

Info-Forum



Volume 1, été 2002

A l'appuie de l'apprentissage

Qu'est-ce que le Forum canadien sur l'apprentissage?

Le Forum canadien sur l'apprentissage – Caanadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) représente un partenariat unique regroupant les syndicats, le patronat, l'Alliance interprovinciale des presidents de commission d'apprentissage (AIP), les éducateurs, les personnes handicapées, les membres des minorities visibles, les Autochtones, les femmes le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) et Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Le FCA – CAF poursuit deux grands objectifs

- promouvoir l'apprentissage comme système

efficace de formation et d'éducation contribuant au développement d'une main-d'oeuvre qualifiée et

- fournir aux principaux intervenants le moyen d'apporter leur soutien aux systèmes de prestation de l'apprentissage partout au Canada.

Introduction:

L'apport important des travailleurs specialises à l'économie basée sur la connaissances a été

souligné récemment dans le document intitulé « Le savoir, clé de notre avenir », la contribution de Développement des ressources humaines Canada à la Stratégie d'innovation du Canada. « Le savoir, clé de notre avenir » défend vigoureusement la thèse selon laquelle le marché de l'emploi canadien doit compter sur un nombre suffisant de travailleurs formés dans les métiers spécialisés et dans les secteurs technologiques pour assurer notre future prospérité.

Table des Matières

Introduction	1
Promotion	2
Inventaire / Information	3
Accessibilité/elimination des obstacles	4
Pour arriver à des resultats	4
Making it Work	5
Sommaire de la conférence	5



Forum canadien sur l'apprentissage



Domaines Prioritaires

Le FCA-CAF fait porter ses efforts sur des secteurs d'intervention jugés prioritaires. Les projets mis de l'avant tiennent compte d'une perspective pancanadienne et profitent à d'importants publics professionnels et sectoriels.

Projet propose en matière de promotion de l'apprentissage

En quoi consiste le Project de promotion de l'apprentissage ?

Le projet de promotion en est à l'étape de la mise au point et de la planification. Il permettra d'établir un partenariat unique et dynamique entre le FCA-CAF et Compétences/Skills Canada (CSC). Les deux organismes pourront ainsi mettre en œuvre un plan de marketing et de promotion pancanadien.

Quels sont les objectifs du projet?

Le Projet de promotion de l'apprentissage poursuit deux grands objectifs complémentaires.

Le premier objectif consiste à « repositionner » les carrières dans les métiers spécialisés comme un premier choix aux yeux des jeunes Canadiens, de leurs parents et des autres groupes d'influence. En rehaussant l'image des métiers et en les faisant mieux connaître, on contribuera à régler, en partie, le problème des pénuries de main-d'œuvre. Plus de jeunes

envisageront de faire carrière dans ce secteur du marché du travail.

Le deuxième objectif est aussi important. Il abordera le problème des pénuries du point de vue de la « demande ». On veut ainsi que les jeunes choisissant de faire carrière dans un métier spécialisé aient toutes les chances voulues pour réussir. Ce module du projet mettra toutes les parties intéressées à contribution, y compris le patronat et les syndicats. Le projet s'assurera que les jeunes profitent d'occasions

durables et significatives pour entreprendre leur apprentissage et le mener à terme.

Qui participe au projet?

Le FCA-CAF et CSC ont soumis une proposition de financement à Développement des ressources humaines Canada. La proposition prévoit la création d'un comité directeur mixte composé d'un nombre égal de représentants du FCA-CAF et de CSC. Responsable devant les conseils d'administration du FCA-CAF et du CSC, le comité fournira l'orientation stratégique générale au projet. Les représentants du FCA-CAF viendront du patronat, des syndicats, de l'Alliance interprovinciale des présidents de commissions d'apprentissage (AIP), des éducateurs, des groupes d'équité, du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) et de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Où en est rendu le projet?

Soumise au ministère, la proposition est en attente d'approbation. Une fois



celle-ci obtenue, le projet pourrait être mis en œuvre à la fin de l'été ou au début de l'automne.

