formation en école de métiers. Nous essayons de trouver des moyens de compenser le coût. Les partenariats entre l'industrie et les écoles sont un élément clé. Les entreprises peuvent appuyer les centres de formation en confiant leur travail en plus à ces programmes.



Ryan Whibbs : Dans un programme comprimé, comment pouvons-nous faire en sorte que les étudiants ne se sentent pas débordés et que la qualité ne soit pas mise en péril?

Barbara Endel : Dans le programme I-BEST, les étudiants n'ont pas une pleine charge de cours. Nous avons constaté qu'une charge de cours appropriée au début favorise la persévérance.



4B | Les femmes dans les métiers | Jeudi 6 novembre 2014 | 10 h à 11 h

Triompher des obstacles

Animatrice : Terry Weymouth, Chrysler Canada

Nan Armour, Hypatia Association

Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction

Alex Johnston, Catalyst Canada


Terry Weymouth : Pourquoi y a-t-il si peu de femmes dans les métiers spécialisés?

Alex Johnston : Le problème touche tous les secteurs où les femmes sont sous-représentées. D'abord, ce sont les femmes qui n'optent pas pour le secteur. Je vois trois raisons à cela. L'absence de mentorat, l'impression de ne pas y avoir sa place et les critères d'évaluation et d'avancement peu clairs (les règles implicites peuvent jouer un rôle aussi important que les règles explicites).

Nan Armour : J'ai commencé à poser ces questions dans les années 1960 et 1970. Premièrement, les réponses sont très complexes. Les principales difficultés pour les femmes sont toujours liées aux obstacles systémiques auxquels elles font face. Soyons clairs, le problème ne vient pas des femmes, il vient des obstacles systémiques (comme les stéréotypes liés aux rôles de chacun des sexes et l'idée que certains emplois conviennent aux femmes et d'autres non). Nous parlons ici de grands changements dans le système et les mentalités. Il faut regarder les attitudes à propos du travail des femmes et examiner la culture des établissements de formation et des milieux de travail dans le but de les rendre plus hospitaliers aux femmes. Ce n'est pas facile; il n'y a pas de solution miracle. Je salue les employeurs ici présents qui comptent des femmes parmi leur effectif et s'attaquent à ces problèmes.

Tammy Evans : Ces problèmes commencent dès l'école élémentaire lorsque les jeux diffèrent selon le sexe de l'enfant et les rôles jugés appropriés pour chaque sexe. La Canadian Association of Women in Construction tente de changer la façon dont on parle des métiers pour éliminer le langage sexospécifique et parler uniquement des compétences. La technologie a avancé beaucoup plus rapidement que nos perceptions de ce qui constitue du « travail de fille » et ce qui constitue du « travail de gars ». Nous essayons de changer les façons de présenter les choses dès l'école élémentaire. Il y a une tendance à assigner des rôles dans la société selon le sexe partout dans le monde. La construction est un des domaines où nous devons nous préoccuper de la situation, mais c'est comme ça partout.

Alex Johnston : Nous faisons de la recherche pour mieux cerner les obstacles systémiques et y remédier. Certaines entreprises prennent des mesures pour s'attaquer à ces problèmes. Pour vous donner un exemple, un cadre de Shell a mis sur pied une initiative pour augmenter à 30 % la représentation des femmes dans un des corps de métier de l'entreprise. À l'heure actuelle, cette dernière arrive au premier rang pour la représentation des femmes dans le métier en question. L'idée à la base de cette initiative était de mettre l'accent sur les talents et non le sexe de la personne. Le soutien de la direction de l'entreprise joue également un rôle. Le chef de la direction mondiale d'Alcoa (un fabricant de matériaux), par exemple, a fixé des objectifs et des cibles pour la représentation des femmes dans l'entreprise et en a




fait une condition rattachée à la rémunération des cadres (le respect de ces objectifs comptait pour 10 % du salaire). Une autre façon de procéder consiste à confier des rôles de direction aux femmes là où ces dernières sont généralement sous-représentées pour tenter de faire bouger les choses. Ce genre de mesure est nécessaire si nous voulons changer les mentalités. En bout de ligne, ce que nous voulons c'est avoir les bonnes compétences pour le travail.

Nan Armour : Nous sommes en mesure de faire valoir le point de vue des femmes. Nous parlons à un grand nombre de femmes. Elles nous disent pourquoi elles ont choisi un métier ou ne l'ont pas fait et pourquoi elles l'ont quitté. Cette information est importante. Nous pouvons en tenir compte et la transmettre aux employeurs. Nous parlons également avec les employeurs, ce qui nous permet de voir ce qui les préoccupe et de les aider à régler les questions d'inégalité entre les sexes dans leur lieu de travail.

Tammy Evans : Je vais vous parler un peu des défis que j'ai dû surmonter en tant que travailleuse dans un métier. J'ai commencé dans le domaine de la construction à l'âge de 14 ans comme opératrice d'une pelle d'une tonne. C'est comme ça que je suis entrée dans un milieu que je ne quitterais jamais. Aujourd'hui, je suis avocate dans l'immobilier, le domaine de la construction. J'ai eu une entreprise générale en Ontario avant de poursuivre en droit. À l'époque où j'étais à Montréal, il y avait trop de travail. Le besoin de travailleurs était tel qu'on ne s'occupait pas du sexe de la personne. Quand je suis arrivée en Ontario, tout a changé. Il y avait moins de femmes en construction en Ontario. Il n'y en avait presque aucune sur les chantiers. Essayer de dire quoi faire à des grands gars costauds n'était pas toujours facile pour une jeune femme de cinq pieds deux pouces. Je devais parfois me montrer très autoritaire. J'ai fini, par exemple, par en avoir assez des photos de filles peu vêtues dans les caravanes. J'ai dit aux contremaîtres qu'il était temps que les choses changent. Le lendemain, je leur ai apporté des photos de gars. Il faut parfois mettre les gens un peu mal à l'aise pour provoquer un changement. Cela les aide à prendre conscience de certaines choses. C'est ce que la CAWC essaie de faire. Nous essayons également de mobiliser les employeurs. Nous les aidons à élaborer leur propre plan d'action détaillant des mesures concrètes que l'industrie peut prendre pour améliorer la situation.

Terry Weymouth : Parlez-nous des stratégies que vous employez pour attirer les femmes dans les métiers.

