



LE RECUEIL DE PRATIQUES PROMETTEUSES

favorisant l'adéquation entre les systèmes d'éducation
et de formation et les besoins du marché du travail



Forum of Labour
Market Ministers



Forum des ministres
du marché du travail



cmeC

Conseil des
ministres
de l'Éducation
(Canada)

Council of
Ministers
of Education,
Canada



Compétences pour l'avenir
Ministres provinciaux et territoriaux
responsables de l'éducation et du marché du travail

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
---------------------	---

THÈME N° 1	
Perfectionner les compétences des Canadiens	3

1. Formation de base des adultes – Compétences essentielles en milieu de travail (Saskatchewan)	5
2. Plan relatif aux compétences nécessaires à l’emploi en Colombie-Britannique – Pilier 3 (Colombie-Britannique)	7
3. Fonds pour la formation communautaire (Yukon)	11
4. Modules sur la littératie financière (Territoires du Nord-Ouest)	13
5. Programme Motive-Action pour les jeunes en préapprentissage de métiers (Alberta)	15
6. Programme d’éducation de base des adultes du Nord (PEBAN) (Territoires du Nord-Ouest)	17
7. Programme d’éducation de base des adultes du Nord (PEBAN) : Cours en littératie et en compétences essentielles (Territoires du Nord-Ouest)	19
8. Le chemin du travail et de l’apprentissage (Nouvelle-Écosse)	21
9. Programme de soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d’œuvre et Programme de soutien régionalisé pour le développement de la main-d’œuvre (Québec)	23
10. Programme Deuxième carrière (Ontario)	25
11. Formation sectorielle axée sur les compétences (Terre-Neuve-et-Labrador)	27
12. Le Départ (Nouvelle-Écosse)	29
13. <i>Creativity-Innovation Initiative</i> (Initiative créativité-innovation) (Île-du-Prince-Édouard)	31

THÈME N° 2

Ajuster les programmes des écoles secondaires aux exigences du marché du travail	33
1. Crédits à l'apprentissage et Apprentissage pour les jeunes de la Saskatchewan (Saskatchewan)	35
2. Développement de carrière 2201 (Terre-Neuve-et-Labrador)	37
3. Programmes à double reconnaissance de crédit (Ontario)	39
4. Programme compétences essentielles (Nouveau-Brunswick)	41
5. Programme sur l'avenir dans les métiers spécialisés et la technologie (Terre-Neuve-et-Labrador)	43
6. Formation d'apprenti au secondaire / L'Entente provinciale de reconnaissance de formation technique au secondaire (Manitoba)	45
7. Inspire NB (Nouveau-Brunswick)	47
8. Information sur le marché du travail pour les écoles de la maternelle à la 12 ^e année (Nouveau-Brunswick)	49
9. Soutien des compétences et carrières – Corridor de gaz naturel liquéfié (Colombie-Britannique)	51
10. Les partenariats entre le ministère, l'industrie locale et les divisions scolaires pour développer les programmes d'études de façon à satisfaire les besoins du marché du travail (Manitoba)	53
11. Options et opportunités (Nouvelle-Écosse)	55
12. Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (Ontario)	57
13. <i>Academy Diploma Program</i> (programme Diplôme de l'académie)/Programme de spécialisation (l'Île-du-Prince-Édouard)	59
14. Fournir des informations en développement de carrière et soutenir les citoyens de la Saskatchewan (Saskatchewan)	61
15. Stratégie provinciale de double reconnaissance de crédit (Alberta)	63
16. Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle (Québec)	67
17. Programmes <i>Career and Technical Education</i> (Carrière et formation technique) (l'Île-du-Prince-Édouard)	69
18. Centres de métiers spécialisés (Nouvelle-Écosse)	71
19. Majeure Haute Spécialisation (Ontario)	73
20. Projet Planificateur pour la fin des études secondaires et la transition (l'Île-du-Prince-Édouard)	75
21. Programme d'apprentissage pour les jeunes (Terre-Neuve-et-Labrador)	77

THÈME N° 3

Ajuster les programmes d'études postsecondaires aux exigences du marché du travail	79
1. Bourse à l'accès selon les priorités du marché de la Colombie-Britannique (Colombie-Britannique)	81
2. Mesures incitatives à l'embauche des étudiants de programmes coopératifs et Mesures incitatives à l'embauche de diplômés de programmes coopératifs (Manitoba)	83
3. Base de données des diplômés dans la région du Nord-Ouest (Nouveau-Brunswick)	85
4. Le rôle de la Commission des partenaires du marché du travail et la priorisation des besoins du marché du travail (Québec)	87
5. Les enquêtes Relance en enseignement supérieur (Québec)	89
6. Réseau NEXT (l'Île-du-Prince-Édouard)	91
7. Initiative des assistants à la recherche (Nouveau-Brunswick)	93
8. Carrés de sable (Nouvelle-Écosse)	95
9. Compétences du succès (Territoires du Nord-Ouest)	97
10. Visites d'une journée (Yukon)	99
11. Programmes d'enseignement coopératif et de stages de l'Université de Regina (Saskatchewan)	101

THÈME N° 4

Soutenir la participation de groupes cibles au marché du travail	103
1. Service d'information pour l'apprentissage en Alberta (Alberta)	105
2. Formation d'apprenti en coopération – projet pilote du Nord pour les techniciens d'équipement lourds (Manitoba)	109
3. Examen des qualifications acquises à l'étranger pour le secteur du gaz naturel liquéfié (Colombie-Britannique)	111
4. Cadre de référence concernant la main-d'œuvre (Yukon)	113
5. Information sur le marché du travail (Yukon)	115
6. Partenariat pour la formation des autochtones du Labrador (Terre-Neuve-et-Labrador)	117
7. Partenariat régional d'intégration de la main-d'œuvre en secteur manufacturier et Fabrique ta carrière, Région de l'Estrie et Fabrique ta carrière, Région de l'Estrie (Québec)	119
8. Programme de réussite des étudiants autochtones en soins infirmiers de l'Institut polytechnique de la Saskatchewan (Saskatchewan)	121
9. Programme d'emploi dans le secteur des métiers pour les membres de la communauté Métis (Alberta)	123
10. Fonds D'Aide À L'Emploi Pour les Jeunes (Ontario)	125
11. Programme de stages SYnC pour les jeunes (Île-du-Prince-Édouard)	127

1. Alberta	131	7. Territoires du Nord-Ouest	137
2. Colombie-Britannique	132	8. Ontario	138
3. Manitoba	133	9. Île-du-Prince-Édouard	139
4. Nouveau-Brunswick	134	10. Saskatchewan	140
5. Terre-Neuve-et-Labrador	135	11. Yukon	141
6. Nouvelle-Écosse	136	12. Québec	142

INTRODUCTION

Symposium Compétences pour l'avenir : Recueil de pratiques prometteuses

PRÉAMBULE

Le Canada a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée pour permettre aux entreprises de croître et de demeurer compétitives et pour assurer l'avenir économique du pays. L'ensemble des provinces et les territoires du Canada se sont engagés à fournir des programmes de formation, d'éducation et d'emploi efficaces, ainsi que des mesures de soutien qui permettent aux personnes d'acquérir les compétences nécessaires pour intégrer pleinement le marché du travail. Nos économies sont plus fortes lorsque nous maximisons les talents et les habiletés de tous les Canadiens et Canadiennes.

Les provinces et territoires ont fait des avancées notables afin d'aider les individus à atteindre leurs objectifs d'emploi. Dans chaque province et territoire, des pratiques et des initiatives prometteuses favorisant l'adéquation entre les systèmes d'éducation et de formation et les besoins du marché du travail ont été mises en place. Ces pratiques détiennent un potentiel incroyable si elles sont partagées et renforcées par le biais d'études empiriques qui identifient les méthodes et les stratégies qui favorisent les meilleurs résultats en matière d'emploi.

Un recueil de pratiques prometteuses fut envisagé par les ministres provinciaux et territoriaux responsables de l'éducation et du marché du travail du Canada lors du Colloque *Compétences pour l'avenir*, qui s'est tenu en juillet 2014 à l'initiative des premiers ministres du Conseil de la fédération. Le recueil est une occasion de partager des pratiques prometteuses entre les provinces et les territoires ainsi qu'avec les nombreux intervenants qui guident et soutiennent nos programmes d'éducation, de formation et d'emploi.

Les initiatives les plus prometteuses en place au sein des provinces et des territoires reliées au milieu de l'éducation, au milieu postsecondaire et au marché du travail se trouvent dans ce recueil. Ces pratiques sont divisées en quatre thèmes en fonction des objectifs vers lesquels elles tendent. Ces thèmes représentent les domaines clés sur lesquels les provinces et territoires ont concentré une

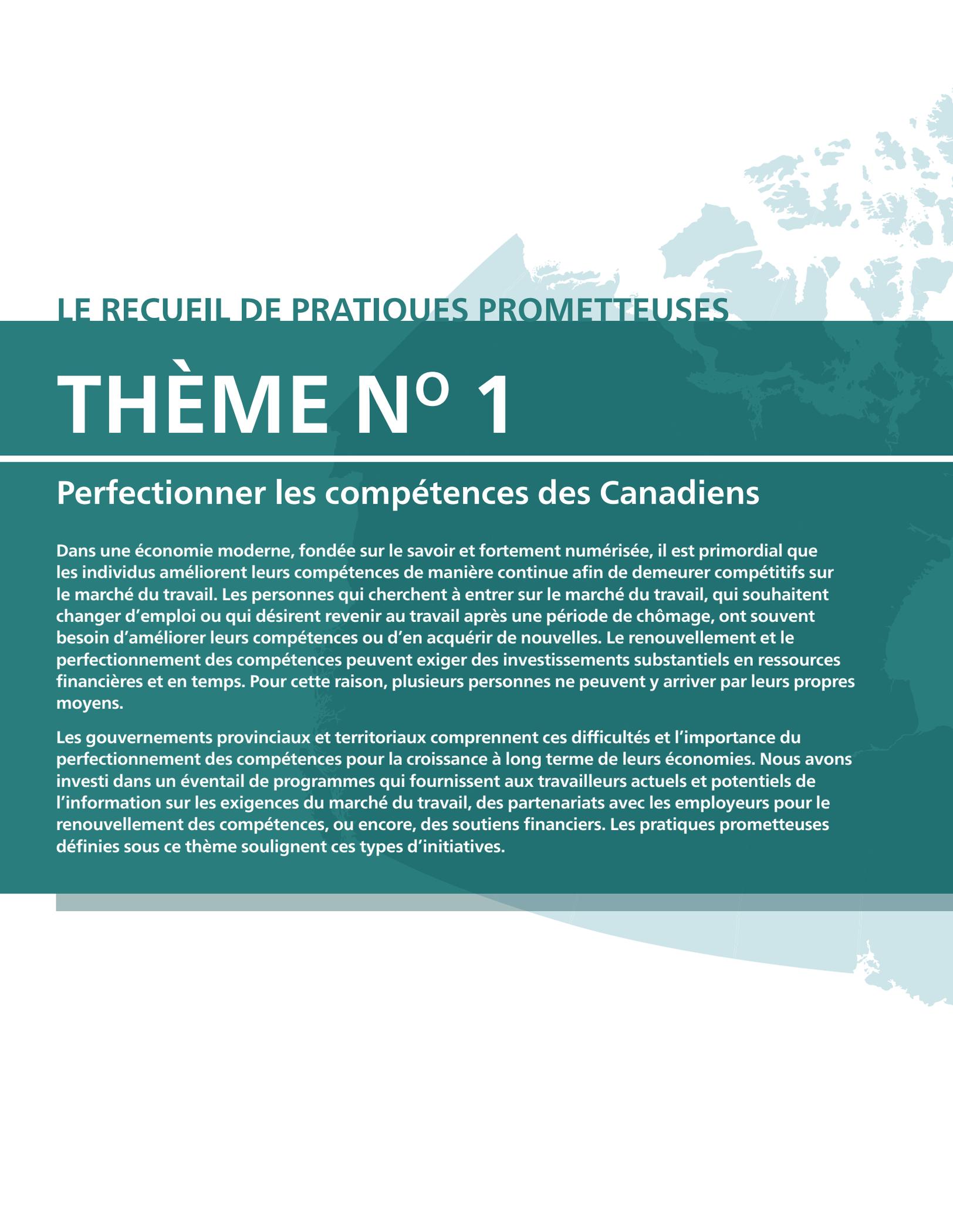
partie de leurs efforts pour faciliter l'adéquation entre les systèmes d'éducation et de formation et les besoins sur le marché du travail.

Ces quatre thèmes témoignent des principaux défis et possibilités pour les provinces et territoires :

- **Perfectionner les compétences des Canadiens** : soutenir les personnes, peu importe leur niveau de qualifications, à améliorer leurs compétences afin qu'elles demeurent compétitives dans leur secteur d'emplois actuel ou à obtenir un emploi plus satisfaisant dans un nouveau domaine.
- **Ajuster les programmes des écoles secondaires aux exigences du marché du travail** : Aider les élèves du secondaire, ainsi que les parents et enseignants, à évaluer leurs intérêts et leurs compétences, à explorer des choix de carrières possibles et à poursuivre leur formation ou leurs études, afin de pouvoir réaliser leur plein potentiel sur le marché du travail au Canada.
- **Ajuster les programmes d'études postsecondaires aux exigences du marché du travail** : Aider les étudiants des programmes postsecondaires à acquérir des connaissances particulières, des compétences et une expérience de travail exigées par les employeurs, afin de pouvoir faire rapidement la transition vers le secteur d'emplois qui les intéresse après avoir obtenu leur diplôme.
- **Soutenir la participation des groupes cibles au marché du travail** : Aider les groupes qui éprouvent des difficultés à obtenir ou à conserver un emploi, en fournissant des programmes ciblés qui comblent les besoins des personnes et ceux du marché du travail.

Les nombreux programmes et initiatives novateurs mis en place par les provinces et territoires illustrent les similitudes quant aux défis rencontrés à travers le Canada auxquels il est possible de faire face par une collaboration entre les milieux de l'éducation, de la formation et de l'emploi. Les pratiques prometteuses dévoilent par la même occasion des caractéristiques uniques, propres à chaque province et territoire, qui doivent être reconnues et prises en compte dans la mise en place de programmes appropriés.

En apprenant les uns des autres, nous pourrons continuer à mettre au point des approches appropriées en matière de formation et d'éducation qui comblent les besoins diversifiés de nos provinces et territoires tout en nous assurant que chaque Canadien et Canadienne dispose des connaissances, des compétences et de l'expérience nécessaires pour réussir sur le marché du travail.



LE RECUEIL DE PRATIQUES PROMETTEUSES

THÈME N° 1

Perfectionner les compétences des Canadiens

Dans une économie moderne, fondée sur le savoir et fortement numérisée, il est primordial que les individus améliorent leurs compétences de manière continue afin de demeurer compétitifs sur le marché du travail. Les personnes qui cherchent à entrer sur le marché du travail, qui souhaitent changer d'emploi ou qui désirent revenir au travail après une période de chômage, ont souvent besoin d'améliorer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles. Le renouvellement et le perfectionnement des compétences peuvent exiger des investissements substantiels en ressources financières et en temps. Pour cette raison, plusieurs personnes ne peuvent y arriver par leurs propres moyens.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux comprennent ces difficultés et l'importance du perfectionnement des compétences pour la croissance à long terme de leurs économies. Nous avons investi dans un éventail de programmes qui fournissent aux travailleurs actuels et potentiels de l'information sur les exigences du marché du travail, des partenariats avec les employeurs pour le renouvellement des compétences, ou encore, des soutiens financiers. Les pratiques prometteuses définies sous ce thème soulignent ces types d'initiatives.

INITIATIVES

1. Formation de base des adultes – Compétences essentielles en milieu de travail (Saskatchewan)
2. Plan relatif aux compétences nécessaires à l'emploi en Colombie-Britannique – Pilier 3 (Colombie-Britannique)
3. Fonds pour la formation communautaire (Yukon)
4. Modules sur la littératie financière (Territoires du Nord-Ouest)
5. Programme Motive-Action pour les jeunes en préapprentissage de métiers (Alberta)
6. Programme d'éducation de base des adultes du Nord (PEBAN) (Territoires du Nord-Ouest)
7. Programme d'éducation de base des adultes du Nord (PEBAN) : Cours en littératie et en compétences essentielles (Territoires du Nord-Ouest)
8. Le chemin du travail et de l'apprentissage (Nouvelle-Écosse)
9. Programme de soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre et Programme de soutien régionalisé pour le développement de la main-d'œuvre (Québec)
10. Programme Deuxième carrière (Ontario)
11. Formation sectorielle axée sur les compétences (Terre-Neuve-et-Labrador)
12. Le Départ (Nouvelle-Écosse)
13. Creativity-Innovation Initiative (Initiative créativité-innovation) (Île-du-Prince-Édouard)

INITIATIVE : Formation de base des adultes – Compétences essentielles en milieu de travail

OBJECTIF : De favoriser la transition des personnes sans emploi, sous-représentées ou possédant un faible niveau de littératie vers le marché du travail.

Saskatchewan

MINISTÈRE

Ministère de l'économie et Ministère de l'Emploi, des Compétences et de la Formation, Gouvernement de la Saskatchewan

DESCRIPTION

Ces programmes sont conçus pour que les élèves adultes acquièrent les compétences essentielles pour l'obtention d'un emploi de premier échelon ou semi-qualifié. Les projets sont offerts dans des établissements d'enseignement postsecondaires financés par le gouvernement, en partenariat avec les organisations des Premières Nations / Métis, des organisations communautaires, des écoles communautaires et des employeurs.

Les élèves adultes participent à un processus complet d'inscription et d'évaluation, afin de déterminer leurs objectifs académiques et professionnels. Les programmes reposent sur un apprentissage en classe visant à développer des compétences essentielles en milieu de travail, notamment la lecture, l'utilisation de documents, le calcul, l'écriture, la communication orale, le travail d'équipe, la réflexion, l'utilisation d'ordinateurs et la formation continue. Une expérience en milieu de travail permet aux élèves adultes de travailler dans des entreprises locales à travers la Saskatchewan et d'acquérir une expérience pratique pertinente.

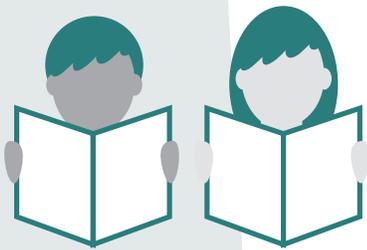
RÉSULTATS

Au 30 juin 2014, un total de 1 679 personnes avait participé au programme depuis son lancement en septembre 2010.

Les partenariats d'employeurs offrant des occasions de stages améliorent les résultats sur le plan de l'emploi pour les élèves autochtones. Les employeurs profitent également d'un accès à un bassin d'employés potentiels qui disposent des qualifications essentielles pour entrer sur le marché du travail et conserver leur emploi.

	Achèvement du programme	Participation des Autochtones	Taux d'emploi
Formation de base des adultes – Niveau 1 et 2	69 %	69 %	15 %
Formation de base des adultes – Compétences essentielles en milieu de travail	66 %	91 %	27 %

1 679 APPRENANTS



ont participé à l'initiative Formation de base des adultes – Compétences essentielles en milieu de travail

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.economy.gov.sk.ca/abe/benchmarks>

<http://www.economy.gov.sk.ca/abe-eswp>

INITIATIVE : Plan relatif aux compétences nécessaires à l'emploi en Colombie-Britannique – Pilier 3

Colombie-Britannique

OBJECTIF : Renforcer les partenariats avec l'industrie et les syndicats pour offrir de la formation et des programmes d'apprentissage.