Renseignements

Pour plus de renseignements sur le projet, veuillez communiquer avec le directeur général du FCA-CAF, Keith Lancaster, par téléphone au 613 235-4004, post 203, ou par courriel à keith_lancastle@caf-fca.org

Projet d'inventaire et d'information

En quoi consiste le Project d'inventaire et d'information?

Le Projet d'inventaire et d'information comporte trois phases. Le projet déterminera comment on peut créer un guichet unique, convivial et accessible pour offrir une information validée et mise à jour au sujet des programmes d'apprentissage.

Quels sont les objectifs du projet?

Les objectifs du projet consistent à mettre au point un système pancanadien d'inventaire et d'information sur toutes les facettes de l'apprentissage, à le mettre en œuvre et à en faire l'évaluation.

Qui participe au projet?

Développement des ressources humaines Canada a accordé une subvention au projet mis de l'avant par le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF). Le projet est administré par un comité directeur de huit membres représentant tous les groupes siégeant au conseil d'administration du FCA-CAF. On retrouve sur le comité directeur des représentants du patronat, des syndicats, de l'Alliance interprovinciale des présidents de commissions d'apprentissage (AIP), des éducateurs, des personnes handicapées, des membres des minorités visibles, des Autochtones, des femmes, du Conseil canadien des directeurs d'apprentissage (CCDA) et de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Quel est le mandat du projet?:

Le projet comporte trois phases.

La phase 1 est consacrée à la recherche et à la planification. Elle fournira la base sur laquelle s'appuiera la mise au point et la mise en œuvre du système d'inventaire et d'information.

La phase 2 s'appuiera sur les résultats et les recommandations de la recherche poussée de la phase 1 pour mettre au point et lancer l'infrastructure et la plateforme de la base d'information. Durant cette phase, d'importants efforts de marketing seront déployés auprès des groupes cibles définis durant la phase 1.

La phase 3, la dernière du projet, consistera à effectuer une évaluation complète du système d'inventaire et d'information. On proposera alors des recommandations améliorations et des modifications au système et on les mettra en œuvre, s'il y a lieu. Une stratégie de maintenance sera



également mise en œuvre durant cette phase.

D'ÉLIMINATION DES OBSTACLES

personnes
inscrites?

Où en est rendu le projet?

disponibles Le FCA-CAF a retenu les services de *Prism Economics and Analysis* et de *AMEC Technologies* pour mener à terme la phase 1 du projet. Un examen complet et une évaluation de la documentation et des sites Web partout au pays sont en cours de réalisation. Un sondage téléphonique auprès des résidences aura lieu durant les mois de

juillet et août. Le rapport final et le plan du système d'inventaire et d'information seront livrés en novembre 2002.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la chargée du Projet d'inventaire et d'information, Christine Da Prat par courriel à Christine_daprat@caf-fca.org ou par téléphone au numéro 613 235-4004, poste 204

LE PROJET D'ACCESSIBILITÉ

En quoi consiste le Projet d'accessibilité et d'élimination des obstacles

Le Projet d'accessibilité et d'élimination des obstacles est un projet de recherche comportant deux phases. Le projet examinera l'importance et l'étendue des obstacles aux programmes d'apprentissage et des difficultés auxquelles les apprentis ont à faire face.

Quels sont les objectifs du projet?

Les objectifs du projet consistent à répondre à des questions critiques :

- À l'heure actuelle, quels obstacles interdisent l'accès aux programmes d'apprentissage et quelles
- difficultés nuisent à la réussite des

Ces obstacles sont-ils systémiques ou liés plutôt à des régions, à des métiers ou à des groupes de la population, y compris les groupes d'équité?

On s'attend à ce que les travaux de recherche portent sur les obstacles que les individus doivent surmonter pour avoir accès aux programmes d'apprentissage, pour y demeurer et pour le mener à terme de la façon la plus complète possible. La recherche peut porter sur les domaines suivants, mais n'y est pas limitée :

- Examiner les cycles économiques de certains métiers ou de certaines régions pour comprendre l'influence qu'ils exercent sur l'offre et la demande d'apprentis
- Examiner les perceptions



des employeurs à l'égard du coût réel ou prévu de leur participation aux programmes d'apprentissage.