Nan Armour : Il n'y a pas de solution miracle. Nous avons un programme qui s'appelle Women Unlimited. Il en est à sa dixième année. Presque 500 femmes y ont participé jusqu'ici. Chaque année, nous travaillons avec un nouveau groupe de femmes pour les aider à déterminer dans quel métier elles veulent se lancer. Nous travaillons ensuite avec des employeurs pour trouver une place d'apprentie à ces femmes. Notre travail avec les employeurs porte également sur l'équité en milieu de travail. Nous avons un contrat en bonne et due forme avec le collège communautaire. La première partie du programme est cruciale. Le recrutement des femmes plus particulièrement, car nous voulons leur éviter que leurs efforts se soldent par un échec. Nous nous assurons qu'elles ont bien réfléchi et sont certaines de leur choix. Elles doivent aussi pouvoir être admises dans le système des collèges communautaires. Nous allons intentionnellement à la rencontre des femmes : au centre communautaire, dans les buanderies, dans les garderies. La participante moyenne est dans la trentaine. Il s'agit dans la plupart des cas de mères seules. La majorité



de ces femmes ont une expérience de travail. Habituellement, il s'agit d'emplois à faible salaire dans un bureau ou le secteur des services. Ces femmes aimeraient faire autre chose, mais elles n'ont pas les moyens de laisser leur travail pour aller suivre une formation. Nous collaborons avec les agents de l'aide sociale et de l'assurance-emploi pour veiller à ce que les participantes remplissent tous les documents voulus et reçoivent de l'aide pour des choses comme la garde des enfants. La diversité de notre groupe est un autre aspect auquel nous veillons de façon très consciente. Entre 40 et 50 % des participantes sont d'origines ethniques différentes. Au besoin, les femmes peuvent suivre un programme préparatoire avant d'aller au collège. Lorsqu'elles terminent ce programme, une place leur est garantie au collège (même si le programme est complet). Cela est un élément très important de notre entente avec le collège. Grâce à ce programme, nous avons doublé le nombre de femmes inscrites au programme de métiers du collège.

Terry Weymouth : Que pensez-vous de l'idée du rose dans les métiers?

Nan Armour : Le rose dans les métiers est une stratégie de marketing et non une stratégie de recrutement. Il s'agit de vendre des produits, pas d'encourager les femmes à se lancer dans les métiers et à y rester.

Alex Johnston : Je n'aime pas l'idée du tout. Par contre, nous dialoguons avec les entreprises pour les inciter à adopter des stratégies de recrutement à tous les niveaux. Les notions intériorisées concernant les préjugés liés au sexe et à la race entrent en jeu tout le temps. Je pense que le rose diminue le rôle des femmes dans les métiers.

Nan Armour : Beaucoup de gens comprennent bien les défis et les stratégies, mais nous avons du mal à mettre ces stratégies en œuvre. Joindre le geste à la parole n'est pas facile. Le travail en partenariat a aidé notre organisation à le faire. Nous travaillons en étroite collaboration avec les employeurs. Une vraie collaboration peut aider à formuler des stratégies efficaces.

Tammy Evans : Il y a une différence entre vendre des produits et aider les femmes à faire leur place dans les métiers. Le rose dans les métiers nuit aux femmes et à ce que nous essayons de faire, c'est-à-dire rendre les métiers et le langage plus neutres. Il n'y a rien de mal à ce qu'il y ait des produits pour les femmes. L'important, ce n'est pas ce que les femmes portent pour travailler, c'est de faire le travail. C'est ce qu'il ne faut jamais oublier. Hier, on m'a donné une rose en métal rose; pourquoi la couleur rose? Un objet n'a pas besoin d'être rose pour plaire à la femme qui le reçoit. Nous devons nous arrêter à ces choses. Je ne suis pas une femme qui fait un métier spécialisé, je suis une « personne » qui fait un métier spécialisé.

Commentaire de l'auditoire : Certains disent que les écoles ne sont pas sensibles à la problématique hommes-femmes dans les métiers. Quand j'ai appris à utiliser des outils électriques, je les trouvais tellement lourds. C'était un peu rebutant. Puis, j'ai entendu parler d'une compagnie aux États-Unis qui fabrique des outils pour les femmes.



Tammy Evans : Il y a des compagnies qui fabriquent des outils plus petits. Cela n'a rien à voir avec le sexe de la personne qui les utilise. La technologie a évolué et s'est améliorée; aujourd'hui on peut fabriquer des outils de différentes tailles.

Alex Johnston : Pour moi, la question des outils ne porte pas nécessairement sur l'outil comme tel; il s'agit plutôt de l'inclusivité du milieu de travail. Il s'agit de faire en sorte que chacun voie qu'il a sa place dans le milieu de travail. Pour vous donner un exemple, je viens d'apprendre que, jusqu'à tout récemment, il n'y avait pas d'uniformes de pilote conçus pour les femmes, mais les pilotes n'osaient pas en parler. Les leaders capables d'inclusivité ont à mon avis une chose en commun : ils n'ont pas peur de parler quand quelque chose ne va pas.

Question de l'auditoire : Je veux revenir sur la question des femmes dans des postes de direction. Ce n'est pas un peu contradictoire de parler de placer des femmes dans des postes de direction, mais de ne pas mettre l'accent sur les outils utilisés sur le chantier?

Alex Johnston : Il existe des obstacles sur le terrain qui font en sorte que les femmes ont l'impression de ne pas être à leur place ou que le milieu de travail n'est pas fait pour elles. Les femmes doivent être représentées pour que les métiers deviennent une option viable pour elles, pour que et les hommes et les femmes aient accès à ces bons emplois et qu'on cesse d'en exclure la moitié du bassin de talents.

5A | Mener à bien la formation en apprentissage : un avantage ou une entrave? |

Jeudi 6 novembre 2014 | 11 h 15 à 12 h 15

Un examen des taux d'achèvement de la formation en apprentissage ainsi que des retombées sur les élèves et les employeurs

Animateur : Errington Charlton, Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario

Stewart Kallio, Kallio Consulting et Literacy Northwest

Harry Krashinsky, Université de Toronto

Christine Laporte, Statistique Canada

Stewart Kallio : Mon travail vise à aider des groupes sous-représentés à se faire une place dans les métiers. Nous faisons de la recherche-action sur la formation en apprentissage, plus particulièrement en ce qui concerne la littératie.

Harry Krashinsky : Je m'intéresse à la formation en apprentissage du point de vue d'un chercheur universitaire. J'essaie de déterminer quel est le rendement économique de cette formation. J'ai examiné la question des taux d'achèvement au moyen des données du recensement.

Christine Laporte : Je travaille à Statistique Canada. J'ai rédigé différents articles sur l'achèvement, ainsi que sur le revenu des personnes qui terminent leur apprentissage et de celles qui ne le terminent pas. Nous étudions également diverses transitions sur le marché du travail et la mobilité.


Errington Charlton : Existe-t-il une définition commune de l'achèvement de la formation en apprentissage?

Christine Laporte : À Statistique Canada, nous utilisons deux ensembles de données. L'un d'eux est l'Enquête nationale auprès des apprentis. Cette enquête comprend des questions sur l'achèvement, qui dans ce cas veut dire terminer le programme ou obtenir le certificat. L'autre est le Système d'information sur les apprentis inscrits, dans lequel la définition d'achèvement est davantage axée sur l'obtention du certificat.