Comblent la demande grandissante en travailleurs qualifiés et placer les résidents de Colombie-Britannique au premier rang parmi les demandeurs d'emplois.

MINISTÈRE

Ministère de l'emploi, du tourisme et du développement des compétences et responsable de la main d'œuvre, Gouvernement de la Colombie-Britannique

DESCRIPTION

Le Plan relatif aux compétences nécessaires à l'emploi : Réorganisation des systèmes d'éducation et de formation (Pilier 3) de la Colombie-Britannique vise à faire correspondre les compétences que les étudiants acquièrent durant leurs études et leurs programmes de formation aux exigences du marché du travail. La stratégie apporte des améliorations fondamentales afin de rendre l'éducation et la formation plus efficaces et plus pertinentes par rapport aux besoins de l'industrie et du milieu de travail.

Le programme repose sur trois piliers :

- *L'avantage d'une formation pratique dans nos écoles* – élargir les choix et les mesures de soutien aux élèves du primaire et du secondaire.
- *Une nouvelle approche sur le plan de l'éducation et de la formation afin de répondre aux emplois en demande* – encourager les élèves à choisir une formation qui mène à des emplois en forte demande.
- *Une coopération renforcée entre l'industrie et la main-d'œuvre pour la formation et l'apprentissage* – cibler les formations qui permettent l'acquisition de compétences nécessaires aux emplois en forte demande, éliminer les obstacles et accroître la participation de l'industrie et la main-d'œuvre.

Le Plan relatif aux compétences nécessaires à l'emploi a été lancé en avril 2014. Au même moment, le gouvernement de la Colombie-Britannique diffusait le rapport final intitulé « *The Industry Training Authority and Trades Training in BC: Recalibrating for High Performance* » (L'Industry Training Authority et l'apprentissage professionnel en Colombie-Britannique : Recalibrage en vue d'un haut rendement). Ce rapport, qui faisait suite à un examen indépendant de l'Industry Training Authority, comprenait des recommandations complémentaires et des mesures spécifiques au système de formation des métiers de Colombie-Britannique. Les mesures et recommandations contenues dans ces documents ont été amorcées et elles sont actuellement à des niveaux différents de mise en œuvre.

Groupes cibles :

- Les jeunes, les femmes, les Autochtones, les apprentis et toutes autres personnes intéressées à apprendre un métier.
- Les employeurs, l'industrie, les Premières Nations et les chefs de file du secteur de l'industrie.
- Les prestataires de formation, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris le système scolaire du primaire et du secondaire.

Éléments innovateurs

1. Collaboration accrue entre les apprentis et les employeurs :

- Quinze conseillers régionaux en apprentissage afin de fournir aux apprentis et employeurs partenaires des ressources sur place, dont six conseillers pour les Autochtones à travers la Colombie-Britannique.
- Quatre gestionnaires des relations industrielles pour mieux comprendre, communiquer et répondre aux besoins de chaque industrie en Colombie-Britannique. Cela permettra d'assurer que l'organisme responsable, l'Industry Training Authority, demeure en contact avec le secteur de l'industrie et fournisse à la Colombie Britannique des travailleurs qui disposent des compétences en demande.
- 11 groupes consultatifs sectoriels dirigés par le secteur de l'industrie, pour conseiller l'Industry Training Authority et le gouvernement sur les questions clés afin de s'assurer que l'on dispose d'un système de formation des compétences efficace et adapté aux besoins de la Colombie-Britannique.
- Des consultations, des études et des recommandations afin d'identifier et de mettre en œuvre de nouvelles manières de réduire les obstacles et d'améliorer les résultats en termes de formation dans les métiers, telles que par des partenariats, des lieux de formation, des échéanciers, de la formation mobile, des technologies ou des mesures de soutiens aux étudiants, des employeurs et des groupes démographiques.

2. Outils et ressources

- WorkBC.ca est le point d'accès du gouvernement provincial au monde du travail de la Colombie-Britannique. Il fut créé dans le but d'aider les résidents de la Colombie-Britannique à naviguer plus aisément sur le marché du travail.
- L'outil Apprentice Job Match permet d'établir le contact entre les apprentis et les employeurs.
- Trades Training Seatfinder indique où sont situés les places disponibles pour la formation professionnelle.
- My Blueprint Builder, un outil de planification à guichet unique qui permet aux utilisateurs de s'informer sur le marché du travail local, la formation professionnelle et le soutien financier.
- Leveling The Field – A Best Practices Guide to Employing Women in the Trades soutient les employeurs dans leurs pratiques globales d'embauche.

3. Sensibilisation

- Lier les jeunes aux occasions professionnelles dans le secteur des métiers au moyen d'un dispositif d'affichage interactif appelé Find Your Fit – qui voyage dans toute la province.
- Publication du 2014 Youth Trades Guide pour encourager les jeunes à user de leurs mains, de leur cœur et leur tête, dans leur choix de carrière.

RÉSULTATS

Collaboration accrue entre les apprentis et les employeurs

- Actuellement dans la première année de la mise en œuvre ; les indicateurs de réussite sont en élaboration pour chaque activité. Les premiers commentaires des employeurs et des apprentis sont positifs.

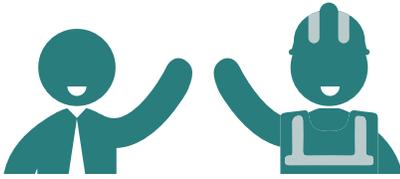
Outils et ressources

- Apprentice Job Match – Depuis son lancement à l'automne 2014, plus de 3 000 apprentis en recherche d'un emploi se sont inscrits.
- Leveling the Playing Field – Depuis son lancement en octobre 2014, on compte plus de 1 300 visites et téléchargements sur le site. Des versions imprimées sont distribuées régulièrement lors d'événements publics du secteur de l'industrie et de l'Industry Training Authority.

Sensibilisation

- "Find your Fit" a voyagé dans 33 communautés depuis mai 2014 et a été visité par plus de 56 000 participants (approximativement 41 600 étudiants et 14 400 adultes).
- 2014 Youth Trades Guide – Depuis son lancement en octobre 2014, plus de 5 000 guides ont été distribués dans les écoles de la Colombie-Britannique et 300 autres téléchargés depuis le site Web de l'Industry Training Authority. Le guide est en cours de réimpression en raison de la forte demande. Il est utilisé dans les cours et des discussions préliminaires ont été entreprises en vue de créer un programme scolaire professionnel pour aider à l'utilisation de ce guide en milieu scolaire.

Collaboration accrue entre les apprentis et les employeurs



Apprentice Job Match – Depuis son lancement à l'automne 2014, plus de 3 000 apprentis à la recherche d'un emploi se sont inscrits



Leveling the Field



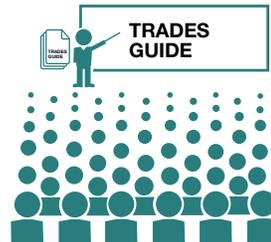
2014 Youth Trades Guide



5 000 guides ont été distribués dans les écoles en Colombie-Britannique



300 autres téléchargés depuis le site Web de la Industry Training Authority



Le guide est utilisé dans les cours et des discussions préliminaires ont été entreprises en vue de créer un programme scolaire professionnel pour aider à l'utilisation de ce guide en milieu scolaire

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.workbc.ca>

INITIATIVE : Fonds pour la formation communautaire



OBJECTIF : Soutenir des initiatives de formation et des projets d'emploi pour la formation, la reconversion professionnelle, le renouvellement, le perfectionnement et l'amélioration des compétences professionnelles des résidents du Yukon.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation et Direction de l'enseignement postsecondaire, Gouvernement du Yukon

DESCRIPTION

Il existe trois volets au programme de Fonds pour la formation communautaire :

1. Volet axé sur les communautés

- Créé afin que les décisions en matière de formation soient confiées aux personnes les mieux à même de comprendre les besoins de leurs communautés.
- Ces fonds de financement en formation sont gérés par des comités régionaux qui peuvent être composés des représentants de l'administration municipale locale, des communautés des Premières Nations, du campus communautaire du Collège du Yukon et de la communauté dans son ensemble.

2. Volet axé sur les secteurs économiques industriels

- Créé afin d'aider le secteur privé à combler les besoins en formation dans les industries particulièrement importantes pour l'économie du Yukon.
- Ces fonds sont hébergés par des organisations sectorielles et gérés par des comités composés de représentants ayant une expertise dans le secteur.

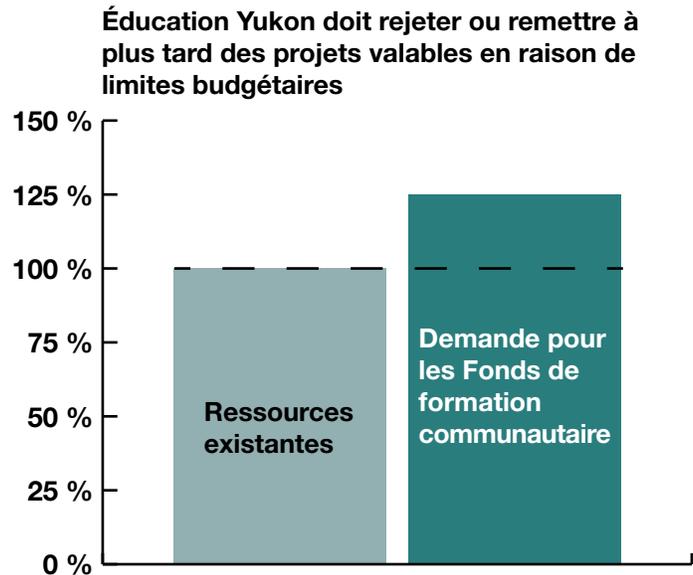
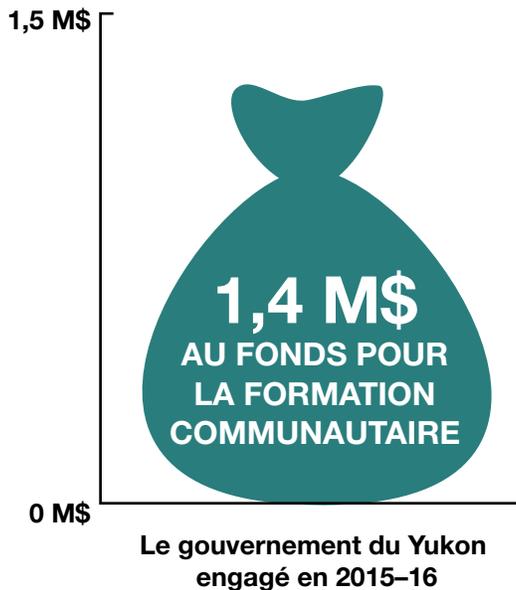
3. Volet axé sur les projets

- Ces fonds répondent à des besoins spécifiques et immédiats en formation de la communauté, en fonction de propositions qui démontrent un besoin sur le marché du travail.

RÉSULTATS

Le gouvernement du Yukon s'est engagé à verser 1,4 million de dollars au Fonds pour la formation communautaire en 2015–16.

La demande pour les Fonds de formation communautaire est en général supérieure de 25 pour cent aux ressources existantes au cours de chaque année fiscale, si bien qu'Éducation Yukon doit rejeter ou remettre à plus tard des projets valables en raison de limites budgétaires.



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

http://www.education.gov.yk.ca/fr/employers/community_training_funds.html

INITIATIVE : Modules sur la littératie financière

Territoires du
Nord-Ouest



OBJECTIF : Fournir aux résidents des Territoires du Nord-Ouest les connaissances, les compétences et les habiletés nécessaires pour gérer leurs finances, à partir de l'âge adulte jusqu'au moment de leur retraite.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

DESCRIPTION

Les modules sur la littératie financière ont pour objectif de soutenir les résidents des Territoires du Nord-Ouest de différents niveaux de littératie à améliorer leurs compétences en gestion des finances personnelles, à comprendre leurs droits en tant que consommateurs et à planifier leur sécurité financière tout au long de leur vie.

De nombreuses collectivités dans les Territoires du Nord-Ouest ne disposent pas de banque. Les modules portent donc aussi sur les opérations bancaires en ligne et par téléphone, en plus des méthodes financières traditionnelles.

Voici le contenu des onze modules :

- Budget du ménage ;
- Revenu et impôt sur le revenu ;
- Comptes bancaires ;
- Opérations bancaires ;
- Crédit ;
- Outils de planification financière ;
- Sensibilisation au service à la clientèle ;
- Gestion des dettes ;
- Prêts sur salaire ;
- Hypothèque ; et,
- Retraite.

RÉSULTATS

Des organisations communautaires et d'autres ministères du gouvernement participent à la prestation des modules sur la littératie financière. Ceux-ci sont également offerts par la formation de base des adultes. Les organisations qui ont demandé à offrir ces modules doivent suivre un atelier d'animation pour faciliter l'apprentissage des adultes, atelier mis au point par Éducation, Culture et Formation, qui aide les agents de formation à comprendre l'andragogie et les stratégies utilisées pour enseigner aux adultes.

Les résultats démontrent que le taux de réussite est de 83 pour cent pour la formation de base des adultes. Ces modules comportent des avantages secondaires, notamment le renforcement de la confiance des employés à animer d'autres ateliers chez les organisations dont le personnel a reçu la formation.

Voici les partenaires de prestation des modules sur la littératie financière:



Organisations communautaires

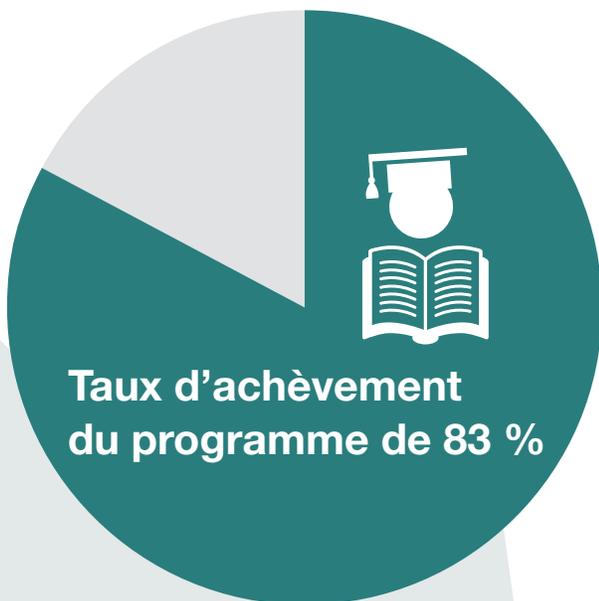


Autres ministères du gouvernement



Formation de base des adultes

Les résultats démontrent que le taux de réussite est de 83 pour cent pour la formation de base des adultes



Ces modules comportent des avantages secondaires, notamment le renforcement de la confiance des employés à animer d'autres ateliers chez les organisations dont le personnel a reçu la formation



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.ece.gov.nt.ca>

INITIATIVE : Programme Motive-Action pour les jeunes en préapprentissage de métiers

OBJECTIF : Donner aux jeunes chômeurs l'occasion de perfectionner leurs compétences, d'améliorer leurs aptitudes de gestion de vie personnelle et de s'engager activement auprès d'employeurs de l'industrie pour amorcer une carrière dans les métiers.

Alberta



MINISTÈRE

Ministère des Services à la personne, Gouvernement de l'Alberta

DESCRIPTION

Il s'agit d'un programme de préapprentissage des métiers pour les jeunes sans emploi de 18 à 30 ans, fondé sur les compétences et axé sur la mécanique automobile, les services de carrosserie, la mécanique de machinerie lourde, la soudure et la transformation des métaux. Le programme comprend un volet perfectionnement des compétences professionnelles, un volet sur les aptitudes de gestion de vie personnelle et un volet sur les compétences professionnelles et les stages pour l'obtention d'une expérience de travail. L'objectif est de :

1. Fournir aux clients une expérience de travail appliquée / pratique et des stages pour l'obtention d'une expérience de travail ;
2. Appuyer l'acquisition des compétences liées à la connaissance du milieu de travail, aux attitudes et habiletés requises dans l'industrie de l'automobile ;
3. S'entendre sur les compétences, connaissances et comportements particuliers que les clients devraient maîtriser comme résultat de leurs expériences d'apprentissage ; et,
4. Répondre à la demande locale du marché du travail pour de la formation relative aux compétences professionnelles.

RÉSULTATS

La Fondation de formation Motive-Action offre aux jeunes des programmes en mécanique automobile depuis 1985.

Le contrat actuel échelonné sur trois ans a débuté en juillet 2012 et au total :

- 178 clients ont amorcé le programme ;
- 89 personnes ont réussi la formation ;
- 54 autres sont en voie de l'achever.

Les résultats globaux d'obtention d'un contrat pour les personnes qui ont complété le programme :

- À l'issue du programme – 67 pour cent ;
- Au bout de trois mois – 68 pour cent ;
- Au bout de six mois – 71 pour cent.

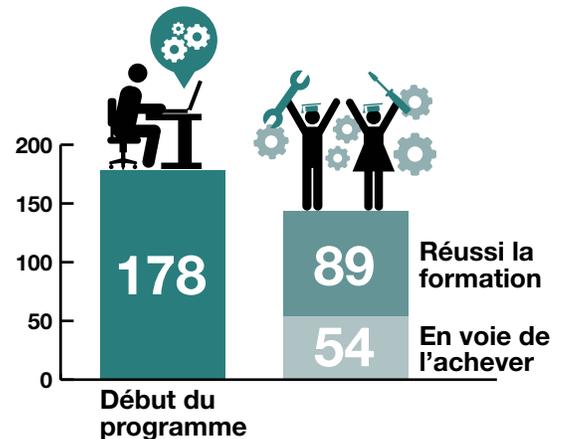
Plus de 200 employeurs offrent aux finissants de Motive-Action une expérience de travail pratique et des possibilités d'emploi.



offre aux jeunes des programmes
en mécanique automobile

DEPUIS 1985

Contrat actuel échelonné sur trois ans –
Juillet 2012



Plus de 200 employeurs offrent aux finissants de Motive-Action une expérience de travail pratique et des possibilités d'emploi

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://motiveaction.com>

INITIATIVE : Programme d'éducation de base des adultes du Nord (PEBAN)

Territoires du Nord-Ouest



OBJECTIF : Prendre en compte les défis uniques auxquels les populations du Nord font face et leur assurer un meilleur accès à la formation afin qu'ils soient en meilleure position pour participer au marché du travail.

PARTENAIRES DE PROGRAMME

Le Aurora College and L'Agence Canadienne de développement économique du Nord, Gouvernement du Canada

DESCRIPTION

Le Programme d'éducation de base des adultes du Nord (PEBAN) a été créé dans le cadre du *Budget 2011, la prochaine phase du Plan économique du Canada – Des impôts bas pour stimuler la croissance et l'emploi*.

Ce programme a pour objectif de préparer les jeunes adultes en âge de travailler à entrer directement sur le marché du travail ou à suivre une formation professionnelle avant d'entrer sur le marché du travail.