- Examiner les dispositions des conventions collectives concernant l'ancienneté et comment elles pourraient interdire l'accès aux programmes d'apprentissage ou créer des difficultés en cours de route.

On s'attend à ce que les travaux de recherche définissent, pour le compte des intervenants en apprentissage, un jalon qui permettra d'évaluer les efforts déployés en vue de faciliter l'accès aux programmes d'apprentissage (en particulier le programme

du Sceau rouge) et d'éliminer les difficultés qui surgissent en cours de route.

Qui participe au projet?

Développement des ressources humaines Canada a accordé une subvention au projet en deux phases mis de l'avant par le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF). Le projet est administré par un comité directeur de huit membres représentant tous les groupes siégeant au conseil d'administration du FCA-CAF. On retrouve sur le comité directeur des représentants du patronat, des syndicats, de l'Alliance interprovinciale des présidents de commissions d'apprentissage (AIP), des éducateurs, des personnes handicapées, des membres des minorités visibles, des Autochtones, des femmes, du Conseil canadien des directeurs d'apprentissage (CCDA) et de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Quel est le mandat du projet?

Le projet comporte deux phases.

La phase 1 se concentre sur la recherche et sur l'analyse. Une bonne partie des travaux de recherche a déjà été réalisée. Le projet permettra de recueillir, à l'échelle du pays, des données et des renseignements d'intérêt pour les groupes cibles.

La phase 2 du projet sera consacrée aux efforts de communication. Le dévoilement du rapport final sera coordonné avec les autres projets du FCA-CAF pour tirer le maximum des résultats obtenus. La stratégie de communication externe dépend, en grande partie, de la participation active de tous les intervenants du secteur de l'apprentissage.

Où en est rendu le projet?

Le Projet d'accessibilité et d'élimination des obstacles doit débuter le 2 juillet 2002. On s'efforcera, dans un premier temps, de définir le mandat du projet et de retenir les services d'un expert-conseil en recherche. Le processus



devrait être terminé à la fin du mois de septembre 2002.

Renseignements

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la chargée du Projet d'accessibilité et d'élimination des obstacles, Allison Rougeau, par téléphone au 613 235-4004, poste 202, ou par courriel à allison_rougeau@caf-fca.org

POUR ARRIVER à DES RÉSULTATS

Que trouve-t-on dans le livret *Pour arriver à des résultats* ?

Le livret *Pour arriver à des résultats* est un guide d'information conçu à l'intention des employeurs, des apprentis et des gens de métiers concernés par l'apprentissage en cours d'emploi. Le guide décrit les principes de la formation sur place s'appliquant à tous les métiers.

Comment le livret a-t-il été préparé?

De nombreux sondages et entrevues avec des employeurs, des apprentis et des gens de métier partout au Canada ont précédé la préparation du guide. La distribution des sondages a été assurée par les directeurs provinciaux/territoriaux de l'apprentissage, les associations industrielles, les syndicats et les conseils sectoriels. On leur a demandé de fournir des conseils pratiques pour garantir le succès de la formation sur place. Le guide

fournit une foule de suggestions pratiques et éprouvées qui assurent l'efficacité de la formation en milieu de travail!

Vous voulez un exemplaire du guide?

La présentation du livret *Pour arriver à des résultats* permet à l'apprenti, au travailleur spécialisé superviseur et à l'employeur de l'avoir sous la main en tout temps. Le guide à anneaux est de format poche et imprimé sur un papier imperméable et résistant aux déchirures.

La qualité du papier permet de l'utiliser sans crainte tous les jours. Le livret *Pour arriver à des résultats* coûte 5 \$ l'exemplaire (frais de manutention et d'expédition compris). Pour commander, il suffit de faire parvenir un courriel à suzanne_leblanc@caf-fca.org

Renseignements

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec l'administratrice du bureau, Suzanne LeBlanc par téléphone au (613) 235-4004 poste.201 ou par courriel à suzanne_leblanc@caf-fca.org

Le projet du tronc commun

En quoi consiste le tronc commun?

Après avoir mené une vaste consultation, le FCA-CAF a préparé une définition ad hoc du « tronc commun ». Le travail du FCA-CAF s'appuie sur cette définition.