Harry Krashinsky : Cette question est de nature administrative. Le recensement est une autre source d'information. Il permet de recueillir des données sur le plus haut niveau de scolarité atteint. La question ensuite est de savoir comment traiter les personnes qui ont terminé plus d'un programme et comment les classer. Il y a pas mal d'ambiguïté à ce niveau.

Errington Charlton : Que savons-nous sur les gens qui terminent leur formation? Les facteurs qui entrent en jeu?

Stewart Kallio : Je travaille avec des personnes qui ne terminent pas leur programme. Ce que nous constatons n'a rien d'étonnant. Un grand nombre de ces personnes travaillent dans un métier depuis des années et veulent à un moment donné acquérir le titre de compétence parce que, souvent, les



employeurs veulent le certificat d'aptitude professionnelle, même pour les métiers à accréditation facultative. Il est particulièrement difficile de réussir l'examen pour les gens plus âgés qui sont sortis de l'école depuis un certain temps. L'accès est un autre problème, surtout dans les collectivités rurales. Dans le Nord de l'Ontario, le travail se trouve surtout dans les grands centres. Les capacités de lecture et d'écriture représentent un autre obstacle. Les termes spécialisés utilisés dans les examens constituent parfois un obstacle, surtout pour les travailleurs formés à l'étranger.


Harry Krashinsky : Ce que Stewart dit est bien vrai. Par ailleurs, un élément qui pose problème quand vient le temps d'évaluer ces questions est l'absence d'essais normalisés. Du point de vue de la recherche, il s'agit là du meilleur moyen de cerner les facteurs qui influent sur l'achèvement. Nous savons qu'il y a des choses que nous ne savons pas. Les déterminer pourrait être la prochaine étape.

Errington Charlton : Pour mettre l'achèvement en contexte, que savons-nous sur le sujet et pourquoi est-ce important?

Christine Laporte : J'ai rédigé un rapport sur les facteurs en corrélation avec l'achèvement. Je souligne, car c'est important, que corrélation ne signifie pas relation de cause à effet. Dans ce rapport, nous avons neutralisé différents facteurs. Les facteurs corrélés positivement avec l'achèvement sont les suivants : le fait d'être marié; l'âge (être plus âgé); avoir moins d'enfants; ne pas être Autochtone; ne pas faire partie d'une minorité; ne pas être handicapé; être titulaire d'un grade universitaire; le laps de temps écoulé depuis le début du programme (plus l'étudiant est avancé dans sa formation, plus il est susceptible de la terminer); habiter à Terre-Neuve (c'est en Ontario que les gens sont les moins susceptibles d'achever leur programme); la taille de l'entreprise (la probabilité de terminer est plus élevée dans les entreprises de taille moyenne); la présence d'un compagnon pendant l'apprentissage. Ces résultats sont fondés sur des données de 2007. Nous parlons d'inciter les jeunes à opter pour la formation en apprentissage, mais quand on regarde les données, on constate qu'il y a des gens de tous les âges (dans nos données, l'âge moyen est de 33 ans) et qu'il y a corrélation entre le fait d'être plus âgé et l'achèvement de la formation.

Errington Charlton : Parlons des répercussions et des avantages de l'achèvement. Qu'est-ce qu'on en retire?

Harry Krashinsky : Mes travaux les plus récents sont fondés sur les données du recensement de 2006. Sa mesure de la scolarité n'est pas parfaite, mais cet ensemble de données est intéressant pour les chercheurs parce que l'échantillon est important, ce qui nous permet d'étudier des sous-populations. Dans le cas des formations en apprentissage, nous nous sommes arrêtés aux apprentis qui avaient achevé leur programme. Ces derniers avaient obtenu de bien meilleurs résultats sur le plan financier, surtout les hommes, qui étaient à égalité avec les personnes qui avaient terminé un programme collégial. Les résultats des apprentis de sexe masculin étaient juste en-deçà de ceux des hommes qui avaient terminé des études universitaires. Ils étaient meilleurs dans certains cas, mais, en moyenne, légèrement inférieurs. Il s'agit ici de constatations brutes et non de liens de cause à effet. Ainsi, nous ne savons pas pourquoi les hommes obtiennent d'aussi bons résultats. Pour déterminer le lien causal, il nous faut des essais. Les données du recensement brossent un tableau différent pour les femmes. Les résultats qu'elles obtiennent



sont inférieurs ou égaux à ceux des femmes qui n'ont fait que des études secondaires et sont inférieurs à ceux des femmes qui ont un diplôme collégial. Nous devons déterminer pourquoi.

Errington Charlton : Nous n'avons pas vraiment parlé de taux d'achèvement. Je pense que cela permettrait d'orienter plus précisément notre discussion. De quelle information disposons-nous à un niveau ou un autre? Comment le mesurons-nous et quels sont les problèmes liés à l'établissement du taux d'achèvement?

Christine Laporte : C'est compliqué parce que les formations en apprentissage sont des processus dynamiques. Elles sont différentes des autres programmes postsecondaires, ce qui complique le calcul du taux d'achèvement. J'ai vu toutes sortes de calculs. Les chercheurs ont essayé de nombreuses méthodes. Chaque méthode donne un résultat différent. C'est difficile de trouver des données utiles et une bonne méthode de calcul dans ce domaine.

Question de l'auditoire : Ma question porte sur les recherches de Harry au sujet des résultats obtenus par les apprentis qui terminent leur formation. Avait-on fait une distinction entre les travailleurs syndiqués et ceux qui ne l'étaient pas? Ce facteur aurait une incidence.


Harry Krashinsky : Effectivement, mais le recensement n'aborde pas cette question. On peut utiliser un indicateur indirect à la place, comme la profession ou l'industrie, mais ce n'est pas parfait. Il reste que l'achèvement a un effet (chez les hommes). Il a un avantage indépendamment de ce que nous montrent les données. Il y a des différences entre les professions, mais il reste que l'achèvement de la formation mène à de meilleurs résultats pour les hommes.

Question de l'auditoire : Stewart, dans quelle mesure l'intervention liée à la littératie a-t-elle été fructueuse? Quels facteurs avez-vous pris en considération?

Stewart Kallio : Nous travaillons plus particulièrement dans les collectivités situées à l'ouest de Thunder Bay. Il s'agit de petites collectivités de deux à trois milles habitants. Les relations et les réseaux sociaux jouent un rôle important dans les interventions dans de petites collectivités. Notre intervention consistait en une évaluation des compétences essentielles. Nous travaillons avec les gens pour réaliser l'évaluation, puis nous établissons un plan de formation qui met l'accent sur les éléments de l'examen qui posent des difficultés à la personne pour aider cette dernière à se préparer à l'examen. Nous avons eu un certain succès, mais le programme n'a pas duré assez longtemps pour que nous puissions en voir pleinement les résultats.