Les habitants du Nord, notamment les Autochtones, souhaitent avoir les mêmes opportunités en matière d'éducation et la même capacité à entrer sur le marché du travail que les autres Canadiens. Cette initiative appuie le développement économique du Nord en haussant le niveau des compétences de base des résidents locaux en âge de travailler. Le programme a pour but de s'assurer qu'un plus grand nombre de résidents du Nord puissent postuler à des emplois locaux ou approfondir leur formation professionnelle. Le Programme d'éducation de base des adultes du Nord vise aussi à doter les territoires des moyens d'offrir une formation de base accrue aux adultes, ce qui aidera les employeurs privés et publics à procéder localement à l'embauche de leurs employés.

D'avril 2011 à mars 2016, le gouvernement du Canada a investi 27 millions de dollars pour élargir la formation de base aux adultes dans les trois territoires du Nord. Un financement a été accordé aux collèges présents dans les trois territoires pour améliorer les services de formation de base aux adultes. Le financement a été réparti en fonction des besoins de chaque territoire en matière de formation de base des adultes, et il a été calculé selon la part dans chaque territoire de la population en âge de travailler qui ne possédait pas de diplôme de 12^e année, comme suit :

- Collège Aurora – 37,1 pour cent
- Collège arctique du Nunavut – 44,5 pour cent
- Collège du Yukon – 18,4 pour cent.

Le programme est offert par les collèges pour renforcer les compétences en augmentant le nombre des instructeurs, en améliorant le matériel éducatif, en augmentant la capacité d'évaluer les besoins des élèves et également en augmentant le nombre, la fréquence et les lieux des cours offerts.

RÉSULTATS

La *Stratégie et le Plan de travail du Programme d'éducation de base des adultes du Nord 2012–16* définit dix priorités pour étayer la répartition du financement du Programme d'éducation de base des adultes du Nord, lesquelles font l'objet d'un rapport à l'Agence Canadienne de développement économique du Nord sur une base trimestrielle ou annuelle.

Les résultats cumulatifs du Programme d'éducation de base des adultes du Nord, y compris les indicateurs de résultats quantitatifs de l'Agence Canadienne de développement économique du Nord, se trouvent dans le *Rapport annuel 2013–14 sur le Programme d'éducation de base des adultes du Nord*. Les faits saillants du rapport incluent également la Priorité 8.2 du Programme d'éducation de base des adultes du Nord sur les partenariats grâce auxquels les éducateurs des adultes ont augmenté les niveaux de satisfaction à l'égard des partenariats de 69 pour cent en 2012–13 à 97 pour cent en 2013–14.

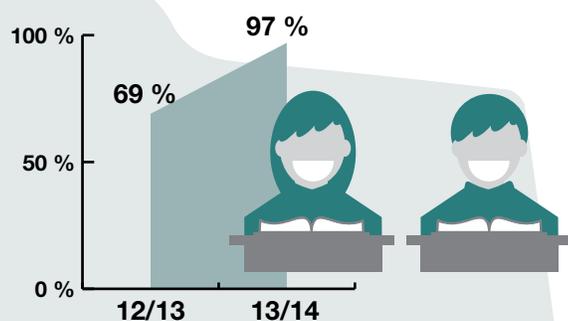
Ce partenariat entre le Collège Aurora et les titulaires de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones des Territoires du Nord-Ouest a permis de faire preuve d'innovation et de créativité en cherchant et en définissant des solutions de financement pour les élèves adultes, en faisant mieux connaître les services offerts par les différents organismes partenaires et en offrant de nouveaux cours dans un plus grand nombre de collectivités, notamment des cours de littératie et des cours intégrés sur les compétences essentielles. Le partenariat a depuis été sélectionné comme candidat au prix du premier ministre pour la collaboration, en 2015.

De plus, l'*Analyse de la Priorité 10 du Programme d'éducation de base des adultes du Nord 2013–14 portant sur la littératie des adultes et l'éducation de base et les données sur le SRP (rapport technique)*, fournit un contexte longitudinal (antérieur et postérieur au Programme d'éducation de base des adultes du Nord) pour effectuer le suivi de la réussite des élèves adultes auprès du Collège Aurora, et de ceux qui ont progressé des cours de littératie des adultes, de l'éducation de base et des programmes d'accès vers d'autres programmes collégiaux.

Fait à noter, les cours en littératie et en compétences essentielles de la Priorité 7.4 du Programme d'éducation de base des adultes du Nord ont été dispensés 51 fois dans 23 collectivités de septembre à mars 2015. Cette activité a retenu l'attention des médias à travers trois vidéos, et de l'information a aussi été diffusé lors de différents forums publics.

Le taux de satisfaction à l'égard du partenariat du Programme d'éducation de base des adultes du Nord a augmenté pour passer de

69 % en 2012–13 à **97 %** en 2013–14



Le partenariat a été sélectionné comme candidat au prix du premier ministre pour la collaboration en 2015



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.cannor.gc.ca/fra/1386781838257/1386781934840>

INITIATIVE : Programme d'éducation de base des adultes du Nord (PEBAN) : Cours en littératie et en compétences essentielles

Territoires du Nord-Ouest



OBJECTIF : Développer des cours de courte durée intégrant des séances de littératie et d'acquisition des compétences essentielles au travail dans le but d'augmenter le nombre de résidents du Nord qui entrent sur le marché du travail ou qui suivent une formation professionnelle nécessaire pour intégrer le marché du travail.

PARTENAIRES DE PROGRAMME

Le Collège Aurora et l'Agence canadienne de développement économique du Nord Gouvernement du Canada

DESCRIPTION

Grâce au financement du Programme d'éducation de base des adultes du Nord (PEBAN), le Collège Aurora a demandé au Conseil de littératie des Territoires du Nord-Ouest de développer six cours intégrés de littératie et d'acquisition des compétences essentielles au travail de courte durée qui ciblent le niveau 120 d'éducation de base des adultes. Dans ces cours, les participants apprennent les compétences nécessaires à l'emploi tout en améliorant leur niveau de littératie et d'acquisition des compétences essentielles. Chaque cours dure de six à huit semaines. Les résultats visés par ces cours sont de :

- Fournir aux participants une occasion d'acquérir des notions en littératie et en calcul qui les aident à obtenir et à conserver un emploi ou même à créer leur propre petite entreprise ;
- Fournir aux participants l'occasion d'identifier des opportunités de formation continue grâce aux programmes du Collège Aurora ou à d'autres programmes de formation ; et,
- Renforcer la confiance des étudiants en leurs capacités d'apprentissage.

Au total, quatre cours ont été développés, testés et/ou mis en œuvre depuis 2013–14. Ces cours ont été donnés 54 fois, dans 25 communautés, de septembre au 31 mars 2015 :

- Introduction aux compétences bureautiques ;
- Introduction au service de garde et à l'éducation préscolaire ;
- Créez votre propre petite entreprise ; et,
- Financement et marketing des petites entreprises.

Un cours a été actualisé et deux autres sont mis à l'essai d'août à décembre 2015 :

- Prêts à travailler dans le nord (mis à jour) ;
- Introduction à la vente au détail et au service à la clientèle ; et,
- Introduction aux métiers non spécialisés.

RÉSULTATS

Un total de 54 cours en littératie et en compétences essentielles ont été donnés dans 25 communautés des Territoires du Nord-Ouest. Les étudiants ont renforcé à la fois leur confiance en eux-mêmes et leurs compétences pour entrer sur le marché du travail. Plusieurs envisagent de créer leur propre entreprise ou encore de faire une demande d'inscription à un programme collégial.

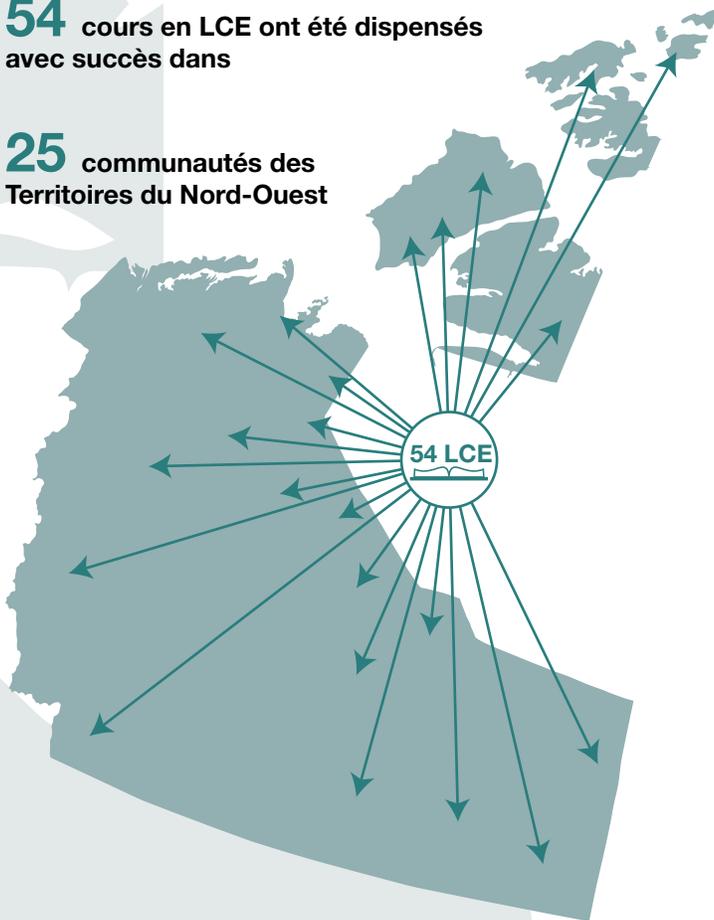
Les élèves qui ont fait une demande d'inscription à des cours en littératie et en compétences essentielles (LCE) constituent dans la plupart des cas un public cible différent de celui des cours de mise à niveau du Collège.

Cette activité a suscité des réactions positives impressionnantes de la part des communautés des Territoires du Nord-Ouest et les partenaires de l'éducation ainsi qu'une attention importante des médias, notamment à travers trois vidéos reflétant des exemples de réussite de ces quatre cours.

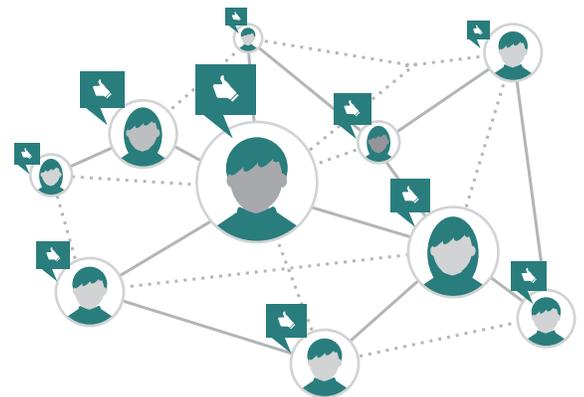
De l'information sur l'activité fut également circulé lors de diverses présentations publiques.

54 cours en LCE ont été dispensés avec succès dans

25 communautés des Territoires du Nord-Ouest



Ces cours ont suscité une attention importante des médias et des réactions positives impressionnantes de la part des communautés des Territoires du Nord-Ouest et des partenaires de l'éducation du Collège Aurora.



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Heather McCagg-Nystrom
Vice-présidente du Collège Aurora, Community and Extensions Division
HMNystrom@auroracollege.nt.ca
867 920-3050

INITIATIVE : Le chemin du travail et de l'apprentissage

Nouvelle-Écosse



OBJECTIF : Fournir un perfectionnement des compétences et des occasions d'emploi à des clients sans emploi ou sous-employés dans les secteurs de l'industrie touchés par des pénuries de main-d'œuvre.

MINISTÈRE

Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire, Gouvernement de Nouvelle-Écosse

DESCRIPTION

Les projets *One Journey Work and Learn* débutent avec l'identification d'une pénurie de main d'œuvre dans une industrie particulière. Lorsque cette industrie a identifié la pénurie, elle accepte d'embaucher tous les candidats admissibles ayant complété le programme avec succès.

Une fois une pénurie identifiée, un comité directeur de l'industrie, comprenant des représentants des ministères du Travail et de l'Éducation postsecondaire et des Services communautaires, est mis sur pied.

Le processus de planification, d'élaboration et de mise en œuvre de chaque projet est déterminé en fonction des difficultés et des opportunités au sein de chaque secteur industriel ciblé. Chaque projet commence par une évaluation des besoins pour aider à l'établissement des critères du programme. Le comité directeur se réunit une fois par mois à des fins consultatives.

L'élément critique et le facteur de succès des programmes *One Journey Work and Learn* est l'offre d'emploi offert aux participants par l'industrie au moment de l'entrée au programme.

Il s'agit d'un programme opérationnel adapté et fondé sur la pratique pour l'employé comme pour l'employeur.

RÉSULTATS

Ce programme présente un taux de rétention du personnel de 90 pour cent pour des emplois difficiles à combler.



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://workplaceinitiatives.novascotia.ca/one-journey-work-and-learn>

INITIATIVE : Programme de soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre et Programme de soutien régionalisé pour le développement de la main-d'œuvre

Québec



OBJECTIF : Offrir un soutien financier aux entreprises admissibles visant à résoudre, sous la forme d'activités de formation et de stages, les problématiques de développement et de reconnaissance des compétences.

MINISTÈRE

Commission des partenaires du marché du travail, Gouvernement du Québec

DESCRIPTION

Offrir un soutien financier aux entreprises admissibles visant à résoudre, sous la forme d'activités de formation et de stages, les problématiques de développement et de reconnaissance des compétences. À titre d'exemple, le projet doit permettre d'atteindre des résultats en formation de base, transfert intergénérationnel, implantation des stratégies d'apprentissage.

Le volet Développement des compétences au moyen de stages rémunérés en entreprise offre aux entreprises connaissant des difficultés de recrutement de personnel qualifié la possibilité de former en milieu de travail les personnes embauchées dans le cadre d'un stage structuré pour l'acquisition de compétences.

RÉSULTATS

Neuf projets acceptés au volet Développement des compétences au moyen de stages rémunérés en entreprise, dont deux projets complétés avec un taux de rétention en emploi de 75 pour cent.



Taux de rétention en emploi de 75%

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca>

INITIATIVE : Programme Deuxième carrière



OBJECTIF : Offrir aux personnes qualifiées, mises à pied ou sans emploi, une formation pour les aider à trouver du travail dans des professions ou métiers ayant des perspectives d'emploi démontrées sur le marché du travail en Ontario.

MINISTÈRE

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Gouvernement de l'Ontario

DESCRIPTION

Le programme Deuxième carrière fournit jusqu'à 28 000 \$ en aide financière, selon les besoins de la personne, pour aider les candidats admissibles les plus adaptés à couvrir une partie des coûts liés au développement des compétences (p. ex. les frais de scolarité, les livres, le transport et une allocation de subsistance de base).

Il est possible d'obtenir une allocation soumise à une exemption au-delà du plafond de 28 000 \$ pour des mesures d'adaptation en cas d'invalidité, le soin des personnes à charge, les frais d'éloignement du domicile ainsi que les coûts associés à la formation en littératie et aux compétences de base. En ce qui a trait aux personnes touchées par un handicap, la durée des cours en littératie et en compétences de base ainsi que la durée de la formation peuvent être prolongées pour satisfaire à leurs besoins particuliers.

Les clients doivent assumer en partie le coût de leur programme de formation. Le niveau de contribution dépend du revenu familial et de la taille du ménage.

RÉSULTATS

Au 31 mars 2015, plus de 85 000 Ontariens avaient participé à la formation financée au moyen du programme Deuxième carrière depuis son lancement en juin 2008.

En 2014–15, plus de 9200 personnes ont obtenu l'approbation nécessaire pour participer au programme et 95 pour cent des participants au programme ont déclaré que la formation axée sur les compétences les avait aidés dans leur emploi futur.

Les clients du programme Deuxième carrière sont contactés une fois celui-ci terminé et à nouveau trois mois, six mois et douze mois après la fin de leur formation axée sur les compétences.

Les résultats de suivi pour 2014–15, au 31 mars 2015, démontraient que 12 mois après la fin du programme, 80 pour cent des clients avaient trouvé un emploi et dans 73 pour cent des cas, l'emploi était lié à leur programme de formation axée sur les compétences.

Selon une évaluation du programme, environ 68 pour cent des participants qui ont achevé le programme occupaient avant cette formation des emplois qui exigeaient un niveau d'étude inférieur à un diplôme postsecondaire.

Les participants au programme sont passés d'emplois dans des domaines tels que la vente au détail à des emplois de camionneur, de comptable ou d'éducateur en garderie. Il existe des données probantes qui indiquent que les personnes qui ont terminé le programme Deuxième carrière ont obtenu des emplois dans des industries dont le taux de croissance est supérieur. Le programme améliore l'employabilité des participants dans des postes qui exigent un niveau de compétence relativement plus élevé.



Plus de **85 000** Ontariens avaient participé à la formation financée au moyen du programme Deuxième carrière

En 2014–15,



plus de **9200** personnes ont obtenu l'approbation nécessaire pour participer au programme

95 pour cent des participants, ont déclaré que la formation axée sur les compétences les avait aidés dans leur emploi éventuel

12 mois après la fin du programme



80 pour cent des clients avaient trouvé un emploi



73 pour cent des cas, l'emploi était lié à leur programme de formation axée sur les compétences

Le programme a amélioré l'employabilité des participants dans des postes qui exigent un niveau de compétences relativement plus élevé



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.tcu.gov.on.ca/fre/secondcareer/index.html>

INITIATIVE : Formation sectorielle axée sur les compétences

OBJECTIF : Combler les besoins en main-d'œuvre de secteurs précis de l'industrie en demande d'employés de premier échelon.

Terre-Neuve-et-
Labrador



MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation supérieure et des Compétences, Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

DESCRIPTION

Le programme de formation sectorielle axée sur les compétences est un partenariat entre les employeurs, les organismes de formation et le Ministère de l'Éducation supérieure et des Compétences du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador.

Le programme fournit aux employeurs du personnel qualifié pour combler les besoins en main-d'œuvre.

Les employeurs obtiennent ainsi le personnel dont ils ont besoin et les employés reçoivent une formation et une expérience de travail pertinentes.

Tous les participants sont principalement des demandeurs ou bénéficiaires du programme provincial de soutien au revenu.

Le programme de formation sectorielle axée sur les compétences comprend trois phases distinctes :

- La phase un (quatre semaines) est consacrée à une formation pré-emploi qui permet une autoévaluation de carrière et une prise de conscience de ses compétences à la fois sur le plan personnel et professionnel ;
- La phase deux (trois semaines) est consacrée à la sensibilisation au milieu de travail dans deux secteurs (la vente au détail et les services de restauration) et à l'obtention de certificats en premiers soins, en prévention des maux de dos, sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail ainsi qu'en santé et sécurité au travail ; et,
- La phase trois (quatre semaines) est axée sur l'encadrement individuel ou en groupe pour assurer l'obtention d'un emploi dans un des deux secteurs professionnels mentionnés au point deux. Les participants peuvent en principe occuper un emploi dès le premier jour de la phase trois ; toutefois, le but est que tous les participants aient trouvé un emploi avant la fin de la phase trois.