Le tronc commun du programme d'études constitue une liste de résultats de formation



techniques et validés, qui s'appuient sur les sous-tâches jugées communes par les Systèmes nationaux d'analyse (SNA) et acceptés par l'industrie dans les provinces et dans les territoires comme étant des tâches, des connaissances et des compétences essentielles associées à un métier particulier.

Principes directeurs :

- **Toutes les provinces et territoires ainsi que les employeurs et les travailleurs des métiers doivent avoir la chance de participer au processus.**
- **Le tronc commun doit être défini en fonction des éléments communs des Systèmes nationaux d'analyse et y être relié.**
- **Le tronc commun doit appuyer et améliorer l'application des normes des Systèmes nationaux d'analyse, non pas les diluer ou les adoucir.**

- **Dans la mesure du possible, on devrait favoriser l'uniformité en matière de terminologie, des noms des métiers, des titres et des autres termes utilisés.**
- **La préparation de projections et d'ordinogrammes décrivant les principaux objectifs d'apprentissage du processus faciliteront la mobilité de la main-d'œuvre.**
- **Une reconnaissance plus transparente des équivalences, soit les crédits obtenus pour l'atteinte d'objectifs d'apprentissage, facilitera la mobilité de la main-d'œuvre.**
- **Dans la mesure du possible, le tronc commun doit suivre le même ordre pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre.**

Le comité directeur continuera à recueillir les commentaires et les points de vue sur l'approche de tronc commun et invitera

les intervenants à se prononcer sur la question.

Renseignements

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le directeur général, Keith Lancaster, par téléphone au 613 235 4004, poste 203, ou par courriel à keith_lancastle @caf-fca.org

L'APPRENTISSAGE : UNE SOLUTION GAGNANTE – SOMMAIRE DE LA CONFERENCE

Le FCA-CAF, au nom du comité organisateur de la conférence du FCA-CAF et de son conseil d'administration, remercie toutes les personnes ayant participé à la conférence nationale présentée à Vancouver du 2 au 4 juin 2002.

L'événement a eu un succès retentissant. La conférence a attiré pas moins de 400 délégués. On retrouvait, au nombre des invités spéciaux, la ministre du Développement des ressources humaines



Canada, l'honorable Jane Stewart, c.p., la ministre du Ministry of Advanced Education de la Colombie-Britannique, l'honorable Shirley Bond, le président du Congrès du travail du Canada, Ken Georgetti, le président-directeur général des Manufacturiers et Exportateurs du Canada, l'honorable Perrin Beatty, c.p., le président du Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada, Kelly Lendsay, et le président de la firme Strategic Counsel, Allan Gregg.

Un des faits saillants de la conférence a été l'exposé présenté par deux concurrents des Olympiades de Compétences/Skills Canada.

Ils en ont profité pour raconter leur expérience personnelle dans leur métier respectif.

Anna Petryshyn, une apprentie en façonnage de moules, a mérité l'or en Ontario et l'argent aux 8^{es} Olympiades de Compétences/Skills

Canada à Vancouver. Elle a raconté aux délégués les pressions exercées par les parents et par ses copains quand est venu le temps de choisir une carrière.

C'est avec beaucoup d'émotion qu'elle a décrit les attitudes et les degrés divers d'acceptation d'une carrière dans les métiers.

Pour sa part, Ryan Baldwin, un compagnon plombier, a expliqué tout le travail qu'on doit s'imposer pour participer à une compétition de métiers et, en particulier, à une rencontre internationale. Ryan a mérité la quatrième position aux Olympiades mondiales des métiers en 2001. On ne peut y participer sans une bonne dose de détermination, de travail acharné, d'engagement et de soutien de ses parents!

Leurs témoignages ont permis à tous les délégués de mieux comprendre le côté pratique des métiers. Nous les remercions de nous avoir fait part de leur expérience.

Insert more pictures as per English document

Renseignements

Pour obtenir de plus amples renseignements, sur la Conférence du FCA – CAF, Allison Rougeau, au numéro 613 235-4004, poste 202, ou par courriel à allison_rougeau@caf-fca.org

Funding provided by HRDC
(logo to be inserted)