Question de l'auditoire : Harry, vous êtes-vous penché sur les différences entre les métiers à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine?

Harry Krashinsky : Il y a de grandes différences entre les choix professionnels des hommes et des femmes. Cela soulève un certain casse-tête. La formation est-elle différente pour les hommes et les femmes ou est-ce que les hommes et les femmes choisissent des professions différentes? Il était difficile de faire une



comparaison entre les professions à prédominance masculine et celles à prédominance féminine (malgré la taille importante de l'échantillon). Je sais que ce n'est pas une réponse satisfaisante. Instinctivement, je pense que c'est probablement une question de choix de profession, mais sans recherches structurées, nous n'avons qu'une constatation et une corrélation.

Question de l'auditoire : Ma question s'adresse à Stewart. Au ministère de l'Éducation, nous avons créé le Passeport-compétences, qui regroupe des ressources pour aider les gens à acquérir des compétences et des habitudes de travail. À ma connaissance, les lacunes dans les aptitudes à lire, à écrire et à compter sont ce qui empêche les gens de réussir les examens. Dans vos études de cas, s'agissait-il surtout de problèmes de littératie ou de difficultés dans d'autres domaines?

Stewart Kallio : C'était surtout la lecture et l'écriture, mais nous savons qu'il y avait d'autres aspects de l'examen qui posent problème. Je me pose vraiment des questions, comme les auteurs de différents écrits, quant à la qualité de l'examen. Prenez l'Ordre des infirmières et infirmiers par exemple. Il passe ses examens en revue chaque année. Je n'ai jamais entendu parler d'une même démarche ici. Il faut s'assurer de poser les questions qui permettent effectivement d'évaluer les compétences qu'on veut évaluer. Ce sont des points importants, mais ce ne sont pas des questions que nous pouvons régler dans le programme de littératie.

Commentaire de l'auditoire : Les examens sont mis à jour tous les quatre ans à partir d'une analyse des éléments et des données. Nous examinons chaque question avec des spécialistes. Nous avons également un bon processus de plainte. Nous savons par ailleurs que les gens éprouvent une certaine anxiété face aux examens, mais ce problème, je ne sais pas comment le régler.

Stewart Kallio : Merci de ces précisions. Je pense qu'il est important d'envisager différents moyens d'évaluer ces compétences. Alors, je suis heureux d'entendre ça.



5B | Leçons de l'étranger : Das deutsche modell | Jeudi 6 novembre 2014 | 11 h 15 à 12 h 15

Peut-on mettre en place au Canada les modèles allemand et autrichien de formation?

Animateur : Ken Doyle, Polytechnics Canada

Barbara Hemkes, institut fédéral de la formation et de l'enseignement professionnels (Allemagne)

Thomas Mayr, ibw Autriche

Matthias Oschinski, ministère des Finances de l'Ontario

Ken Doyle : Pouvez-vous nous donner un aperçu du système d'enseignement supérieur de votre pays et de la place de la formation en apprentissage par rapport à ce système?


Barbara Hemkes : Je vous remercie de l'invitation. D'une certaine façon, les sujets soulevés dans le cadre de cette conférence ressemblent à ceux que nous abordons en Allemagne. La formation en apprentissage repose sur trois piliers en Allemagne :

1. Une combinaison de formation en classe et de formation en entreprise — Deux tiers de la formation en apprentissage se font en milieu de travail et un tiers en classe. Les apprentis passent trois ou quatre jours en milieu de travail et un ou deux jours à l'école.
2. Les professions réglementées — Il existe environ 350 professions reconnues par l'État. Il y a un grand nombre de normes et de règlements, qui s'appliquent dans tout le pays.
3. La collaboration des partenaires sociaux — Le partenariat entre les entreprises et les organismes de réglementation va de soi. Ces derniers savent quels métiers sont nécessaires sur le marché du travail et ce qui doit être mis à jour. Les organismes de réglementation et les entreprises prennent part à tout le processus. Cela fait partie de la cogestion.

Thomas Mayr : Le système autrichien est semblable au modèle allemand, mais il y a quelques différences importantes. L'Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) est un institut privé affilié à la chambre économique des employeurs. La chambre économique est l'organisme principal qui régit le modèle d'apprentissage. Les employeurs sont chargés de toute l'administration. Cette responsabilité leur est déléguée par le gouvernement. La chambre agit comme intermédiaire pour les entreprises, organise les examens et décerne les titres de compétence. Elle négocie les détails et le contenu des programmes d'apprentissage avec les syndicats. On compte environ 200 professions, allant des métiers habituels au travail de bureau. Ces professions touchent l'ensemble de l'économie.

Les entreprises se sentent véritablement partie prenante de la formation en apprentissage; c'est là un élément très important du système d'apprentissage en Autriche. C'est en fait l'élément le plus crucial dans le contexte autrichien. Les syndicats jouent eux aussi un rôle très important.

En Autriche, la formation en apprentissage ne fait pas partie du système d'enseignement supérieur. De façon générale, 16 ans et demi est l'âge moyen auquel on commence ce genre de formation. Même si l'Autriche et le Canada n'ont pas le même modèle, ils se penchent sur les mêmes questions en ce qui a trait à l'apprentissage. Je suis persuadé que les organismes intermédiaires ont une importance capitale. Un système de formation en apprentissage ne peut absolument pas être géré comme un collège ou une université. La gouvernance est un point très important. Notre première question devrait être : Comment



pouvons-nous faire en sorte que la formation en apprentissage en vaille la peine pour les entreprises?
Quels mécanismes de soutien doivent être mis en place pour convaincre les entreprises?

Matthias Oschinski : Il y a de nombreuses différences entre le modèle ontarien et le modèle allemand. Pourquoi englobons-nous la formation professionnelle dans l'enseignement supérieur? Ce n'est pas comme cela qu'elle est vue en Europe. À l'heure actuelle, tous les pays se tournent vers l'Allemagne. Avant de faire cela, il faut se demander pourquoi. Si l'Ontario veut être un leader, l'Ontario doit trouver sa propre solution. Pour ce faire, il est important de déterminer quel est le but de l'apprentissage. S'agit-il de régler le problème du chômage chez les jeunes? Avons-nous une pénurie de compétences? Comment trouver une façon canadienne d'atteindre nos objectifs?

Barbara Hemkes : À un moment donné, le nombre de professions en Allemagne est passé de 500 à 350. Il y a eu beaucoup de regroupements et il fallait créer des professions qui englobaient un plus vaste éventail de compétences.

Question de l'auditoire : Est-il vrai que les gens de métier sont considérés comme des personnes accomplies et sont respectés en Europe?