Les employeurs contribuent à la section sur la sensibilisation au milieu de travail en identifiant les compétences et les tâches particulières à leur milieu de travail. De plus, l'expérience de travail de quatre semaines contribue à rehausser le niveau de compétences pratiques du participant ayant trait au milieu de travail et aux exigences précises de cet employeur. Cette phase permet aux participants de maîtriser l'ensemble des compétences exigées par l'employeur et de devenir un employé sûr de lui, autonome et engagé.

RÉSULTATS

Au 31 décembre 2014, 185 personnes avaient participé au programme de formation sectorielle axée sur les compétences. Depuis juin 2013, ce programme a été offert dans 10 endroits un peu partout dans la province. La vente au détail, les services de restauration, les services de nettoyage et d'entretien et les emplois de journalier en construction constituent les secteurs ciblés par le programme.

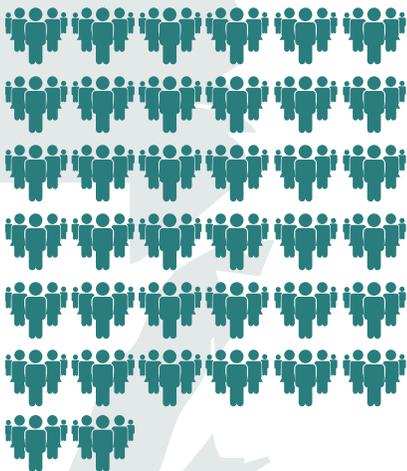
Les participants au programme sont passés d'une dépendance totale au programme provincial de soutien au revenu à un besoin réduit envers ce soutien après avoir travaillé dans un secteur professionnel de leur choix.

Les sondages indiquent que le programme de formation sectorielle axée sur les compétences a amélioré la connaissance des participants de leurs propres compétences ainsi que celles qui portent spécifiquement sur un secteur professionnel, de même que leur capacité à trouver un emploi dans ce secteur.

Les commentaires des employeurs sur ce programme indiquent en général que les connaissances et les habilités du participant représentent une force. Pour ce qui est des compétences transférables, les employeurs ont indiqué que le niveau des participants se situait entre acceptable et très bon dans ce domaine. Dans l'ensemble, pour les dix offres du programme, la majorité des employeurs indique que le programme a été bénéfique pour les participants car il les a bien préparés à occuper un emploi de premier échelon dans leur secteur. De plus, étant donné que les participants avaient déjà achevé la formation nécessaire en matière de sécurité, cet aspect a également été perçu comme un atout par les employeurs.

Les résultats du sondage indiquent que le programme a réduit la dépendance à l'égard du soutien du revenu :

- Immédiatement à la fin du programme : 52 pour cent
- Trois mois après l'achèvement du programme : 70 pour cent
- Six mois après l'achèvement du programme : 76 pour cent



185 personnes avaient participé au programme de formation sectorielle axée sur les compétences

Voici les secteurs visés :



Vente au détail



Services de
Restauration



Services
de nettoyage



Emplois de
journalier en
construction

Les participants au programme sont passés d'une dépendance totale au programme provincial de soutien au revenu

Immédiatement à la
fin du programme :

52 %



Trois mois après
l'achèvement du
programme :

70 %



Six mois après
l'achèvement du
programme :

76 %



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.aes.gov.nl.ca/empservices/default.html#sectorskills>

INITIATIVE : Le Départ

Nouvelle-Écosse



OBJECTIF : Encourager les employeurs à embaucher des personnes qui ont besoin d'une expérience de travail ou d'un support en apprentissage.

MINISTÈRE

Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire, Gouvernement de Nouvelle-Écosse

DESCRIPTION

Le programme Départ fut conçu pour combler les besoins des employeurs et des personnes en recherche d'emploi. Les employeurs en besoin de main-d'œuvre disposés à soutenir des Néo-Écossais désireux de travailler peuvent se prévaloir d'incitatifs financiers. Ces mesures incitatives varient en fonction du type d'emploi offert et du niveau de compétence de l'employé. Elles comprennent également une prime de maintien en poste.

Le programme est destiné aux petites et moyennes entreprises de la Nouvelle-Écosse, mais des exceptions sont possibles lorsque le marché du travail ou les conditions économiques le justifient.

Une quantité croissante d'incitatifs sont négociés avec les employeurs en fonction de plusieurs facteurs, notamment le niveau de compétence des clients ; les besoins et les obstacles ; la représentation au sein de la main-d'œuvre ; l'emplacement du lieu de travail ; le secteur dans lequel s'inscrit l'emploi et la situation du marché du travail localement ; ainsi que le besoin de chaque employeur. Les mesures incitatives du programme Départ peuvent également servir à payer les salaires, la formation et d'autres coûts associés à l'embauche d'un nouvel employé.

Le programme Départ met également l'accent sur la hausse des taux de succès des apprentis de la Nouvelle-Écosse. Les employeurs qui concluent une nouvelle entente d'apprentissage sont admissibles à ces mesures incitatives. Ils peuvent en recevoir chaque année pour toute la durée de l'entente de la formation d'apprenti, dépendamment des progrès de l'apprenti dans le cadre de son horaire de travail et de sa formation en classe.

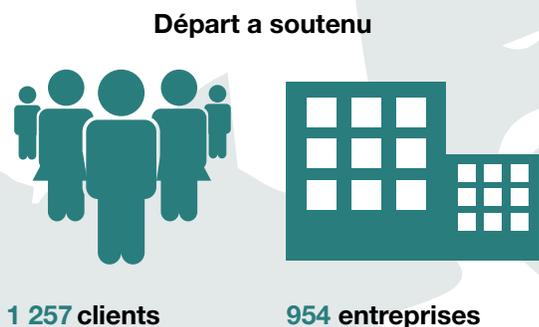
Ce programme est offert par l'Agence de l'apprentissage de la Nouvelle-Écosse.

RÉSULTATS

Depuis sa création en octobre 2012, le programme Départ a soutenu 1 257 clients, dans 954 entreprises.

Selon une évaluation de la période pilote, les partenaires appuient uniformément l'ensemble des critères d'admissibilité des clients établis pour le programme Départ et la flexibilité inscrite dans la conception de l'intervention adaptée tant à la situation du client qu'à la capacité de l'employeur de fournir la formation. De plus, il y a une impression tangible que le programme a été hautement efficace à modifier la culture des programmes de subventions salariales.

En évitant une approche trop uniforme et en permettant au personnel et aux prestataires de services d'adapter leur programme aux circonstances nécessaires à la réussite. Les employés rapportent avec enthousiasme avoir pris confiance en leurs possibilités de carrières futures.



Les intervenants appuient tous les vaste critères d'admissibilité de clientèle, adoptés pour le programme Départ



Ce programme a largement réussi à changer la culture des programmes de subventions salariales



Ce qui a permis au personnel et aux agents de services qui exécutent le programme de l'adapter au besoin pour réaliser les résultats souhaités

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/start.asp>

INITIATIVE : *Creativity-Innovation Initiative* (Initiative créativité-innovation)



OBJECTIF : L'objectif fondamental de l'importance que nous donnons à la créativité et l'innovation (CI) est de développer un état d'esprit qui amène les élèves à considérer que l'application de solutions créatives pour régler des problèmes est simplement une manière comme une autre d'aborder la vie à leur manière. La créativité est la somme de plusieurs qualités comme la curiosité, la persévérance, l'imagination, la collaboration et la discipline. L'innovation se définit comme l'utilisation que font les élèves de leurs capacités créatives..

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, éducation préscolaire et culture, gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

DESCRIPTION

Le développement d'un esprit créatif et innovateur comporte bien sûr de nombreux avantages pour une personne. Il prépare en outre nos élèves à affronter un monde complexe en rapide évolution, leur permet de rivaliser intellectuellement, culturellement et économiquement partout dans le monde, améliore leurs possibilités économiques viables, et fait la promotion de la cohésion sociale et de la richesse culturelle. La créativité et l'innovation sont essentielles à la réussite d'une personne dans le marché du travail actuel ainsi que celui de l'avenir; le développement de ces qualités devient donc essentiel pour tous les élèves.

Les cours de niveau secondaire qui se concentrent sur la créativité et l'innovation ont été recensés et regroupés afin d'en faire une exigence pour l'obtention du diplôme d'études secondaires de l'Î.P.-É. Les diplômés de 2018 seront les premiers à devoir répondre à cette exigence. Pour répondre à l'exigence de créativité-innovation, un cours doit se concentrer sur l'engagement des élèves dans un processus créatif, dans le but de générer de nouvelles idées et dynamiques, des techniques et des produits. Ces cours doivent favoriser certaines qualités, notamment l'imagination, l'ingéniosité, la flexibilité, la prise du risque, la pensée convergente et divergente, l'originalité, l'inventivité et la réflexion. Parmi les cours ayant reçu une « approbation créativité-innovation », on note les cours de robotique, d'écriture créative, d'arts visuels, de musique, de soudure et d'études environnementales.

Cette initiative nous permettra de définir, repérer et encourager la créativité et l'innovation tout au long de notre programme d'études et d'inclure ces deux qualités dans nos pratiques pédagogiques pour tous les domaines et à tous les niveaux, de la maternelle à la 12^e année.

RÉSULTATS

Il s'agit d'une nouvelle initiative. L'objectif est de nourrir la créativité et l'innovation :

- pour chaque individu;
- dans le processus créatif;
- dans un produit créatif;
- dans le cadre de notre programme scolaire;
- dans nos pratiques pédagogiques;
- dans nos environnements.

Des outils d'évaluation ont été développés pour juger de la créativité et de l'innovation dans nos programmes et nos salles de classe.

Créativité et innovation



pour chaque individu



**dans le cadre
de notre programme scolaire**



**dans le processus
créatif**



**dans nos pratiques
pédagogiques**



dans un produit créatif



dans nos environnements

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.gov.pe.ca/eecd/index.php3?number=1025813&lang=F>



LE RECUEIL DE PRATIQUES PROMETTEUSES

THÈME N° 2

Ajuster les programmes des écoles secondaires aux exigences du marché du travail

Dans le marché du travail compétitif d'aujourd'hui, il est important que les étudiants prennent conscience dès un jeune âge des options possibles en matière d'éducation, de compétences et de formation. Les gouvernements provinciaux et territoriaux reconnaissent que la connaissance des possibilités offertes par le marché du travail et des exigences relatives aux compétences peut contribuer au choix de carrière. Les écoles secondaires fournissent également une occasion d'informer les élèves par l'intermédiaire de leurs familles, de leurs enseignants et de leurs conseillers. Une autre manière de soutenir les élèves du secondaire est de leur offrir la possibilité d'acquérir diverses expériences d'apprentissage pratiques.

Les provinces et les territoires ont investi dans un éventail d'initiatives innovatrices qui permettent aux élèves du secondaire de se renseigner sur le marché du travail et de comprendre les différentes voies possibles qui mènent à l'emploi. De plus, nous avons investi dans des programmes qui permettent aux diplômés d'entrer immédiatement sur le marché du travail. Les pratiques prometteuses définies sous ce thème illustrent ce type d'initiatives.



INITIATIVES

1. Crédits à l'apprentissage et Apprentissage pour les jeunes de la Saskatchewan (Saskatchewan)
2. Développement de carrière 2201 (Terre-Neuve-et-Labrador)
3. Programmes à double reconnaissance de crédit (Ontario)
4. Programme compétences essentielles (Nouveau-Brunswick)
5. Programme sur l'avenir dans les métiers spécialisés et la technologie (Terre-Neuve-et-Labrador)
6. Programme d'apprentissage du secondaire / Accréditation provinciale par les écoles secondaires (Manitoba)
7. Inspire NB (Nouveau-Brunswick)
8. Information sur le marché du travail pour les écoles de la maternelle à la 12^e année (Nouveau-Brunswick)
9. Soutien des compétences et carrières – Corridor de gaz naturel liquéfié (Colombie-Britannique)
10. Les partenariats entre le ministère, l'industrie locale et les divisions scolaires pour développer les programmes de façon à satisfaire les besoins du marché du travail (Manitoba)
11. Options et opportunités (Nouvelle-Écosse)
12. Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (Ontario)
13. *Academy Diploma Program* (programme Diplôme de l'académie)/Programme de spécialisation (l'Île-du-Prince-Édouard)
14. Fournir des informations en développement de carrière et soutenir les citoyens de la Saskatchewan (Saskatchewan)
15. Stratégie provinciale de double reconnaissance de crédit (Alberta)
16. Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle (Québec)
17. Programmes *Career and Technical Education* (Carrière et formation technique) (l'Île-du-Prince-Édouard)
18. Centres de métiers spécialisés (Nouvelle-Écosse)
19. Majeure Haute Spécialisation (Ontario)
20. Projet Planificateur pour la fin des études secondaires et la transition (l'Île-du-Prince-Édouard)
21. Programme d'apprentissage pour les jeunes (Terre-Neuve-et-Labrador)

INITIATIVE : Crédits à l'apprentissage et Apprentissage pour les jeunes de la Saskatchewan

OBJECTIF : Fournir aux élèves l'occasion d'obtenir des crédits en vue de l'obtention de leur diplôme d'études secondaires; reconnaître la réussite des élèves dans le cadre de formation ou d'un emploi débouchant vers l'apprentissage d'un métier ; sensibiliser les étudiants du secondaire à l'apprentissage en tant qu'option menant vers la vie professionnelle ; répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs de la Saskatchewan.

Saskatchewan

MINISTÈRES

Ministère de l'Éducation et Ministère de l'Économie, Gouvernement de la Saskatchewan

DESCRIPTION

Le *Saskatchewan Plan for Growth : Vision 2020 and Beyond* (Le Plan de croissance de la Saskatchewan : Vision 2020 et au-delà), lancé en octobre 2012, souligne que l'économie en croissance de la Saskatchewan aura besoin d'une main-d'œuvre bien éduquée et hautement qualifiée pour garder son avantage concurrentiel sur le marché mondial. L'obtention du diplôme d'études secondaires est essentiel pour accéder à une éducation supérieure et à des opportunités d'emplois.

Ces programmes offrent l'opportunité de contribuer positivement au marché du travail de la Saskatchewan. Pour obtenir le nombre de crédits nécessaires à l'obtention de leur diplôme secondaire, les élèves qui travaillent sous la supervision d'un compagnon, dans un métier pour lequel les heures travaillées sont admissibles à un crédit d'apprentissage, peuvent obtenir jusqu'à quatre crédits d'apprentissage de niveau secondaire selon le travail réalisé.

En plus d'avoir une longueur d'avance dans la planification de leur carrière et de disposer d'un dossier remarquable, les jeunes qui complètent les trois niveaux du Passeport d'apprentissage et s'inscrivent en tant qu'apprenti dans un des corps de métier déterminé jouissent des avantages suivants :

- L'exonération des frais d'inscription auprès de la Commission d'apprentissage et de reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan ;
- L'exonération des frais de scolarité pour le premier palier de formation technique ; et,
- L'obtention d'un crédit de temps dans un corps de métier pouvant aller jusqu'à 300 heures.

L'octroi de crédits dans le cadre d'un apprentissage approuvé qui se déroule hors du programme régulier d'études secondaires permet de reconnaître la réussite des élèves. Pour être admissibles aux crédits d'apprentissage, les élèves doivent être inscrits dans une école secondaire de la Saskatchewan et travailler dans un corps de métiers.

RÉSULTATS

Les initiatives de crédits à l'apprentissage et d'apprentissage pour les jeunes de la Saskatchewan ont été reçues de manière positive dans les écoles et les communautés. Le nombre de crédits accordés est d'ailleurs en augmentation constante d'une année à l'autre.

Durant la première année d'existence, en 2009–10, 115 crédits ont été délivrés. À ce jour, au total, 1 176 crédits ont été délivrés, dont 340 crédits d'apprentissage en 2013–14, soit l'exercice le plus récent.

En 2013–14, 4 036 jeunes apprentis étaient inscrits au programme d'apprentissage pour les jeunes de la Saskatchewan dans 287 écoles secondaires de la province. En outre, 103 bourses du programme de bourse d'apprentissage pour les jeunes de la Saskatchewan ont été accordées à des élèves qui terminaient leur 12^e année.

Première Année
(2009–10)



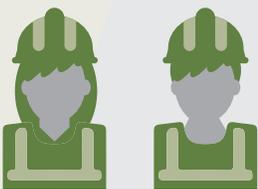
Total à ce jour
(2013–14)



340 crédits d'apprentissage accordés



En 2013–14, 4 036 jeunes apprentis au total étaient inscrits au Apprentissage pour les jeunes de la Saskatchewan



dans 287 écoles
secondaires de la
province



103 bourses du programme Saskatchewan Youth Apprenticeship Industry Scholarships ont été accordées à des élèves de la Saskatchewan qui terminaient leur 12^e année

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.education.gov.sk.ca/core-principles-time-credit>

http://www.saskapprenticeship.ca/youth_apprentices

INITIATIVE : Développement de carrière 2201

OBJECTIF : Fournir un cours obligatoire d'orientation de carrière à l'intention des élèves du secondaire.

Terre-Neuve-et-
Labrador



MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

DESCRIPTION

Le cours *Développement de carrière 2201* fut introduit en 2006 pour favoriser l'apprentissage des élèves en ce qui concerne le développement de carrière. Le cours aide les élèves à acquérir les compétences nécessaires pour être en mesure de faire les bons choix sur le marché du travail. Fondé sur le Plan directeur pour le design en développement vie-travail, ce cours comporte trois objets d'étude principaux :

- La gestion personnelle (y compris la gestion des finances) ;
- L'exploration des contextes d'apprentissage et de travail (montrer les liens substantiels entre l'école et le travail) ; et,
- La préparation à la carrière – Développement vie-travail (préparer les élèves pour le monde du travail qu'ils s'apprêtent à intégrer).

Le cours comprend également un volet de contribution à la collectivité de 30 heures, exigée pour l'obtention du diplôme.

Un module de développement de carrière pour les niveaux intermédiaires en 2012 a également été lancé. Ce module prépare le terrain pour l'école secondaire tout en aidant les élèves à comprendre le processus de développement de carrière et leurs places dans ce processus.

RÉSULTATS

Tous les élèves de la province qui ont obtenu leur diplôme depuis 2007 ont suivi ce cours.

Tous les élèves de la province qui ont obtenu leur diplôme en 2007 et après ont suivi ce cours

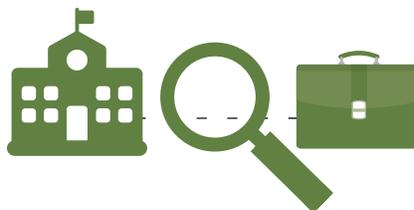


Trois principaux secteurs d'études :

Gestion personnelle (y compris la gestion des finances)



Prospection de carrière – Préparation apprentissage-travail (montrer les liens substantiels entre l'école et le travail)



Préparation de carrière – Préparation vie-travail (préparer les élèves au monde du travail dans lequel ils doivent s'intégrer)



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

http://www.ed.gov.nl.ca/edu/k12/curriculum/guides/careered/careered2201/cd2201_full.pdf

INITIATIVE : Programmes à double reconnaissance de crédit



OBJECTIF : Permettre aux élèves de tabler sur leurs forces et leurs intérêts et ainsi leur permettre de bien commencer leurs études postsecondaires et leur formation.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, Gouvernement de l'Ontario

DESCRIPTION

Le programme à double reconnaissance de crédit fut introduit dans les écoles de l'Ontario en 2005 dans le cadre de la Stratégie de réussite des élèves du Ministère de l'Éducation.

Il a pour objectif d'aider les élèves du secondaire à obtenir leur diplôme d'études secondaires et à assurer une transition réussie vers des programmes collégiaux ou d'apprenti. L'accent est mis principalement sur les élèves qui font face à des difficultés significatives pour répondre aux exigences nécessaires à l'obtention de leur diplôme, mais qui disposent du potentiel pour réussir, et sur les élèves démotivés ou ayant de plus faibles résultats de même que les décrocheurs. Certains des élèves des programmes de Majeure Haute Spécialisation et ceux du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario participent aussi aux programmes à double reconnaissance de crédit.

Les cours à double reconnaissance de crédit comptent deux fois : une première fois pour l'obtention d'une accréditation postsecondaire et une seconde fois pour l'obtention du diplôme d'études secondaires. Ils se divisent en deux grandes catégories :

- **Les cours à double reconnaissance de crédit offerts par les collèges** les élèves suivent un cours collégial ou un programme d'apprentissage de niveau 1. Le crédit est consigné sur le bulletin du collège assorti des codes de cours du collège et sur le relevé de notes de l'Ontario, assorti d'un code spécial de cours à double reconnaissance de crédit, assigné par le ministère de l'Éducation. Les élèves peuvent accumuler au maximum quatre crédits à double reconnaissance comme crédits optionnels pour l'obtention de leur diplôme ; et,
- **Les cours à double reconnaissance de crédit enseignés en équipe** dans lesquels le contenu étroitement lié au collégial ou à l'apprentissage et au programme scolaire du secondaire sont enseignés à la fois par un instructeur du collège et un enseignant du secondaire.

Il est essentiel qu'un enseignant du secondaire soit assigné à tous les cours à double reconnaissance de crédit pour que les élèves aient à leur disposition un ensemble varié de mesures de soutien.

Aujourd'hui, les 70 conseils scolaires où se trouvent des écoles secondaires et les 24 collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario participent à l'initiative visant à fournir aux élèves des écoles secondaires de l'Ontario des possibilités d'apprentissage assorties de la double reconnaissance de crédit.

RÉSULTATS

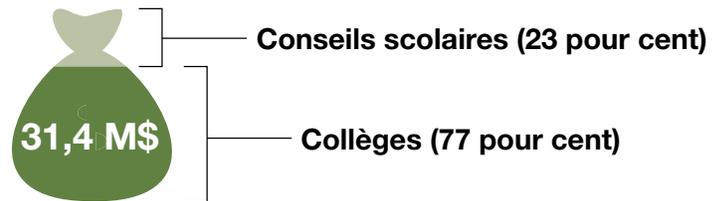
Environ 22 000 élèves participent aux programmes de cours à double reconnaissance de crédit en 2014–15. Le financement pour ce programme (environ 31,4 millions de dollars par année) provient des conseils scolaires (23 pour cent) et des collèges (77 pour cent).

Les résultats de 2013–14 indiquent un taux de rétention provincial (les élèves qui terminent le programme par rapport à ceux qui l'ont amorcé) de 88 pour cent et un taux de réussite (pourcentage des élèves qui obtiennent leur double reconnaissance de crédit) de 88 pour cent.

Environ 22 000 élèves ont participé au programme de double reconnaissance des crédits



2014–15



Répartition du financement pour ce programme



2013–14



2013–14

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.edu.gov.on.ca/fre/teachers/studentsuccess/dual.html>

INITIATIVE : Programme compétences essentielles

Nouveau-
Brunswick



OBJECTIF : Offrir un programme alternatif à une clientèle d'élèves particulière afin de leur donner accès à des programmes postsecondaires.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (secteur francophone),
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

DESCRIPTION

Un certain nombre d'élèves du secondaire qui amorcent leurs études sans afficher de lacunes particulières sont confrontés ultérieurement à des difficultés, que ce soit à l'école ou à la maison, ce qui a des répercussions sur leur apprentissage. Au secondaire, certains se retrouvent en retard de quatre ans en mathématiques et en littératie. Étant donné que le programme scolaire régulier n'offre que peu de possibilités de rattrapage sur le plan académique, il importe de proposer à ces élèves une solution alternative qui leur permette d'accéder à l'éducation postsecondaire.

Le Programme compétences essentielles poursuit les objectifs suivants :

- Établir un plan de développement de carrière
 - Les élèves ont la possibilité de développer les compétences nécessaires pour élaborer un plan de développement de carrière rigoureux ; et,
 - Les élèves disposent du soutien dont ils ont besoin pour élaborer leur plan de développement de carrière, par exemple découvrir leurs forces et leurs intérêts et les possibilités de stages, rédiger un curriculum vitae, se présenter aux entrevues, etc.
- Offrir un programme de formation pour réaliser le plan de développement de carrière :
 - Au moyen de programmes scolaires individualisés, offrir aux élèves l'orientation et le soutien nécessaires pour les aider à acquérir les compétences permettant d'accéder à une formation postsecondaire dans un collège communautaire et dans d'autres établissements qui reconnaissent le diplôme ;
 - Offrir aux jeunes la possibilité de participer à des stages dans des domaines qui les intéressent et qui leur permettent d'exercer leurs compétences ; et,
 - Reconnaître cette formation en leur décernant un diplôme d'études secondaires en compétences essentielles.

Le Programme compétences essentielles des écoles secondaires du Nouveau-Brunswick a été inspiré par le modèle des compétences essentielles d'Emploi et Développement social Canada (anciennement Ressources humaines et Développement des compétences Canada) et les programmes d'éducation postsecondaire offerts dans les collèges communautaires et les écoles privées du Nouveau-Brunswick.

Les élèves de ce programme obtiennent un diplôme d'études secondaires quand ils ont atteint le niveau prévu dans chacune des compétences. Le bulletin de notes diffère des bulletins traditionnels

puisqu'il n'existe pas de cours au programme. On trouve plutôt une liste de blocs de compétences que l'élève a maîtrisées avec le succès qui correspond à la note obtenue.

Un deuxième programme axé sur les compétences essentielles est actuellement mis en place pour les élèves qui n'ont pas la capacité d'entreprendre des études postsecondaires. Ces élèves réaliseront un plan de développement de carrière pour entrer directement sur le marché du travail dans des emplois qui correspondent à leurs intérêts et à leurs forces.

RÉSULTATS

Diplômés du programme sur les compétences essentielles – 264

Diplômés de juin 2015 du programme sur les compétences essentielles – 112

Diplômés d'études postsecondaires – 92

Établissements d'enseignement postsecondaire qui acceptent les diplômés du programme :

- Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
- *Nouveau-Brunswick Community College*
- L'Institut Jon rayMond
- Chez Bernard
- Collège Medes
- *BayTech College*
- *Amoura Aesthetics & Education*
- *Brenda's Academy*
- CFP en foresterie de l'Est du Québec
- *Oulton College*
- *Transport Training Centre of Canada*

Finissants du Programme
sur les compétences essentielles



264

Finissants de juin 2015 du
programme sur les compétences
essentielles



112

Postsecondaires
diplômés



92

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://skillscanada.nb.ca/index.php/fr/accueil>

INITIATIVE : Programme sur l'avenir dans les métiers spécialisés et la technologie

OBJECTIF : Fournir un programme d'exploration de carrière dans les écoles secondaires afin de mieux renseigner les élèves sur les métiers spécialisés.

Terre-Neuve-et-
Labrador



MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

DESCRIPTION

Le programme sur l'avenir dans les métiers spécialisés et la technologie a été lancé en 2006 pour donner aux élèves l'occasion de se familiariser avec les métiers durant leur secondaire. Ce programme d'exploration de carrière a permis aux élèves de se renseigner sur les métiers comme solution professionnelle viable. Six cours ont été mis en œuvre (des ajustements ont été faits pour les petites écoles) et 103 écoles ont renouvelé en partie ou l'ensemble du programme.

- Les cours du programme comprennent : *Skilled Trades* (métiers spécialisés) 1201 – Intégration de six métiers distincts dans le domaine de la construction résidentielle intérieure ;
- *Design and Fabrication* (design et fabrication) 1202 – Design et création fondés sur des applications techniques ;
- *Residential Construction* (construction résidentielle) 2201 – Construction résidentielle extérieure ;
- *Design and Fabrication* (design et fabrication) 2202 – Design CNC ;
- *Power and Energy* (électricité et énergie) 3201 – Petits moteurs et énergie de substitution ;
- *Robotics Systems Technology* (technologie de systèmes de robotique) 3205 – Électronique et systèmes de robotique.

En 2012, un module pour les classes de niveau intermédiaire a été lancé afin de renseigner les élèves sur les cours de métiers spécialisés disponibles à l'école secondaire. Il s'agit d'une version révisée du module de technologie de la production et il suppose le recours à des outils et à des concepts de design résidentiel permettant aux élèves de se familiariser avec l'apprentissage ayant trait aux métiers plus tôt dans leur cheminement scolaire.

L'initiative des femmes dans les métiers spécialisés a également été lancée dans le cadre de ce programme.

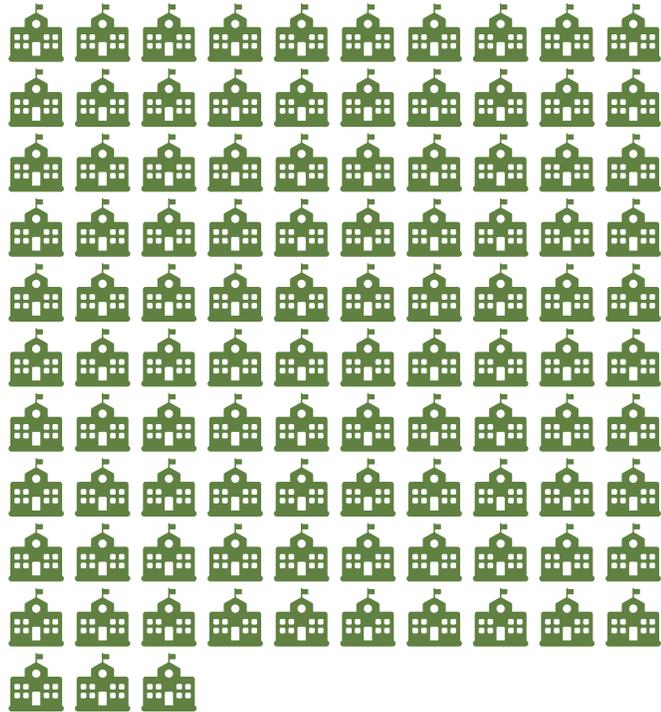
Le programme fait tous les ans l'objet d'un rapport dans le cadre de la stratégie de réduction de la pauvreté.

RÉSULTATS

Depuis son lancement, plus de 33 840 élèves se sont inscrits au programme.



On a procédé à des rajustements nécessaires dans les petites écoles, et **103** écoles ont fait l'objet d'un ressourcement pour tout le programme ou une partie du programme



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.ed.gov.nl.ca/edu/k12/highschool/skilledtrades.html>

INITIATIVE : Formation d'apprenti au secondaire / L'Entente provinciale de reconnaissance de formation technique au secondaire



OBJECTIF : La Formation d'apprenti au secondaire offre aux élèves du secondaire la possibilité d'obtenir une expérience pratique de travail rémunérée dans un métier désigné, menant à l'obtention de crédits de niveau secondaire ainsi qu'une reconnaissance de leur formation pratique pour l'apprentissage postsecondaire. Les élèves doivent être inscrits en 10^e, 11^e ou 12^e année ou à un programme équivalent pour être admissibles.

L'Entente provinciale de reconnaissance de formation technique au secondaire est un projet pilote dans le processus de reconnaissance de la formation technique axée sur les métiers spécialisés offerte dans les écoles secondaires.

MINISTÈRE

Emploi et Économie Manitoba

DESCRIPTION

La formation d'apprenti au secondaire est offerte pour les 55 métiers désignés par le Manitoba. Les élèves admissibles des écoles secondaires peuvent obtenir une expérience de travail rémunérée auprès d'un employeur dans un des métiers désignés. Les élèves obtiennent des crédits de niveau secondaire pour leur expérience de travail ainsi qu'une reconnaissance de leur formation pratique pour l'apprentissage postsecondaire. Ils peuvent aussi se prévaloir d'exemptions relatives aux frais de scolarité pour un apprentissage postsecondaire en fonction du nombre d'heures travaillées durant le programme d'apprentissage au secondaire. Cette programmation vise à fournir la possibilité d'obtenir rapidement un emploi dans un métier et à renforcer l'intérêt des jeunes.

La formation d'apprenti au secondaire a fait l'objet d'un projet pilote pour les métiers de menuisier et celui de technicien des services automobiles au cours des années scolaires 2014-2015 et 2015-2016. L'entente devrait s'étendre à tous les autres métiers désignés en 2016-2017. Les élèves qui réussissent la formation technique prescrite avec une moyenne cumulative d'au moins 70 pour cent peuvent se présenter à l'examen final de Niveau 1 du métier qu'ils ont choisi. Ceux qui réussissent l'examen final avec une note minimale de 70 pour cent recevront un certificat d'Apprentissage Manitoba qui reconnaît leur formation technique de Niveau 1 pour l'apprentissage postsecondaire.

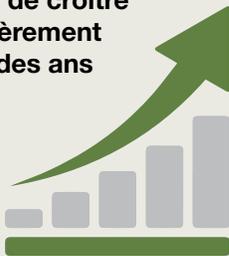
RÉSULTATS

La formation d'apprenti au secondaire est considérée comme un programme très efficace et elle n'a pas cessé de croître au fil des ans. Elle comptait plus de 1 200 participants au cours de l'exercice financier 2014–2015, soit environ 10,7 pour cent du nombre total d'apprentis actifs cette même année.

Des incitatifs à la Formation d'apprenti au secondaire permettent l'exemption des frais de scolarité pour les élèves qui souhaitent continuer cette programmation après leurs études secondaires. Pour chaque tranche de 200 heures d'expérience de travail obtenue en tant qu'apprenti à l'école secondaire (jusqu'à concurrence de 880 heures), les élèves sont exemptés de frais de scolarité pour un niveau de formation technique en classe au Manitoba (jusqu'à un maximum de quatre niveaux).

L'Entente provinciale de reconnaissance de formation technique au secondaire a été mise en œuvre en septembre 2014 et portait sur les métiers de menuisier et de technicien des services automobiles. Une entente tripartite a été conclue entre les écoles qui offrent ces programmes, Apprentissage Manitoba et Éducation et Enseignement supérieur. Les résultats seront connus à la fin de la première année du projet pilote.

La Formation d'apprenti au secondaire n'a pas cessé de croître régulièrement au fil des ans



1 400 participants

13 %
du nombre
total d'apprentis
actifs en
2013–2014



Exonération de frais de scolarité pour les élèves qui continuent la programmation après le cours secondaire



Pour chaque tranche de 220 heures d'expérience de travail en cours d'emploi (jusqu'à un maximum de 880 heures)



Les élèves obtiennent une exonération de frais de scolarité pour un niveau de formation technique en classe au Manitoba (jusqu'à un maximum de quatre niveaux)

SEPTEMBRE 2014

L'Entente provinciale de reconnaissance de formation technique au secondaire

Les résultats seront connus à la fin de l'année du projet pilote

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.gov.mb.ca/tce/apprent/index.fr.html>

INITIATIVE : Inspire NB

OBJECTIF : Mettre en contact la main-d'œuvre de l'avenir et les employeurs du Nouveau-Brunswick.

Nouveau-
Brunswick



MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, Gouvernement du Nouveau-Brunswick

DESCRIPTION

Cette initiative permet de créer des liens entre le monde de l'éducation et celui de l'industrie afin d'aider les élèves à atteindre leurs objectifs de carrière en plus de combler les besoins de développement de la main-d'œuvre des communautés. Pour ce faire, Inspire NB est entièrement intégrée à la plateforme de développement de carrière en ligne du Nouveau-Brunswick, Career Cruising.

Par la création de profils d'entreprises du Nouveau-Brunswick et avec l'aide d'accompagnateurs en gestion de carrière, les élèves peuvent :

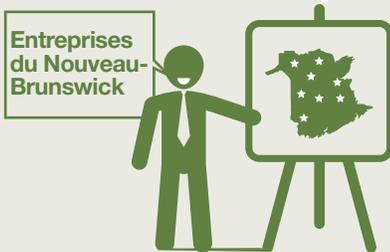
- Recevoir des messages ciblés d'employeurs et d'accompagnateurs en gestion de carrière sur les possibilités qui correspondent à leurs intérêts ;
- Accéder à des renseignements sur le marché du travail local ;
- Présenter des questions à des gens qui sont réellement sur le marché du travail dans de nombreux secteurs de carrières ainsi que recevoir des conseils et des encouragements ;
- S'informer sur les activités d'apprentissage en milieu de travail dans leurs communautés ; et,
- Créer des liens entre les professeurs et les occasions offertes dans les milieux de travail locaux.

RÉSULTATS

Même si Inspire NB est actuellement dans la phase pilote, les élèves des districts anglophones et francophones participants ont pu :

- Se renseigner sur les entreprises du Nouveau-Brunswick qui offrent des carrières intéressantes ;
- Participer à des discussions en ligne avec des mentors ou des accompagnateurs en gestion de carrière ; et,
- Participer à des activités d'apprentissage en milieu de travail, notamment le jumelage, des occasions d'alternance travail-études, des visites guidées d'entreprises et des emplois à temps partiel.

Se renseigner sur les entreprises du Nouveau-Brunswick qui offrent des carrières intéressantes



Participer à des discussions en ligne avec des mentors ou des conseillers / conseillères en gestion de carrière



Participer à des activités d'apprentissage en milieu de travail



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://inspirenb.ca>

<http://inspirenb.ca/wp-content/uploads/2014/04/InspireNB-QuickStart-Student-CareerCruisingAndInspireNBOverview.pdf>

INITIATIVE : Information sur le marché du travail pour les écoles de la maternelle à la 12^e année

Nouveau-Brunswick



OBJECTIF : Permettre aux élèves, aux éducateurs et aux administrateurs du Nouveau-Brunswick de se familiariser avec l'information sur le marché du travail.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, Ministère de l'Éducation et Développement de la petite enfance, Gouvernement du Nouveau-Brunswick

DESCRIPTION

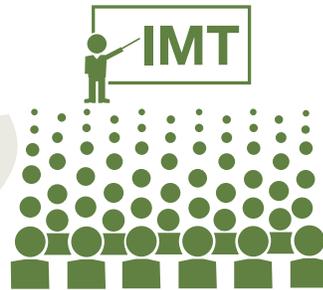
Le ministère de l'éducation et du développement de la petite enfance et le ministère de l'éducation postsecondaire du Nouveau-Brunswick se sont associés pour fournir des produits d'information sur le marché du travail aux élèves (10^e année, âgés de 15 et 16 ans), aux enseignants et aux administrateurs, pour que les jeunes puissent faire des choix éclairés quant à leurs études postsecondaires et à leurs emplois futurs. Dès le mois d'août 2014, des économistes et d'autres responsables ont commencé à faire des présentations aux administrateurs de quartier et à rassembler le soutien nécessaire à une diffusion auprès des conseillers d'orientation professionnelle et des enseignants. Cela a permis d'adapter le matériel conçu pour mobiliser les élèves du secondaire inscrits aux cours de développement personnel et de développement de carrière.