Thomas Mayr : Jusqu'à il y a 20 ou 30 ans, cela aurait été tout à fait vrai. Au cours des quelques dernières années, les études supérieures ont gagné du terrain. Il s'agit de l'une des priorités de l'OCDE et de l'Union européenne. L'image et l'attrait des programmes d'éducation et formation professionnelles (EFP) en souffrent; 40 % de la population opte pour ce genre de programme. Nous espérons que la création de niveaux équivalents dans les volets université et métiers spécialisés contribuera à remédier aux problèmes de réputation et d'image.

Matthias Oschinski : Une des différences entre les employeurs de l'Europe et du Canada est le sentiment de responsabilité à l'égard de l'éducation. Au Canada, les gens estiment que l'État est responsable de l'éducation. L'apprentissage tout au long de la vie et le perfectionnement des compétences en milieu de travail pourraient faire partie du modèle de la formation en apprentissage. Nous devrions faire en sorte que les employeurs jugent nécessaire que les employés perfectionnent leurs compétences.

Barbara Hemkes : Pour les Allemands, les études universitaires mènent à une meilleure vie. C'est ancré dans la mentalité. Comparativement aux finissants des programmes d'EFP, les diplômés universitaires ont un revenu moyen supérieur et un taux de chômage moyen inférieur. Certaines carrières de diplômé universitaire ne paient pas très bien alors que des métiers découlant d'une EFP sont très rentables (mécanicien, spécialiste de la TI). L'EFP a un statut moins élevé dans les régimes de libre entreprise que dans les États-providence développés. Il faut trouver une façon de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie.

Ken Doyle : Quelle est la formation nécessaire pour devenir « maître »?

Thomas Mayr : En Autriche, les gens obtiennent en général un titre de compétence après avoir travaillé un certain nombre d'années, un permis de démarrage d'entreprise. Cette qualification est décernée par les chambres économiques. Les gens doivent démontrer qu'ils sont capables de gérer une entreprise. Ils doivent avoir un certain niveau de connaissances en gestion, en comptabilisation des coûts et en droit, et



savoir comment former des gens. C'est une façon de démontrer aux autorités qu'ils ont les qualifications nécessaires.

Barbara Hemkes : En Allemagne, le titre de maître est assez difficile à obtenir. Il exige une certaine expérience de travail et des études. Il y a un examen à la fin. Cette façon de procéder garantit la qualité et permet de veiller à ce que la personne « possède bien son art » comme le dit Thomas.

Question de l'auditoire : Quels sont les grands défis en matière d'EFP en Autriche et en Allemagne?

Thomas Mayr : Un des problèmes en Autriche est que l'on ne comprend pas que ce système ne doit pas être tenu pour acquis. Notre système d'enseignement supérieur est très axé sur l'université. Qui plus est, 27 % des personnes qui quittent l'école obligatoire ne savent pas bien lire ni écrire. Il est de plus en plus difficile de trouver les bonnes personnes dans les métiers spécialisés.

Barbara Hemkes : Il y a un gros déséquilibre. Les entreprises n'arrivent pas à trouver les apprentis dont elles ont besoin et vice versa. Il y a également des questions d'image. Les jeunes filles veulent aller en coiffure, mais nous avons déjà assez de coiffeuses. Nous avons besoin de spécialistes en TI. Il est difficile d'attirer les femmes en EFP. Les femmes préfèrent aller à l'université.

Nous devons également composer avec des problèmes de qualité. Nous avons des normes élevées, mais il n'est pas facile de les mettre en application. Dans les petites entreprises, il est difficile de garantir une qualité supérieure. La reconnaissance des acquis est une autre chose. Nous avons besoin d'améliorer les mécanismes de reconnaissance des acquis, surtout pour les immigrants.

Nous voyons tout ce qui manque aux jeunes. Oui, il y a des manques, mais il y a aussi une valeur et des avantages. Nous devons nous habituer à mettre l'accent sur le potentiel.

Ken Doyle : La formation des apprentis soulève-t-elle des questions différentes dans les régions urbaines et les régions rurales?

Thomas Mayr : Plus de gens sont attirés par les programmes d'EFP dans les régions rurales.

Le débauchage ne pose pas de problème en Autriche. Quand vous avez 40 % des gens qui s'orientent vers l'EFP et 80 à 90 % des grandes entreprises qui offrent de la formation, la rentabilité est là. Il est possible de récupérer les coûts.

Matthias Oschinski : Les employeurs canadiens invoquent le prétexte du débauchage [pour ne pas offrir de formation en apprentissage]. C'est de la « myopie ». En Europe continentale, un grand nombre d'entreprises familiales pensent long terme. Le prétexte du débauchage tient d'une vision à très court terme. Le manque de formation est l'une des raisons pour lesquelles les gens ne sont pas satisfaits de leur travail. La formation pourrait aider certaines entreprises à garder leurs employés. Les ententes de maintien en poste représentent une solution pour atténuer le risque de débauchage et offrir une certaine sécurité à l'employeur.

Barbara Hemkes : Environ 22 % de toutes les entreprises offrent de la formation en apprentissage. À peu près 70 % des apprentis peuvent rester dans l'entreprise qui leur a donné leur formation et 30 % doivent




se chercher un emploi ailleurs. Notre taux de décrochage est de 20 %. La plupart du temps, l'étudiant décroche pendant la première année. Fournir un soutien aux entreprises et aux apprentis constitue un défi.

Ken Doyle : Quel serait le principal moyen concret d'améliorer le système canadien?

Thomas Mayr : Le regroupement.

Matthias Oschinski : Créer un cadre pour améliorer la collaboration.

Barbara Hemkes : Le maintien des modèles qui combinent l'instruction en milieu scolaire et l'expérience pratique et, peut-être aussi, la normalisation des professions.



6A | Partenariats : ça prend tout un village | Jeudi 6 novembre 2014 | 13 h 30 à 14 h 45

Répondre en équipe aux exigences en main-d'œuvre

Animatrice : Kelly Hoey, Halton Industry Education Council

Karen Charnow Lior, Groupe Innovation marché du travail de Toronto


Andreas Thurner, Blum Inc.

Julia Wagg, Hydro Ottawa

Kelly Hoey : Nous allons parler des ingrédients d'un bon partenariat. Nous devons parler des partenariats et du rôle qu'ils peuvent jouer pour ce qui est d'amener les gens à se tourner vers les métiers spécialisés.

Andreas Thurner : Je suis arrivé aux États-Unis il y a 20 ans. Je me suis rendu compte assez rapidement qu'il y avait un décalage dans les compétences de notre main-d'œuvre. Blum Inc. a donc mis sur pied un programme fondé sur ce que nous faisons à l'étranger. Nous étions conscients du fait que la culture était différente et que nous ne pouvions nous contenter de copier un programme de l'étranger. Quand on établit un partenariat, ce devrait être avec des entreprises dans des domaines semblables. Le partenariat doit également être encadré et reposer sur un plan à long terme (5, 10 ou 15 ans). Nous avons donc établi un partenariat avec des entreprises semblables et appelé le programme Apprenticeship 2000. Au départ, les discussions entre les différentes entreprises ont été très difficiles. En Europe, Blum a la réputation d'avoir un excellent programme de formation en apprentissage, ce qui nous a aidés. Nous avons travaillé avec le collège communautaire local et avons fait l'acquisition de diverses technologies pour le collège avec d'autres compagnies. Pour la formation et l'enseignement, nous avons mis l'accent sur les compétences dont les étudiants avaient besoin, principalement les mathématiques et les sciences. Nous avons recruté des étudiants en leur faisant visiter l'usine pour qu'ils puissent voir à quoi ressemblait la fabrication. Lors de ces visites, les étudiants devaient être accompagnés de leurs parents. Cette façon de faire a permis de changer l'idée que les parents se font des emplois offerts dans le domaine de la fabrication. Après la journée portes ouvertes, les jeunes reviennent pour une séance d'orientation et ont l'occasion de faire un petit essai pratique. Ils font un test d'aptitude et un test d'admission au système collégial. L'étape suivante est un stage de 6 semaines. Environ 800 personnes ont participé au programme. Ce dernier a eu des effets importants sur la collectivité. Les écoles apprécient ce que nous faisons parce que nous nous occupons d'une chose pour laquelle il n'y a plus de financement. Après le stage, les étudiants peuvent être embauchés et ils commencent la formation de base. Les compétences générales et les compétences en communication sont aussi très importantes. À l'heure actuelle, nous offrons la formation pour cinq métiers chez Blum, sept au total au sein du partenariat.

Karen Charnow Lior : Je vais commencer par vous donner quelques détails sur mon parcours et vous expliquer pourquoi les métiers sont importants à mes yeux. J'ai fait une maîtrise en arts à l'Université York, puis j'ai obtenu un emploi dans une organisation de femmes provinciale. Le Groupe Innovation marché du travail de Toronto a vu le jour en tant que partenariat entre l'industrie et les travailleurs. Nous faisons de la recherche sur l'économie locale et diffusons les résultats de ces travaux. Notre financement provient principalement du gouvernement. Nous devons produire un rapport annuel et établir six partenariats, mais on s'attend en fait à ce que nous formions d'autres partenariats en plus. Nous présentons de l'information utile et accessible sur le marché du travail à nos intervenants.



Julia Wagg : Hydro Ottawa a trois champs d'activité : l'électricité, l'énergie verte et l'économie d'énergie. Notre effectif est vieillissant. Il comporte cinq métiers. La formation en apprentissage a une grande importance stratégique pour nous. Nos travailleurs vont partir à la retraite et nous ne sommes pas en mesure de remplacer toute cette expérience. Nous utilisons des partenariats pour favoriser l'efficacité organisationnelle. Les partenariats sont mutuellement avantageux. Un des défis auquel nous faisons face d'un point de vue ressources humaines est la nécessité de joindre les étudiants aux différents stades de leur parcours de formation. Nous pouvons compter sur nos retraités pour donner les programmes de formation. Les partenariats avec les collèges (Collège Algonquin) nous aident en outre à nous y retrouver dans des domaines que nous ne connaissons pas, comme les politiques et les programmes d'études. Les partenariats nous aident à réduire le coût du recrutement. Pour les programmes comme les programmes d'éducation coopérative et les stages, nous gagnons du temps et économisons des ressources sur le recrutement et la formation. Ce type de partenariat est vraiment rentable. Nous avons également un programme qui vise à faire connaître aux jeunes d'âge scolaire les possibilités de carrière qui existent dans le domaine de l'énergie. Nous travaillons sur la technologie du réseau intelligent avec l'Université Carleton. Nous avons aussi un concours avec l'Université d'Ottawa : Strat24. Nous donnons 24 heures aux étudiants pour trouver une solution à un problème concret. Sur le plan communautaire, nous travaillons en collaboration avec le programme Puissance des métiers et organisons des rencontres entre des personnes formées à l'étranger et nos apprentis pour aider les premières à voir comment elles pourraient mettre leurs compétences à niveau au Canada.


Question de l'auditoire : Quels sont les éléments clés d'un partenariat fructueux?

Karen Charnow Lior : Les piliers sont très semblables. Les partenariats font partie intégrante de notre mode de fonctionnement, mais c'est aussi ce qui nous permet d'être le plus efficace. Il faut agir de façon stratégique et judicieuse et établir des partenariats avec des programmes importants qui nous permettront de mettre à profit nos compétences et notre expertise. Nous essayons, par exemple, de travailler avec les universitaires parce que cela nous aide à faire connaître notre travail. Nous collaborons avec la Ville de Toronto et des associations d'employeurs. Lorsque nous mettons un partenariat en place, il est important pour nous de déterminer qui paie, qui tire des avantages et quelle est la viabilité de la collaboration.

Andreas Thurner : L'important est de ne pas oublier votre objectif avec le temps. De plus, chacun doit apporter quelque chose. L'industrie devrait par ailleurs tenir les collèges au courant des changements dans les technologies employées. C'est beaucoup de travail; il faut trouver le temps.

Kelly Hoey : Il se passe beaucoup de choses et cela fait beaucoup de détails pour les intervenants. Quel est le meilleur moyen de recruter des gens ou participants pour vos partenariats?

Julia Wagg : Le fait d'être une entreprise bien connue nous aide beaucoup. La demande pour notre programme avec le Collège Algonquin est élevée. Cela témoigne de la valeur des partenariats entre employeurs et établissements d'enseignement et des avantages de ces partenariats pour l'école et les étudiants.



Karen Charnow Lior : Dans notre cas, ce sont les fournisseurs de services qui recrutent les participants. Nous pouvons apporter une aide en faisant appel à notre réseau. Par exemple : la clientèle d'un fournisseur soulevait des questions dans le domaine de la santé mentale. Nous avons donc travaillé en partenariat avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale pour offrir 12 ateliers à 800 personnes sur la façon dont les fournisseurs de services professionnels peuvent travailler avec les clients aux prises avec des problèmes de santé mentale.

Question de l'auditoire : Que faites-vous lorsque vos partenaires changent?

Andreas Thurner : Il y a quelque temps, deux de nos entreprises sont déménagées. Nous avons préparé une petite trousse pour les entreprises qui aimeraient participer au programme. Nous évaluons le degré d'engagement des nouvelles entreprises au départ; à partir de là, ce n'est pas compliqué.

Julia Wagg : Nous nous attendons à ce qu'il y ait des changements et nous nous y préparons. Nous avons mis des structures de gouvernance en place. Nous devons également expliquer clairement le partenariat à l'interne et le justifier en détail.