En collaboration avec le *Renaissance College* de l'Université du Nouveau-Brunswick, des études participatives sont menées auprès des élèves afin de mieux définir de manière continue l'information à transmettre et les modèles de diffusion. On procédera ensuite à la création de nouveaux cours à l'intention des conseillers en développement de carrière / conseillers en emploi dans le but d'intégrer l'information sur le développement des compétences et la planification du cheminement de carrière dans les présentations aux étudiants.

RÉSULTATS

Bien que la mise en œuvre de l'initiative soit encore récente et toujours en développement, les résultats préliminaires sont positifs. À ce jour, des présentations ont été faites à plus de 1 000 administrateurs, enseignants et élèves de 10^e année. La participation est importante et l'initiative suscite beaucoup d'intérêt auprès de tous les publics. En particulier, les enseignants et les administrateurs appuient la création d'ateliers pour rendre l'information sur le marché du travail plus accessible aux enseignants au cours des journées de perfectionnement professionnel. Les enseignants intègrent également des présentations dans leurs modèles de prestation de cours pour les cours de développement personnel et de développement de carrière.

Les résultats préliminaires sont très positifs



On a fait des présentations à plus de
1 000
administrateurs, enseignants
et élèves de 10^e année.

Les enseignants intègrent aussi des présentations sur l'information sur le marché du travail à leurs modèles de prestation de cours de développement personnel et de perfectionnement professionnel (DPPP)



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://nbjobs.ca>

<http://emploisnb.ca>

INITIATIVE : Soutien des compétences et carrières – Corridor de gaz naturel liquéfié

Colombie-Britannique

OBJECTIF : Accroître les capacités de recrutement et de formation axée sur les compétences des conseils scolaires le long du corridor de gaz naturel liquéfié dans le nord de la Colombie-Britannique.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, Gouvernement de la Colombie-Britannique

DESCRIPTION

Le Plan relatif aux compétences nécessaires à l'emploi : Réorganisation des systèmes d'éducation et de formation (Pilier 3) de la Colombie-Britannique vise à faire correspondre les compétences que les étudiants acquièrent durant leurs études et leurs programmes de formation aux exigences du marché du travail. La stratégie apporte des améliorations fondamentales afin de rendre l'éducation et la formation plus efficaces et plus pertinentes par rapport aux besoins de l'industrie et du milieu de travail.

Le programme repose sur trois piliers :

- *L'avantage d'une formation pratique dans nos écoles* – élargir les choix et les mesures de soutien aux élèves de la maternelle à la 12^e année ;
- *Une nouvelle approche sur le plan de l'éducation et de la formation afin de répondre aux emplois en demande* – encourager les élèves à choisir une formation qui mène à des emplois en forte demande ; et,
- *Une coopération renforcée entre l'industrie et la main-d'œuvre pour la formation et l'apprentissage* – cibler les formations qui permettent l'acquisition de compétences nécessaires aux emplois en forte demande, éliminer les obstacles et accroître la participation de l'industrie et la main-d'œuvre.

Le Ministère de l'éducation a conclu des ententes d'un an avec 12 conseils (districts) scolaires (de la maternelle à la 12^e année) le long du corridor de gaz naturel liquéfié au Nord de la Colombie-Britannique, pour employer des spécialistes du recrutement et des coordonnateurs de carrière ou retenir leurs services en sous-traitance. Leur rôle consiste à utiliser le savoir local pour attirer l'attention des employeurs, des élèves et des membres de la communauté et les sensibiliser aux possibilités de développement des compétences précises. En particulier, ces personnes concentrent leurs efforts sur les emplois très en demande, circonscrits dans le secteur du corridor de gaz naturel liquéfié et d'autres possibilités de développement économique régionales. Le soutien financier vise à aider les quartiers à modifier leurs pratiques de programme de carrière afin qu'ils cessent d'être des relais de l'information et optent pour un développement actif de partenariats. Un des objectifs principaux consiste à augmenter la participation des élèves du secondaire aux programmes d'apprentissage et de formation des métiers axés sur la double reconnaissance de crédit.

Les écoles de quartiers ont été encouragées à adopter les approches les mieux adaptées à leur quartier, à la composition de leur clientèle et aux besoins du marché du travail local. Ces activités comprennent un travail étroit avec :

- Les Services autochtones et le Conseil consultatif autochtone de chaque district pour s'assurer que les élèves autochtones aient le même accès aux programmes ;
- L'Industry Training Authority, la *Career Education Society* ainsi que d'autres organisations provinciales et régionales afin de favoriser l'accès aux programmes des métiers et leur connaissance ;
- Les écoles d'apprentissage distribué, pour améliorer l'accès des élèves ruraux ; et,
- Les collèges régionaux pour créer des possibilités d'apprentissage pratique dans les programmes collégiaux sur le campus des collèges.

RÉSULTATS

Voici les résultats à mi-chemin du projet :

- 84 événements dans le cadre de la promotion des métiers et de la formation en vue du renforcement des compétences ont été organisés et environ 10 000 élèves y ont participé.
- Près de 1 500 élèves se sont inscrits dans des programmes d'expérience de travail, d'apprentissage et de formation aux métiers.
- Il existe 22 partenariats confirmés et 44 autres sont en développement avec des employeurs et des établissements d'enseignement postsecondaire.

12 conseils scolaires nordiques de la maternelle à la 12^e année le long du corridor de gaz naturel liquéfié



OCTOBRE 2015

Résultats finaux disponibles

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

http://www.bced.gov.bc.ca/dist_learning

INITIATIVE : Les partenariats entre le ministère, l'industrie locale et les divisions scolaires pour développer les programmes d'études de façon à satisfaire les besoins du marché du travail



OBJECTIF : Créer une programmation dans les écoles secondaires locales afin de satisfaire aux besoins du marché du travail. Cette initiative vise à répondre aux besoins des industries de la région qui ont fait remarquer le manque de main-d'œuvre manitobaine détenant une formation et un agrément dans différents secteurs de métiers.

MINISTÈRE

Éducation et Enseignement supérieur du Manitoba

DESCRIPTION

Les données du marché du travail ont indiqués un besoin de personnel qualifié en plomberie et en tuyauterie et en technologie de l'information. Des dialogues entre les employeurs et les divisions scolaires de la province ont mené à des rencontres avec les responsables du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. En travaillant à la fois avec le personnel des divisions scolaires et les représentants des employeurs locaux, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Manitoba a créé un regroupement de huit nouveaux cours dans les secteurs de la plomberie et de la technologie de l'information. Cette programmation en Networking and Cyber Security (Sisler Cyber Security Academy – Division scolaire de Winnipeg) et en Plumbing and Pipe Trades (Division scolaire de Seven Oaks) combine des cours théoriques à des formations pratiques, ce qui permet aux élèves de se doter d'une expérience concrète dans les deux domaines. De plus, les élèves qui font partie de la programmation de la plomberie et de la tuyauterie quittent l'école secondaire avec un agrément de niveau un dans ce métier.

RÉSULTATS

Les deux programmes en sont à leur première année d'existence ; par conséquent, aucune donnée ne sera disponible avant la fin de la première année.

Le programme de Sisler High School Cyber Academy est le premier du genre au Canada. Les élèves de ce programme ont participé à des concours internationaux et ont bien réussi.

Le programme de la Sisler High School Cyber Academy



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.sislercyberacademy.org>

<http://www.7oaks.org/Programs/CooperativeVocationalEducation/Pages/PlumbingPipeTrades.aspx>

<http://www.edu.gov.mb.ca/indexfr.html>

INITIATIVE : Options et opportunités

Nouvelle-Écosse



OBJECTIF : Fournir aux élèves du secondaire davantage de possibilités d'apprentissage pratique en mettant l'accent sur la carrière.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, Gouvernement de Nouvelle-Écosse

DESCRIPTION

L'initiative Options et opportunités vise à préparer les élèves à une transition réussie de l'école secondaire au marché du travail, à un cheminement de carrière ou à un programme d'études postsecondaires.

O₂ a d'abord été établi dans 27 écoles durant l'année scolaire 2006–07. En 2014–15, le programme touchait plus de 2 500 élèves dans 63 écoles secondaires.

Le programme vise les élèves ayant du mal à s'impliquer pleinement dans leur apprentissage et à l'école, qui ne réalisent pas leur plein potentiel et qui sont prêts à essayer une nouvelle approche. Le programme offre une orientation et un soutien en vue du développement d'un cheminement de carrière et de vie. O₂ offre de multiples opportunités de formation en alternance travail-études où les élèves apprennent en communauté et en milieu de travail, établissent des liens entre ce qu'ils apprennent à l'école et le milieu de travail et améliorent leurs aptitudes à l'emploi.

Des certificats de réussite du programme Options et opportunités sont attribués aux élèves inscrits à ce programme à condition qu'ils obtiennent leur diplôme et satisfont aux exigences du cours.

RÉSULTATS

Un pourcentage plus élevé d'élèves qui réussit le programme O₂ a l'intention de poursuivre ses études (à l'université, dans un collège communautaire, en tant qu'apprenti) comparativement au nombre moyen d'élèves qui obtient un diplôme d'étude secondaire. Par ailleurs, les écoles ont remarqué des améliorations significatives dans l'assiduité, le comportement et le rendement scolaire. Les élèves ont indiqué être plus heureux à l'école, d'avoir davantage confiance en eux-mêmes et d'être plus optimistes face à leur avenir.



FINISSANTS DU PROGRAMME O₂



Prévoient poursuivre leurs études



Ont amélioré leurs résultats scolaires de façon significative, l'assiduité et le comportement



Sont plus optimistes par rapport à leur avenir

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

www.ednet.ns.ca/O2/fr/index

INITIATIVE : Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario

OBJECTIF : OBJECTIF : Augmenter le nombre d'élèves du secondaire intéressés par une carrière dans les métiers et les assister dans leur préparation à poursuivre une carrière dans les métiers, en plus d'augmenter le nombre d'élèves qui obtiennent leur diplôme d'études secondaires.



MINISTÈRE

Ministère de la Formation, des Collèges et Universités et Ministère de l'Éducation, Gouvernement de l'Ontario

DESCRIPTION

Le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario est un programme de transition entre l'école et le travail offert dans les écoles secondaires de l'Ontario. Il permet aux élèves à temps plein de 11^e et 12^e année d'obtenir une formation dans un métier qui pourrait les intéresser au moyen grâce au programme d'éducation coopératif basé sur des stages dans un métier spécialisé.

Pour être admissibles au programme, les élèves doivent être inscrits à temps plein dans une école secondaire, avoir pour objectif d'obtenir leur diplôme d'études secondaires de l'Ontario, opter pour le programme d'enseignement coopératif, avoir obtenu au minimum 16 crédits et être âgés d'au moins 16 ans.

Les élèves inscrits dans ce programme accumulent des crédits qui leur permettront d'obtenir leur diplôme d'études secondaires de l'Ontario en plus de compléter une partie des exigences de formation d'un apprenti. Ils peuvent aussi obtenir une accréditation du Ministère de la Formation et des Collèges et Universités pour une partie de la formation en classe du programme d'apprentissage auquel ils sont inscrits (c'est-à-dire les programmes d'apprentissage de niveau 1).

RÉSULTATS

Le programme existe actuellement dans tous les conseils scolaires de l'Ontario. Avec le soutien du coordonnateur de Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, plus de 21 000 élèves du secondaire ont participé au programme au moyen d'un stage coopératif dans un métier et plus de 1 400 apprentis ont suivi une formation d'apprentissage en classe de niveau 1 en 2014–15.

Plus de **21 000** élèves du secondaire ont participé au PAJO en effectuant un stage dans le cadre de l'enseignement coopératif dans un métier d'apprentissage en 2014–15

Plus de **1 400** apprentis du PAJO ont suivi une formation d'apprentissage en classe de niveau 1 en 2013–14



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.tcu.gov.on.ca/fre/apprentices/oyap.html>

INITIATIVE : *Academy Diploma Program* (programme Diplôme de l'académie)/Programme de spécialisation



OBJECTIF : L'Academy Diploma Program (ADP) et le Programme de spécialisation sont autorisés au niveau provincial. Ils permettent aux élèves de personnaliser leur expérience d'études secondaires en ciblant leur apprentissage vers un secteur particulier de l'économie (les arts et la culture, les affaires, l'aérospatial ou d'autres industries par exemple) tout en répondant aux exigences leur permettant d'obtenir un certificat d'études secondaires de l'Î.-P.-É.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, éducation préscolaire et culture, gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

DESCRIPTION

L'ADP a été modelé à partir du programme ontarien Majeure Haute Spécialisation, mais il a évolué pour refléter les ressources et les secteurs économiques de l'Î.-P.-É. En consultation avec le gouvernement, les écoles peuvent choisir les secteurs qui sont le plus appropriés aux ressources et à l'expertise disponibles dans leur communauté. Par exemple, certaines écoles de régions rurales ont un ADP associé à l'agriculture et aux biosciences qui permet aux élèves de se concentrer sur ces deux importantes industries de l'Î.-P.-É. Par contre, une école urbaine aura un ADP ciblant les affaires et l'innovation et proposera des débouchés dans divers secteurs comme les études commerciales, la programmation informatique, les arts numériques et les arts culinaires. Les élèves francophones de l'Î.-P.-É. doivent pour leur part choisir un secteur de « spécialisation » pour leurs études secondaires.

Les exigences des programmes sont planifiées par chaque école à l'étape du développement de l'ADP. Elles comprennent des cours liés au secteur défini pour l'ADP, plusieurs cours sur des sujets en rapport avec ce secteur, deux crédits pour l'éducation en coopération et un apprentissage contextualisé qui permet de lier les cours obligatoires à l'obtention du diplôme au secteur d'intérêt.

L'ADP demande la participation de leaders provenant de différents secteurs de l'économie et de l'industrie. Ces leaders doivent collaborer avec les éducateurs des niveaux secondaire et postsecondaire afin d'offrir aux élèves des possibilités réelles de participer à de véritables expériences d'apprentissage dans leur communauté. Cette démarche aide les élèves à développer des compétences et des habitudes de travail qui sont essentielles, à obtenir un agrément et à mettre en lien leur programme d'études avec la réalité du monde du travail.

Un partenariat novateur entre l'organisme Jeunes entreprises, Compétences Î.-P.-É., l'Agence de promotion économique du Canada atlantique et le gouvernement de l'Î.-P.-É. a permis de créer un poste de liaison unique dont l'objectif est de fournir un plus grand soutien sectoriel et administratif aux enseignants et aux élèves de l'ADP.

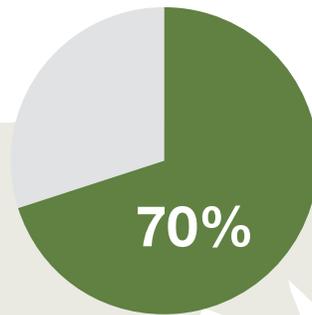
RÉSULTATS

L'ADP a été lancé au cours de l'année scolaire 2010-11 avec la création de l'ADP Aviation et aérospatial. À l'heure actuelle les ADP et les programmes de spécialisation touchent un grand nombre de secteurs et sont en vigueur dans près de 70 % des écoles secondaires de l'Î.-P.-É. Environ 200 élèves font partie de ces programmes qui devraient se répandre dans d'autres écoles secondaires.

Les élèves qui font partie d'un ADP profitent de plusieurs occasions pour explorer la vie au-delà de l'école secondaire et peuvent faire la connexion entre leur apprentissage et un éventuel cheminement postsecondaire (collège, université, formation d'apprenti ou marché du travail), ce qui les aidera à faire des choix éclairés pour leur futur travail ou pour les étapes de formation subséquentes.

Les diplômés des ADP qui travaillent dans leur secteur de prédilection occupent maintenant une position de mentor avec les élèves actuels de ces programmes, ce qui permet aux jeunes concilier leur apprentissage scolaire avec les éventuelles ouvertures. Ce programme a également permis d'intensifier la collaboration et l'harmonisation des études avec les possibilités, et a généré une approche qui tient beaucoup plus compte des élèves au sein des ministères provinciaux, du système éducatif public, du système d'études postsecondaires et des groupes d'entreprises des différents secteurs de la province.

L'évaluation des programmes et la réussite des élèves seront suivies dans le cadre d'évaluation du « Planificateur pour la fin des études secondaires et la transition ». Des démarches sont actuellement en cours pour élaborer des ententes qui permettront aux ADP d'être reconnus par les établissements d'enseignement postsecondaires.



**Les ADP et les programmes de spécialisation
sont en vigueur dans près de
70 % des écoles secondaires de l'Î.-P.-É**



INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.gov.pe.ca/eecd/index.php3?number=1025813&lang=F>

INITIATIVE : Fournir des informations en développement de carrière et soutenir les citoyens de la Saskatchewan

OBJECTIF : Fournir un outil de développement de carrière dont l'objectif est de devenir un guichet unique qui s'adresse aux chercheurs d'emploi, aux jeunes, aux parents, aux éducateurs et aux conseillers d'orientation de la Saskatchewan qui désirent obtenir des informations adéquates sur les professions, les métiers et les carrières émergentes du marché du travail de la province.



Saskatchewan

MINISTÈRES

Ministère de l'Économie de l'Éducation et Ministère de l'Éducation supérieure, Gouvernement de la Saskatchewan

DESCRIPTION

Le Plan de croissance de la Saskatchewan : Vision 2020 et au-delà, lancé en octobre 2012, souligne que l'économie en croissance de la Saskatchewan aura besoin d'une main-d'œuvre bien éduquée et hautement qualifiée pour garder son avantage concurrentiel sur le marché mondial. SaskCareers.ca soutient les objectifs du plan de croissance : croissance et développement de la main-d'œuvre de la Saskatchewan et diffusion des offres d'emplois de la Saskatchewan à l'aide d'outils d'information en ligne.

Les informations portant sur la planification de carrière, si elles sont pertinentes et mises à jour, sont essentielles pour les chercheurs d'emploi, les jeunes, les parents, les éducateurs et les conseillers d'orientation afin d'assurer une prise de décision éclairée quant à l'éducation et la formation menant à une transition efficace vers le marché du travail. SaskCareers.ca représente un outil efficace pour fournir des informations sur les carrières émergentes de l'économie de la Saskatchewan. Ses fonctionnalités permettent aux utilisateurs de :

- personnaliser les plans de scolarisation et de transition afin de les adapter à des besoins et objectifs individuels ;
- explorer un grand éventail d'offres d'emploi ; et,
- évaluer le marché du travail et les informations portant sur l'éducation et les carrières sur le plan local et provincial.

L'achèvement des études secondaires est essentiel pour accéder à une éducation supérieure et à des opportunités d'emplois. Afin d'augmenter le taux de diplomation et de préparer les étudiants à une carrière professionnelle, les élèves qui entreprennent leur 9^e année en 2015–16 utiliseront SaskCareers.ca pour développer un plan de transition et de développement professionnel.