Karen Charnow Lior : Pour moi, il s'agit plutôt d'assurer un équilibre entre les anciens et les nouveaux partenaires. Nous voulons créer des initiatives viables. Il faut établir un objectif et des lignes directrices bien claires pour chaque initiative. Il faut également essayer d'éviter les activités superflues, les réunions à répétition par exemple, qui donnent peu de résultats par rapport au temps qu'elles demandent.

Question de l'auditoire : Avez-vous dégagé des leçons de votre expérience dont vous pourriez nous faire part?

Karen Charnow Lior : Nous travaillons beaucoup à l'aspect « offre » de l'équation, mais nous devrions penser à établir plus de partenariats du côté « demande ». C'est un de nos grands défis. Le Hospitality Workers Training Centre à Toronto en est un exemple. Il donne de la formation à l'hôtel même, les employeurs participent et la formation est axée sur les compétences propres au secteur. Le taux d'emploi est de 85 à 90 %. Nous devons nous attarder au côté demande et à ce qu'il faut faire pour favoriser l'emploi.

Kelly Hoey : Existe-t-il une « formule idéale » pour les partenariats?

Andreas Thurner : Il faut bien comprendre que c'est beaucoup de travail dès le départ. Dans notre cas, le secteur de l'éducation a manifesté une grande résistance à l'égard de notre approche au début. Cette réaction m'a beaucoup surpris. Nous avons toutefois persévéré parce que nous étions convaincus que ça fonctionnerait; nous avions raison.

Julia Wagg : Il faut savoir faire preuve de souplesse. Le système doit être plus ouvert. Il y avait un décalage entre notre secteur et le système. Un problème avec ces partenariats est que l'on s'endort parfois sur ses lauriers une fois que son programme a trouvé sa place dans la structure réglementaire. Il ne faut jamais cesser de travailler et de s'attaquer aux problèmes. Nous nous demandons constamment ce que nous pouvons faire pour améliorer les choses et nous remettons les règles en question. Il faut également obtenir des données sur la main-d'œuvre pour prévoir les besoins et y répondre.



Question de l'auditoire : Le Club Garçons et Filles a formé un partenariat pour mieux faire connaître les métiers spécialisés. J'aimerais en savoir plus sur les responsabilités des entreprises à l'égard du renforcement des collectivités.

Julia Wagg : Cela se résume souvent aux sous. Il est important que votre demande cadre avec l'activité de l'entreprise. L'harmonisation stratégique est essentielle. L'organisme doit s'aligner sur le besoin de l'entreprise. Il doit y avoir une négociation constante. Il s'agit d'arriver à une harmonisation stratégique.

Karen Charnow Lior : La création d'emplois peut être une façon pour l'entreprise de s'acquitter de sa responsabilité sociale. L'accord sur les retombées communautaires du projet Eglinton Crosstown (Metrolinx) en est un exemple. L'employeur ne devrait pas voir le partenariat uniquement comme un processus de recrutement, mais comme un moyen d'avoir accès à des gens, y compris des apprentis, qui sont prêts à travailler.

Question de l'auditoire : Andreas, comment avez-vous pris contact avec les conseils scolaires?

Andreas Thurner : Au début, nous ne pouvions pas simplement nous adresser directement aux conseils scolaires. À présent, les choses sont différentes. Le besoin de compétences est tellement grand que les écoles comprennent l'importance du partenariat. Nous nous sommes rendu compte que les jeunes devaient commencer les cours de sciences et de mathématiques plus tôt. Une fois que nous avons commencé à travailler avec une école, d'autres écoles ont voulu participer elles aussi à un rythme assez extraordinaire.

Julia Wagg : Notre programme coopératif est très en demande puisque nous ciblons directement les écoles. Au niveau élémentaire, nous n'avons pas eu de mal à trouver des employés prêts à se faire nos ambassadeurs et nous faire connaître auprès des élèves. À présent, les gens viennent naturellement vers nous.

Question de l'auditoire : Peut-on établir des partenariats dans les collectivités de petites et moyennes entreprises?

Karen Charnow Lior : Une solution serait peut-être de travailler avec un regroupement d'employeurs.

Julia Wagg : Les partenariats sont adaptables. Il faut bien comprendre le contexte local et la collectivité et s'y adapter.

6B | Bâtir des communautés : récits de la formation en apprentissage chez les Autochtones | Jeudi 6 novembre 2014 | 13 h 30 à 14 h 45

La mise en œuvre des métiers spécialisés chez les Autochtones apprentis

Animateur : John Wabb, Canadian Union of Skilled Workers

Brandi Jonathan, Grand River Employment and Training

Kelly J. Lendsay, Conseil des ressources humaines autochtones

Kim Radbourne, initiative Sibi Employment and Training

Aujourd'hui, nous nous réunissons sur le territoire traditionnel de la Première Nation Mississauga.


Kim Radbourne : Je suis une militante anticoloniale non autochtone. J'habite sur la côte de la Baie James sur un territoire autochtone. Mon mari et mes enfants sont Cris. L'initiative Sibi Employment and Training a été mise sur pied dans le but de maximiser l'emploi; elle est fondée sur l'autoréglementation. Nous avons créé une base de données qui comprend aujourd'hui 1 800 personnes. Nous fournissons des renseignements et de l'aide en matière d'emploi. À Lower Mattagami, nous mettons l'accent sur la formation en apprentissage. Au plus fort de l'initiative, nous avons 80 apprentis. Nous en avons 75 à l'heure actuelle. Depuis 2010, 8 personnes ont terminé leur programme d'apprentissage.

Brandi Jonathan : Depuis 5 ou 6 ans, Grand River Employment and Training met l'accent sur la formation en apprentissage. Moi-même, je n'ai jamais suivi de formation d'apprenti. J'apprends par l'expérience pratique et je pense que les Autochtones sont des apprenants par l'expérience pratique; nous avons toujours appris de cette façon. Le peuple des Six Nations compte 25 000 membres. À peu près 46 % d'entre eux ont moins de 25 ans. Nous avons pour mandat de susciter l'intérêt envers la formation en apprentissage, d'établir des partenariats et de créer des possibilités d'emploi viables.

Kelly J. Lendsay : Le Conseil des ressources humaines autochtones a été mis sur pied en 1998. Nous travaillons du point de vue de l'employeur. Nous avons élaboré un continuum de l'inclusion pour les employeurs. Ces derniers peuvent s'évaluer au moyen d'outils diagnostiques. L'objectif de cette démarche est d'établir des stratégies pour créer des milieux de travail inclusifs.

John Wabb : Quels sont les défis liés à la formation en apprentissage dans les collectivités autochtones?