Pour soutenir ces objectifs, le gouvernement a accordé un financement à SaskCareers.ca afin d'appuyer le développement du site Web, l'intégration de l'assurance qualité et les tests d'intégration des élèves, des enseignants et des conseillers d'orientation. Des projets pilotes sont en cours dans huit divisions scolaires et deux partenaires en éducation des Premières Nations. Les autres divisions scolaires et écoles des Premières Nations seront intégrées au cours de la prochaine année scolaire par l'intermédiaire d'activités de soutien au perfectionnement professionnel, aux ressources éducatives et aux technologies de l'information. Différents secteurs d'activité – industrie, commerce, éducation et gouvernement – ont collaboré au développement du projet SaskCareers.ca qui est géré par l'*Industry Education Council* (Conseil de l'éducation de l'industrie) de Saskatoon, un organisme sans but lucratif.

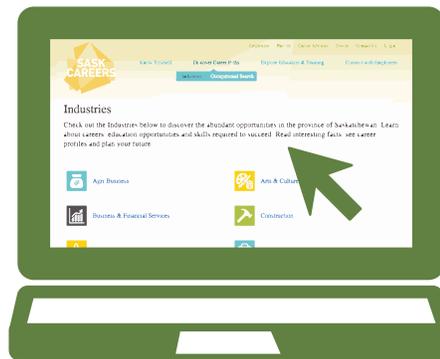
RÉSULTATS

Comme il s'agit d'une nouvelle mesure incitative qui est dans sa phase de projet pilote, les résultats concrets seront disponibles en juillet 2016, soit à la fin de la première année de mise en œuvre à l'échelle de la province.

JUILLET 2016

Résultats à venir

L'industrie, les entreprises, le monde de l'éducation et le gouvernement ont collaboré au développement du projet SaskCareers.ca



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.saskcareers.ca>

INITIATIVE : Stratégie provinciale de double reconnaissance de crédit

OBJECTIF : Soutenir les partenariats entre les établissements d'enseignement secondaire, postsecondaire, les entreprises et l'industrie, qui créent et élargissent des opportunités durables de double reconnaissance de crédit pour les élèves et les étudiants de l'Alberta.



Alberta

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation (principal responsable) ; Innovation et Éducation postsecondaire ; Services à la personne ; et Emplois, Compétences, Formation et Travail, Gouvernement de l'Alberta

DESCRIPTION

La stratégie a été annoncée en mai 2013 et prévoyait que les élèves du secondaire auraient accès à davantage de possibilités de double reconnaissance de crédit.

Les possibilités de double reconnaissance de crédit soutiennent le cheminement et la réussite des élèves du secondaire en leur permettant d'obtenir des crédits liés au cursus de niveau secondaire et postsecondaire, en même temps, y compris un placement préférentiel (exemption de cours au niveau postsecondaire) ou une accréditation en milieu de travail. Cette approche offre aux étudiants un cheminement harmonieux et personnalisé tandis qu'ils effectuent la transition de l'école secondaire à la formation postsecondaire en vue d'un emploi futur.

Le programme permet d'aligner les besoins en éducation et ceux du marché du travail avec les objectifs de la stratégie, qui sont de :

- Augmenter les taux de rétention et de réussite des programmes scolaires de niveau secondaire ;
- Augmenter la participation des jeunes adultes aux programmes postsecondaires ;
- Aider les jeunes adultes à faire des liens utiles avec le marché du travail actuel et le marché du travail en émergence ; et,
- Élargir les partenariats locaux pour offrir des programmes de double reconnaissance de crédit.

La stratégie est actuellement en cours et s'échelonne sur trois ans (2013–16). À ce jour, le gouvernement de l'Alberta a investi plus de 11 millions de dollars, notamment 5,35 millions directement affectés aux partenaires du programme de double reconnaissance de crédit (directions d'école, établissements postsecondaires et entreprises ou industrie).

Ces partenariats offrent des possibilités quant à la double reconnaissance de crédit pour les élèves et les étudiants de l'Alberta dans des domaines tels que l'agriculture, les entreprises et l'entrepreneuriat, la technologie de l'information, les ressources naturelles et la science de l'environnement, le pétrole et le gaz, le tourisme et l'hébergement, les soins de santé, le développement athlétique, les sciences de la santé, les métiers (p. ex. les métiers de l'automobile, la menuiserie, l'esthétique, l'électricité et la soudure) et plus encore.

Voici les principaux domaines qui reçoivent des allocations de financement : les *Comprehensive Community Institutions* (établissements communautaires dotés de programmes complets) pour soutenir les partenariats régionaux et les écoles secondaires vers des cheminements postsecondaires, le site Web de AlbertaDualCredit.ca sur eCampus Alberta, le maintien d'un comité directeur provincial indépendant sur la double reconnaissance de crédit et d'un coordonnateur de la double reconnaissance de crédit (les directeurs régionaux de l'enseignement du *College of Alberta School*), les cheminements éducatifs provinciaux axés sur la double reconnaissance de crédit (y compris les cheminements d'apprentis de *Career and Technology Studies [CTS]*), et les possibilités dont peuvent se prévaloir les étudiants au moyen des partenariats dans le système et la communauté (la plus importante source de financement).

Les partenariats ont rivalisé lors du processus d'application, et les groupes retenus reçoivent des subventions qui doivent être utilisés pour mettre en place ou améliorer les opportunités de double reconnaissance de crédit des étudiants de l'Alberta. L'alignement de la formation avec les besoins en main-d'œuvre de l'Alberta constituait un des critères des demandes de financement. À ce jour, 51 partenariats sont en voie de recevoir des subventions afin d'offrir aux élèves un large éventail de cours dans des secteurs circonscrits, notamment l'administration des affaires, les soins de santé, les arts libéraux et de nombreux métiers.

Les partenariats du programme de la double reconnaissance de crédit dirigés par les écoles secondaires et postsecondaires ainsi que le monde des affaires et de l'industrie fournissent aux élèves davantage d'occasions d'obtenir des crédits postsecondaires ou une accréditation en milieu de travail tout en achevant leurs cours de niveau secondaire. Ces partenariats uniques sont essentiels pour fournir aux élèves de l'Alberta de meilleures possibilités d'apprentissage tout en contribuant à renforcer la main-d'œuvre de l'Alberta. Des données seront collectées auprès de tous les partenaires sur la stratégie, ainsi qu'une évaluation et des renseignements concernant les étapes suivantes des programmes de double reconnaissance de crédit en Alberta en 2016–17.

En ce qui a trait à la stratégie, un système dirigé par le conseil albertain sur les admissions et le comité sur les transferts de la double reconnaissance de crédit (*Alberta Council on Admissions and Transfer [ACAT]*) a aussi reçu l'approbation du conseil. Les premières réunions officielles du comité ont eu lieu en janvier et mars 2015. Le travail du comité est effectué par les membres votants des programmes de double reconnaissance de crédit des établissements d'enseignement postsecondaires et secondaires et des partenaires des affaires et de l'industrie, et met l'accent sur le resserrement des liens, la communication, le partage de l'information et la facilitation du cheminement des étudiants qui participent aux programmes de double reconnaissance de crédit et la mobilité des étudiants. Le secrétariat de l'ACAT appuie ce travail de concert avec d'autres représentants du ministère / invités non votants au moyen d'un processus consultatif, au besoin.

RÉSULTATS

Un examen de la mise en œuvre du programme est prévu au cours de la troisième année. Entre-temps, la planification et l'élaboration d'outils et de processus de collectes de données en ce qui a trait à toutes les subventions de partenariat et aux partenaires concernés sont en cours. Le comité directeur offre aussi des directives sur une base continue. Les résultats de la stratégie, incluant les recommandations et les étapes ultérieures, devraient être connus en 2016–17.



Une révision est prévue en troisième année



La planification et le développement des outils de cueillette de données sont en cours

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.albertadualcredit.ca>

INITIATIVE : Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle

Québec

OBJECTIF : Reconnaître officiellement, en fonction des programmes d'études professionnelles, les compétences acquises hors du système scolaire de façon à accélérer l'obtention du diplôme.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Gouvernement du Québec

DESCRIPTION

La reconnaissance des acquis et des compétences est une démarche qui se réalise dans les établissements d'enseignement et qui comporte différentes étapes. Cette démarche, qui prend en compte les acquis scolaires officiels de la personne, lui permet de faire évaluer et reconnaître officiellement ses acquis extrascolaires, c'est-à-dire ce qu'elle a appris par le biais de diverses expériences de vie ou de travail par rapport aux compétences des programmes d'études. Au terme de ce processus, la reconnaissance est inscrite dans un document officiel (bulletin, attestation, diplôme, etc.) attestant soit de l'ensemble ou d'une partie des compétences propres à un programme d'études.

Cette démarche permet :

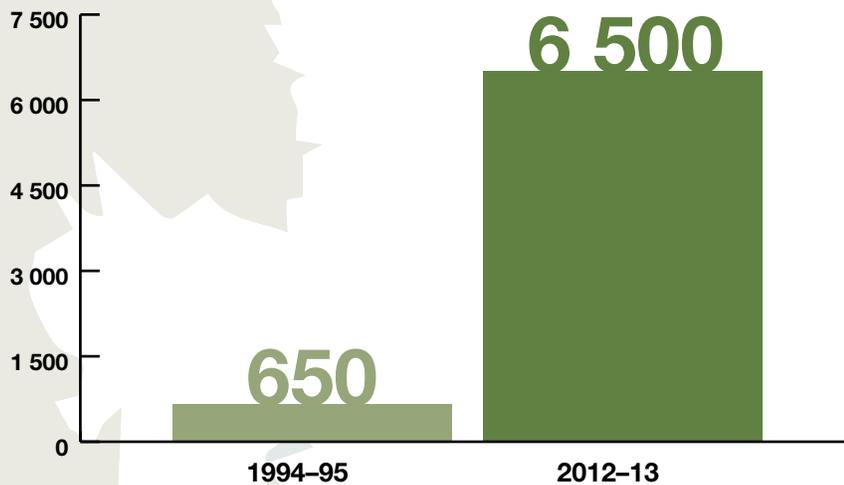
- de faciliter l'atteinte d'un objectif de diplomation, d'intégration, de maintien ou de promotion en emploi, en répondant aux exigences d'exercice d'un métier ou d'une profession ; et,
- d'identifier, s'il y a lieu, le contenu de la formation à acquérir au regard de cet objectif et, par le fait même, d'en réduire la durée.

RÉSULTATS

Après des débuts modestes (650 personnes en 1994–95), la reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle a connu, à compter de 2006–07, une croissance importante, qui s’est accentuée entre 2009 et 2012. En 2012–13, près de 6 500 personnes ont utilisé les services de la reconnaissance des acquis et des compétences. Cette démarche, qui se fait à temps partiel, peut se poursuivre sur quelques années. Annuellement, près de 50 pour cent des personnes ayant fait la démarche de la reconnaissance des acquis et des compétences obtiennent un diplôme par ce service.

La mise en place de Centres d’expertise en la reconnaissance des acquis et des compétences (commissions scolaires expertes en la matière), ayant pour mandat de soutenir l’ensemble des commissions scolaires en vue d’améliorer et d’accroître l’offre de service en la reconnaissance des acquis et des compétences à la clientèle et de contribuer à l’harmonisation des pratiques dans le réseau, aura sans aucun doute un effet positif quant à l’augmentation du nombre de personnes diplômées plus rapidement.

Croissance du programme



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.mels.gouv.qc.ca/rac>

http://inforoutefpt.org/ministere_docs/dossiers/RAC_CadreGeneralTechnique.pdf

http://inforoutefpt.org/ministere_docs/dossiers/ASTConseillerRAC.pdf

<http://www.mels.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/reconnaissance-des-acquis-et-des-competences-instrumentation/>

INITIATIVE : Programmes Career and Technical Education (Carrière et formation technique)



OBJECTIF : Fournir aux élèves un programme d'études techniques rigoureux et pertinent conçu pour développer leurs habiletés manuelles et activer leur esprit.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, éducation préscolaire et culture, gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

DESCRIPTION

Les programmes Career and Technical Education (CTE) sont conçus pour fournir aux élèves la possibilité de renforcer leurs compétences et leurs connaissances des métiers spécialisés et des programmes techniques afin de les aider à réaliser la transition vers le marché du travail ou vers les études postsecondaires, dans des formations d'apprentis, au collège ou à l'université.

Les élèves inscrits aux programmes CTE obtiennent des crédits d'études secondaires qui mènent au diplôme. Ils peuvent en outre accumuler des heures d'apprentissage dans certains programmes de métier spécialisé.

Les programmes CTE sont conçus pour développer les compétences et les connaissances des élèves pour des métiers spécialisés et des environnements techniques tout en leur proposant un contexte qui leur permet d'améliorer leurs compétences en littératie et en numératie.

RÉSULTATS

Depuis 2011, 23 nouveaux programmes CTE ont été mis en œuvre dans toutes les écoles secondaires de deuxième cycle de l'Î.-P.-É.

Six (6) CTE Technologie automobile (*les élèves qui réussissent ce programme peuvent passer l'examen d'apprentissage de technicien en entretien du Bloc 1*)

Six (6) CTE Technologie de charpenterie (*les élèves qui réussissent ce programme peuvent passer l'examen d'apprentissage de charpentier du Bloc 1*)

Deux (2) CTE Culinaire

Un (1) CTE Technologies de design

Un (1) CTE Technologie robotique

Six (6) CTE Technologie de soudage (*les élèves qui réussissent ce programme peuvent passer l'examen d'apprentissage de soudeur du Bloc 1*)

Le développement du programme de CTE a en outre été soutenu par d'importants investissements pour les installations et l'équipement dans les écoles secondaires de deuxième cycle.



23

**nouveaux programmes CTE
ont été mis en œuvre dans
toutes les écoles secondaires
de deuxième cycle de
l'Î.-P.-É**

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.gov.pe.ca/eecd/index.php3?number=1025813&lang=F>

INITIATIVE : Centres de métiers spécialisés

Nouvelle-Écosse



OBJECTIF : Fournir aux élèves des programmes et des ressources qui faciliteront leur transition de l'école secondaire au marché du travail et à l'éducation postsecondaire.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, Gouvernement de Nouvelle-Écosse

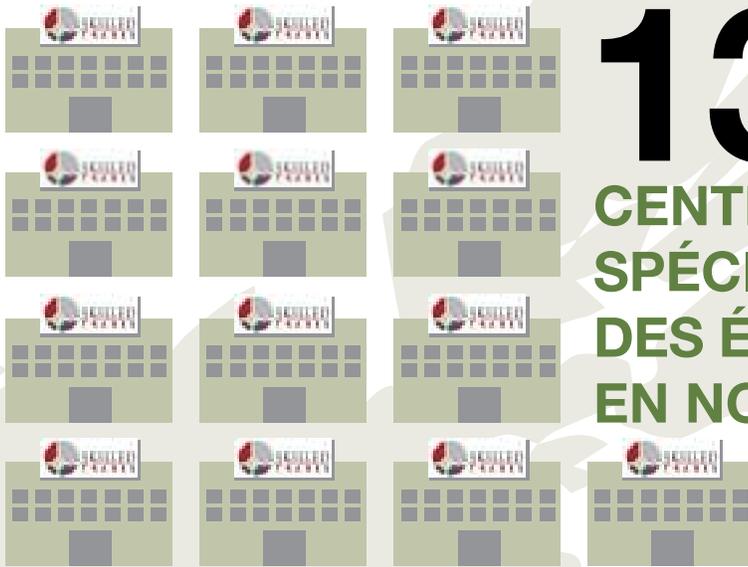
DESCRIPTION

Les cours sur les métiers spécialisés représentent pour les élèves du secondaire de la Nouvelle-Écosse le point de départ pour explorer les métiers spécialisés comme possibilité de carrière. Ces cours favorisent l'exploration de carrière et le développement des compétences nécessaires aux métiers spécialisés, et s'adaptent à un large éventail de styles d'apprentissage. Les cours sont basés sur des programmes qui plongent les élèves dans le travail réel des métiers spécialisés. Ils ont été conçus par des enseignants du secondaire et des instructeurs de métiers expérimentés du Collège communautaire de Nouvelle-Écosse, en consultation avec des représentants de l'industrie.

Les premiers centres de métiers spécialisés ont commencé à offrir des programmes en 2009. Les cours de métiers spécialisés reposent sur un mélange de formation théorique et d'activités pratiques en milieu de travail. Les élèves consacrent environ 80 pour cent de leur temps à des tâches et à des projets réels ayant trait aux métiers spécialisés, en utilisant les outils de base des professionnels de l'industrie. Le programme comprend le cours Métiers spécialisés 10, Métiers de la construction 11, Métiers du transport 11, Métiers du secteur manufacturier 11 et Métiers spécialisés 12, en alternance travail-études. Les cours de métiers spécialisés sont destinés à être enseignés par des compagnons accrédités. Les élèves obtiennent des heures d'apprentissage au moment de leur inscription, en fonction du temps réel passé en classe alors qu'ils sont sous la supervision d'un enseignant détenant un certificat de compagnon.

RÉSULTATS

En 2014–15, 13 centres de métiers spécialisés offrent ces programmes dans les écoles secondaires de Nouvelle-Écosse. Les élèves qui reçoivent cette éducation acquièrent de nouvelles compétences transférables et une meilleure connaissance des pratiques de santé et sécurité au travail, peu importe leur choix de carrière. Les partenariats avec l'industrie sont renforcés afin d'offrir aux élèves un plus grand nombre de possibilités d'explorer les métiers spécialisés en tant que choix de carrière à l'aide de présentations en classe, de visites sur les lieux de travail et d'expériences d'apprentissage coopératives.



13

CENTRES DE MÉTIERS SPÉCIALISÉS DANS DES ÉCOLES SECONDAIRES EN NOUVELLE-ÉCOSSE

Les élèves qui ont une formation dans un métier spécialisé obtiennent :



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.ednet.ns.ca/skilledtrades>

INITIATIVE : Majeure Haute Spécialisation

OBJECTIF : Fournir un programme de cheminement spécialisé qui permet aux élèves de l'Ontario en 11e et 12e année de concentrer leur apprentissage sur un secteur économique en particulier tout en satisfaisant aux exigences du programme des écoles de l'Ontario pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires.



MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, Gouvernement de l'Ontario

DESCRIPTION

Le programme a d'abord été lancé en 2006–07 dans huit secteurs économiques. La Majeure Haute Spécialisation est maintenant offerte dans 19 secteurs économiques, tels que l'agriculture, le secteur manufacturier, la construction, le transport, l'hôtellerie et le tourisme, l'énergie ainsi que les technologies de l'information et des communications. Les secteurs de la Majeure Haute Spécialisation sont mis en place suite à un processus complet de consultations auprès des principaux employeurs concernés, des représentants de l'enseignement postsecondaire et des ministères provinciaux pertinents. Ce processus de consultation a pour objectif :

- d'obtenir des données, des compétences et des certifications reconnus par l'industrie, de même qu'une formation appréciée par le secteur ;
- d'assurer des opportunités d'emploi pour les diplômés dans les quatre cheminement (formation en apprentissage, collègue, université et milieu de travail) ; et,
- de déterminer la capacité du secteur à fournir des opportunités d'apprentissage basé sur l'expérience.