Kim Radbourne : La mise sur pied de formations en apprentissage dans les collectivités autochtones se heurte à plusieurs obstacles. Nos collectivités sont particulières. Il y a certains points communs, mais les groupes sont différents. Un point commun est le fait que nous vivons encore dans un système colonisé dans les réserves. Sur le plan de l'accès, nous avons des programmes fédéraux dans les réserves, mais pas de programmes provinciaux. Les programmes d'apprentissage provinciaux ne sont pas financés dans les collectivités autochtones parce que ces collectivités sont financées par le fédéral. Trouver des moyens de travailler à partir de régions isolées, le transport, la connaissance du financement que nous recevons (fédéral) et la littératie sont tous des éléments qui posent problème. Au Canada, il n'y a que dans les réserves que les collectivités ne reçoivent pas du financement de trois secteurs (les collèges, le conseil scolaire et la collectivité). Nous n'avons pas de fonds pour la littératie en raison de la dichotomie entre les compétences fédérales et provinciales.



Brandi Jonathan : J'ai du mal à comprendre qu'on fasse entrer des immigrants au Canada pour combler la pénurie de compétences. Je travaille dans une collectivité remplie de jeunes motivés. Nous devrions investir dans les gens de chez nous.

Kelly J. Lendsay : Il y a trois défis :

1. L'offre : développement des capacités, possibilités d'établir des partenariats et perspicacité. Il y a tellement à absorber pour mobiliser le marché du travail.
2. Les employeurs : amener les employeurs à voir les Autochtones comme de la main-d'œuvre. Nous avons mentionné le Programme des travailleurs étrangers. Il s'agit d'un problème systémique. Statistique Canada ne tient pas compte des taux de chômage dans les réserves. S'il le faisait, le taux de chômage serait supérieur à 6 % et on ne pourrait pas utiliser le Programme des travailleurs étrangers. Il faut tenir compte de ces chiffres dans les statistiques.
3. Aux yeux des employeurs, le système autochtone est très fragmenté. Ils trouvent difficile de travailler avec nous.

John Wabb : Parlez-nous de vos réussites.

Kim Radbourne : Nous avons fait de la formation avec des groupes de 5 ou 6 personnes. La formation fonctionne mieux quand les gens vont dans une entreprise en groupe et peuvent se soutenir les uns les autres que quand ils y vont seuls.


Brandi Jonathan : Notre programme de formation en apprentissage a pris de l'ampleur. Il y a trois mentors. Le rôle des mentors est d'offrir un soutien constant aux apprentis. Le programme de formation axé sur l'employabilité des Autochtones vise à tenir compte des besoins des deux côtés (la collectivité des Premières Nations et l'industrie). Sur les 42 personnes qui ont participé à ce programme, la moitié sont inscrites et ont une carrière plus durable qu'avant.

Nous devons aussi veiller à ce que les étudiants aient les préalables nécessaires aux programmes. Nos jeunes sortent du secondaire sans avoir les compétences nécessaires pour travailler. Nous devons donc consacrer des ressources à un élément qui relève en fait du système scolaire.

Kelly J. Lendsay : Aujourd'hui, toutes les provinces ont une stratégie d'apprentissage pour les Autochtones (il n'y en avait aucune en 2001). Le recrutement dans les réserves est très important.

Kim Radbourne : Il est important que notre travail nous tienne à cœur si nous voulons obtenir l'adhésion de la collectivité. Les gens sont toujours étonnés de voir que notre base de données est à jour. Notre collectivité est très soudée. Nous avons des occasions de parler des leçons tirées de l'expérience pour les membres de nos familles laissés derrière pendant la vie en campement.

Brandi Jonathan : Il est important de maintenir la communication avec les employeurs. J'ai mis un certain temps avant d'y croire. Nous sommes de grands sceptiques; nous voulons voir que les employeurs tiennent leurs promesses. Ne pas savoir est inquiétant.



John Wabb : Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur le programme de formation axé sur l'employabilité des Autochtones?

Brandi Jonathan : Ce programme a été mis sur pied parce que l'industrie cherchait un partenaire autochtone disposé à reproduire un programme qui avait connu un certain succès à Toronto. Ce programme tient compte de la culture et des besoins en transport, explique le métier et permet d'obtenir un certificat (SIMDUT). Je pense que ce programme pourrait être étendu à tout l'Ontario et peut-être même à tout le Canada. Il peut être adapté et pourrait fonctionner.

Kelly J. Lendsay : Pour un grand nombre de partenaires, le problème est le manque de confiance. Le jumelage et le mentorat doivent être améliorés. Comment peut-on avoir un mentor pour chaque personne?

Les Autochtones constituent un groupe intéressant sur le plan économique, car leur PIB ne fait qu'aller en augmentant. La tendance est à la hausse. Les Autochtones font face à des problèmes parce qu'ils ne peuvent même pas embaucher les membres de leur propre peuple; ces derniers n'ont pas l'instruction ni les possibilités de mentorat nécessaires.

Kim Radbourne : Notre responsabilité consiste à appuyer l'entrepreneur et notre collectivité. Nous sommes un intermédiaire qui intervient très activement. Nous avons créé un processus accepté par toutes les parties. Les partenariats et les réussites sont arrivés dès le départ.

Les programmes de préapprentissage des collèges ne sont pas particulièrement efficaces. S'ils ne donnent pas de bons résultats, on ne devrait pas les financer. Nos réussites proviennent de la formation donnée par les syndicats. Les syndicats s'en tirent mieux avec certains des programmes qui existent à l'heure actuelle. Les Autochtones sont la solution à la pénurie de compétences dans ce pays.

Brandi Jonathan : Un bon partenariat passe par la réciprocité. L'échange d'information est important pour que je puisse comprendre les besoins de l'employeur. Il faut que les employeurs me le disent lorsque quelqu'un ne réussit pas et pour quelle raison. J'ai besoin d'une explication franche. Assurer la liaison est un élément très important de tout partenariat efficace. Par ailleurs, la technologie soulève son lot de nouvelles questions. Il faut que les employeurs collaborent avec nous.

Kelly J. Lendsay : Les valeurs communes sont importantes dans les partenariats. La plupart du temps, les partenariats échouent. On se donne une meilleure chance de réussite si on prend le temps de mettre par écrit des pratiques, des stratégies et des mécanismes concrets.

Les syndicats pourraient être en mesure d'établir des objectifs, des échéanciers et des résultats pour la participation autochtone dans les métiers spécialisés.

Brandi Jonathan : Je serais devenue ouvrière dans l'automobile si j'avais eu cette information quand j'étais plus jeune.



Séance plénière de clôture | Les métiers : un choix judicieux seulement pour les enfants des autres? |

Jeudi 6 novembre 2014 | 15 h à 16 h 15

Rebâtir une réputation?

Animateur : Harvey P. Weingarten, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

Linda Franklin, Collèges Ontario

Annie Kidder, People for Education

Sean Reid, Progressive Contractors Association of Canada

Veillez vous reporter à la vidéo.