Les élèves qui remplissent toutes les conditions de la Majeure Haute Spécialisation et qui obtiennent leur diplôme reçoivent le sceau de la Majeure Haute Spécialisation sur leur diplôme pour indiquer leur réussite. Chaque élève reçoit également un bulletin Majeure Haute Spécialisation dans lequel sont indiquées ses principales réalisations, notamment les certifications reconnus par l'industrie et les programmes de formation. Pour obtenir le Sceau rouge de la Majeure Haute Spécialisation sur son diplôme d'études secondaires de l'Ontario, l'élève doit satisfaire aux exigences suivantes :

- compléter un minimum de huit à dix cours dans des champs de concentration de haute spécialisation particuliers, lesquels mènent à un emploi, à un apprentissage ou à des études postsecondaires ;
- obtenir six ou sept certifications de secteurs reconnus ;
- suivre un apprentissage expérientiel : observation au poste de travail, expérience professionnelle, enseignement coopératif (minimum deux crédits) ;
- obtenir le Passeport-compétences de l'Ontario, lequel présente une description claire des compétences essentielles et des habitudes de travail ;

- participer à des expériences « d’anticipation », lesquelles permettent aux élèves de découvrir l’environnement d’apprentissage de l’établissement postsecondaire de leur choix.

RÉSULTATS

Les programmes Majeure Haute Spécialisation sont offerts dans tous les conseils scolaires de l’Ontario où il y a des écoles secondaires. Le programme a été lancé en 2006–07 et comptait alors 600 élèves dans 27 programmes et 44 écoles. Au cours de l’année scolaire 2014–15, on comptait plus de 44 000 élèves dans plus de 1 680 programmes et plus de 660 écoles. Les conseils scolaires disposent de financement (25,3 millions de dollars par année) pour soutenir la prestation des éléments nécessaires.

Les données indiquent que les élèves inscrits aux programmes de Majeure Haute Spécialisation ont obtenu environ 95 pour cent des crédits requis à leur formation comparativement à 93 pour cent pour les élèves non inscrits au programme de Majeure Haute Spécialisation, avec un impact plus important chez les élèves de 11^e et 12^e année ayant suivi des cours au collège et en milieu de travail :

- Les élèves de Majeure Haute Spécialisation qui prennent des cours en milieu de travail obtiennent leurs crédits dans une proportion de 94 pour cent, comparativement à 86 pour cent chez les élèves non inscrits au programme de Majeure Haute Spécialisation ;
- Les élèves de Majeure Haute Spécialisation inscrits à des cours collégiaux réussissent leurs crédits dans une proportion de 94 pour cent, comparativement à 89 pour cent des étudiants non inscrits à ce programme.

En août 2013, la Majeure Haute Spécialisation a reçu le Prix Or pour la gestion novatrice de l’Institut d’administration publique du Canada.

Le programme a démarré en 2006–07

avec
600
participants



dans
27
programmes



dans
44
écoles



Au cours de l’année scolaire 2014–15

plus de
44 000
participants



dans plus de
1 680
programmes



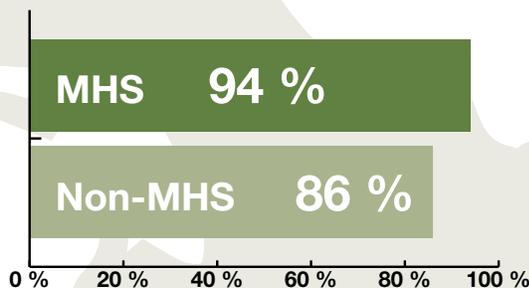
dans plus de
660
écoles



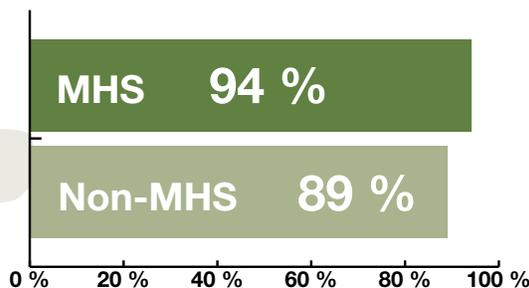
Les conseils scolaires disposent de financement (25,3 M\$ par année) pour soutenir l’exécution des éléments nécessaires



Taux de réussite pour les cours en milieu de travail :



Taux de réussite pour les cours collégiaux :



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<https://www.edu.gov.on.ca/plusdereussitedeseleves/program.html>

INITIATIVE : Projet Planificateur pour la fin des études secondaires et la transition



OBJECTIF : Accompagner les élèves du secondaire, dès la 9^e année et jusqu'à la fin de leurs études secondaires, dans la planification de leur cheminement scolaire, soit l'obtention d'un diplôme, et la planification de leur transition vers les études postsecondaires et le marché du travail.

MINISTÈRES

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et Ministère de l'Innovation et les Études supérieures, Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

DESCRIPTION

Le projet Planificateur pour la fin des études secondaires et la transition se veut une assise permettant aux élèves de s'engager dans un processus de planification de trois ans qui est à la fois global et personnalisé.

Cette initiative permet de guider et soutenir les élèves dans le développement de leurs objectifs personnels et professionnels au cours de leurs études secondaires et pour les aider à se doter de plans de vie et de carrière après leur diplomation.

Le projet comprend les composantes suivantes (2014–18) :

1. Programme d'apprentissage professionnel (2014–18)

- Soutenir les enseignants et les conseillers scolaires dans le développement des connaissances, des compétences et d'une approche afin qu'ils puissent :
 - analyser les informations courantes sur le marché du travail ;
 - faciliter le processus de développement de carrière de leurs élèves ;
 - faire correspondre les processus de développement de carrière des élèves à la planification de leur cheminement scolaire ; et,
 - intégrer des éléments de littératie financière au processus de planification de carrière.
- Soutenir les administrateurs d'écoles afin qu'ils puissent :
 - comprendre les impératifs sociaux et économiques de la formation professionnelle ; et,
 - susciter la création d'une culture scolaire garantissant aux élèves l'opportunité de participer à des programmes de formation fondées sur la communauté et sur la question du cheminement de carrière.

2. Programme d'accompagnement des parents et tuteurs (2015–18)

- Soutenir les parents et les tuteurs afin qu'ils puissent mieux aider les élèves à prendre des décisions éclairées quant à leur éducation et leur choix de carrière.

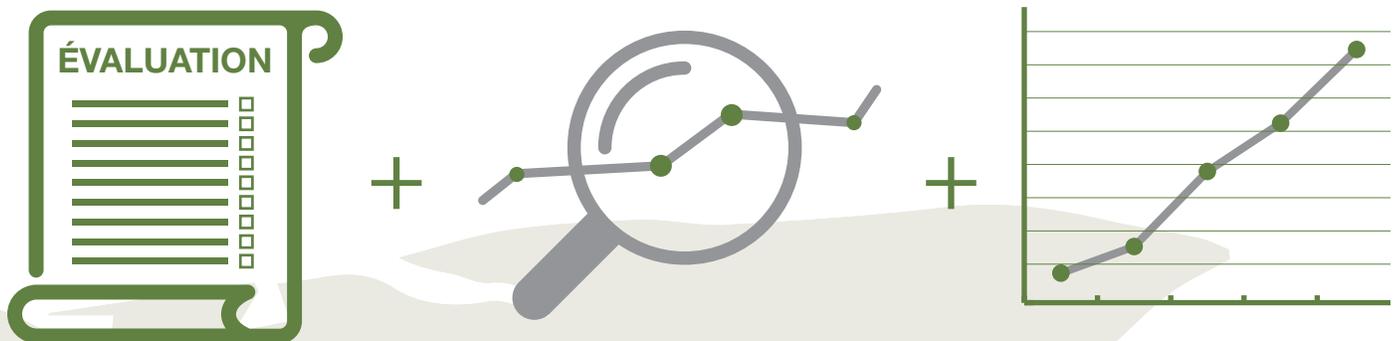
3. Le Planificateur pour la fin des études secondaires et la transition en ligne, accompagné d'un guide d'utilisateur papier (2015–18)

- Personnalisé pour les écoles anglaises et françaises afin de bien représenter les exigences de diplomation provinciale, les options permettant d'accumuler des crédits menant au diplôme et les informations sur les services d'aide financière aux élèves. Il offre en outre des liens vers des sites Web, notamment ceux offrant des renseignements sur les métiers, professions et autres secteurs précis.

4. Éléments de politiques (en cours d'élaboration)

RÉSULTATS

Un cadre d'évaluation global a été mis en place pour toutes les composantes à mesure qu'elles se développent pendant le projet. L'évaluation du programme se fait par un suivi des activités et des résultats qui permet de mesurer l'efficacité et faire rapport des améliorations qui se produisent. Les résultats seront communiqués en continu sur une base régulière.



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.gov.pe.ca/eecd/index.php3?number=1025813&lang=F>

INITIATIVE : Programme d'apprentissage pour les jeunes

OBJECTIF : Fournir aux élèves du secondaire l'occasion d'obtenir une expérience de travail rémunérée dans un métier spécialisé et créditée lors de la première année de formation d'un apprenti de niveau postsecondaire.

Terre-Neuve-et-
Labrador



MINISTÈRE

Ministère de l'Enseignement supérieur et des Compétences, Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

DESCRIPTION

Le Programme d'apprentissage pour les jeunes offre aux élèves du secondaire de 16 à 19 ans l'occasion de se renseigner sur les métiers spécialisés et d'opter pour une carrière dans ce secteur, puisque plusieurs étudiants ont du mal à choisir un cheminement de carrière et, bien souvent, ne connaissent pas les possibilités d'apprentissage disponibles.

Voici les autres avantages :

- Possibilités d'emploi accrues ;
- Expérience de travail dans les métiers spécialisés ;
- Capacité pour les élèves d'obtenir des heures créditées pour un apprentissage de niveau débutant pendant qu'ils sont encore au secondaire, et réduire le temps nécessaire pour terminer un programme d'apprentissage ;
- Connaissance accrue des métiers spécialisés et du système d'apprentissage afin de permettre une transition harmonieuse vers une formation d'apprenti de niveau postsecondaire ;
- Travail rémunéré après l'école, les fins de semaine et durant les vacances d'été ; et,
- Placement prioritaire dans un programme de formation dans les métiers spécialisés au College of the North Atlantic pour les élèves qui s'inscrivent directement après l'école secondaire.

RÉSULTATS

Le programme en est actuellement à l'étape pilote dans neuf écoles secondaires de Terre-Neuve-et-Labrador.

Environ 30 élèves ont participé au programme depuis 2012.

Un examen du programme pilote en 2014 a permis d'identifier les avantages et les difficultés auxquels sont actuellement confrontés les élèves, les employeurs et les administrateurs d'école.

L'examen comprenait un sondage auprès des membres de l'administration et du personnel enseignant des écoles participantes.

En se fondant sur les commentaires reçus dans le cadre de l'examen du projet pilote, le déploiement complet du programme et le passage d'un projet pilote à un programme régulier au sein du ministère ont été recommandés. Une réponse devrait être obtenue sous peu.

Le programme en est actuellement à l'étape pilote

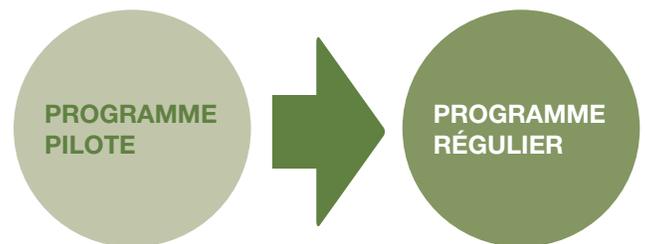


dans **neuf** écoles secondaires de Terre-Neuve-et-Labrador

Environ 30 élèves ont participé au programme depuis 2012



Mise en œuvre complète recommandée



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

www.gov.nl.ca/app



LE RECUEIL DE PRATIQUES PROMETTEUSES

THÈME N° 3

Ajuster les programmes d'études postsecondaires aux exigences du marché du travail

Le Canada dispose d'établissements d'études postsecondaires exceptionnels pour assurer l'éducation de notre future main-d'œuvre. Ces établissements fournissent une plateforme pour s'assurer que les étudiants des écoles postsecondaires obtiennent leurs diplômes en possédant la bonne combinaison de connaissances, de compétences et d'expérience de travail nécessaires sur le marché du travail. Les partenariats entre les employeurs et les établissements postsecondaires représentent une façon d'obtenir ce résultat.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux comprennent les défis auxquels les jeunes d'aujourd'hui font face et l'importance d'aligner le système des études postsecondaires avec les besoins du marché du travail. Nous avons investi dans un ensemble varié de programmes postsecondaires qui combinent les cours théoriques à la formation pratique à la forma, permettent aux élèves d'avoir accès à de l'information sur le marché du travail ou fournissent une aide financière ciblée aux élèves qui désirent obtenir un emploi dans des industries à forte croissance. Les pratiques prometteuses définis sous ce thème illustrent les initiatives de cette sorte.



INITIATIVES

1. Bourse à l'accès selon les priorités du marché de la Colombie-Britannique (Colombie-Britannique)
 2. Mesures incitatives à l'embauche des étudiants de programmes coopératifs et Mesures incitatives à l'embauche de diplômés de programmes coopératifs (Manitoba)
 3. Base de données des diplômés dans la région du Nord-Ouest (Nouveau-Brunswick)
 4. Le rôle de la Commission des partenaires du marché du travail et la priorisation des besoins du marché du travail (Québec)
 5. Les enquêtes Relance en enseignement supérieur (Québec)
 6. Réseau NEXT (Île-du-Prince-Édouard)
 7. Initiative des assistants à la recherche (Nouveau-Brunswick)
 8. Carrés de sable (Nouvelle-Écosse)
 9. Compétences du succès (Territoires du Nord-Ouest)
 10. Visites d'une journée (Yukon)
 11. Programmes d'enseignement coopératif et de stages de l'Université de Regina (Saskatchewan)
- 

INITIATIVE : Bourse à l'accès selon les priorités du marché de la Colombie-Britannique

Colombie-Britannique

OBJECTIF : Encourager les étudiants à accéder à des programmes des institutions postsecondaires qui mènent vers des emplois en demande afin de soutenir le marché de l'emploi – actuel et futur – de la Colombie-Britannique.

MINISTÈRES

Ministère de l'Éducation supérieure, Gouvernement de la Colombie-Britannique

DESCRIPTION

Le Plan relatif aux compétences nécessaires à l'emploi : Réorganisation des systèmes d'éducation et de formation (Pilier 3) de la Colombie-Britannique vise à faire correspondre les compétences que les étudiants acquièrent durant leurs études et leurs programmes de formation aux exigences du marché du travail. La stratégie apporte des améliorations fondamentales afin de rendre l'éducation et la formation plus efficaces et plus pertinentes par rapport aux besoins de l'industrie et du milieu de travail.

Le programme repose sur trois piliers :

- *L'avantage d'une formation pratique dans nos écoles* – élargir les choix et les mesures de soutien aux élèves de du primaire et du secondaire.
- *Une nouvelle approche sur le plan de l'éducation et de la formation afin de répondre aux emplois en demande* – encourager les élèves à choisir une formation qui mène à des emplois en forte demande. *Une coopération renforcée entre l'industrie et la main-d'œuvre pour la formation et l'apprentissage* – cibler les formations qui permettent l'acquisition de compétences nécessaires aux emplois en forte demande, éliminer les obstacles et accroître la participation de l'industrie et de la main-d'œuvre.

Le programme provincial *Skills for Jobs Blueprint : Re-Engineering Education and Training* comprend un engagement à réorientant l'aide financière accordée aux étudiants en ciblant les besoins et priorités du marché du travail. Les critères d'aide financière aux études sont utilisés pour déterminer l'admissibilité et les besoins financiers des étudiants qui ne possèdent pas encore le statut d'apprenti chez un employeur (parrainé) et qui sont inscrits au programme Fondation pour les pré-apprentis tout en suivant le programme de formation de niveau 1. Comme ces étudiants ne sont pas admissibles aux multiples programmes de financement qui sont offerts aux apprentis, la Bourse à l'accès selon les priorités du marché de la Colombie-Britannique permet de réduire les barrières financières qui se dressent devant l'accès aux formations axées sur le développement des compétences pour les emplois qui sont les plus recherchés dans le marché.

Les étudiants admissibles peuvent recevoir jusqu'à 16 400 \$ de financement en bourse directe et en réduction de prêt. Le programme se compose de quatre composantes :

1. Réinstallation :

- Jusqu'à 4 000 \$ pour les étudiants qui doivent déménager à plus de 100 kilomètres de leur résidence pour poursuivre leurs études.
- Mesure incitative pour le déplacement des étudiants afin d'occuper des places vacantes au-delà de la vallée du bas Fraser.
- À ce jour, des bourses totalisant 62 000 \$ ont été accordées à 25 étudiants.

2. Outils :

- Bourse de 500 \$ offerte pour réduire le coût d'achat des outils.
- À ce jour : 240 000 \$ ont été attribués à 480 étudiants.

3. Réduction de prêt :

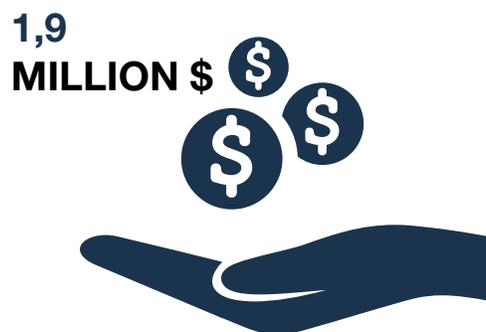
- Jusqu'à 2 000 \$ est offert aux étudiants sans personne à charge.
- Jusqu'à 5 400 \$ offert aux étudiants qui ont des personnes à charge.
- Cette bourse est un financement pour rembourser un prêt étudiant de la Colombie-Britannique.
- À ce jour, 479 étudiants ont été déclarés admissibles et une somme de 1,5 million de dollars est prévue pour 2015–16.

4. Besoins non satisfaits :

- Une somme pouvant aller jusqu'à 6 500 \$ peut être accordée aux étudiants qui ont reçu l'aide financière maximum prévue par la province (*StudentAid BC*) et qui ont démontré qu'ils avaient des besoins supplémentaires.

RÉSULTATS

À ce jour, 715 étudiants ont reçu 1,9 million de dollars en bourses directes.



À ce jour, 715 étudiants ont reçu 1,9 million de dollars en bourses directes

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<https://studentaidbc.ca/news/grants-scholarships/new-bc-access-grant-labour-market-priorities>

<https://studentaidbc.ca>

INITIATIVE : Mesures incitatives à l'embauche des étudiants de programmes coopératifs et Mesures incitatives à l'embauche de diplômés de programmes coopératifs



OBJECTIF : Offrir des mesures incitatives afin que les employeurs offrent des stages en milieu de travail pour les étudiants inscrits dans les programmes d'enseignement coopératif ou qu'ils embauchent des nouveaux diplômés.

MINISTÈRES

Finance Manitoba et l'Éducation et Enseignement supérieur du Manitoba

DESCRIPTION

Le Programme de crédit d'impôt pour l'apprentissage et l'enseignement coopératifs (PCIAEC) est un ensemble de programmes offrant des mesures incitatives de nature fiscale aux employeurs qui offrent aux étudiants la possibilité d'acquérir de l'expérience en milieu de travail. Deux de ces programmes constituent des exemples de pratiques prometteuses :

- **Mesure incitative à l'embauche des étudiants de programmes coopératifs (MIEEPC) :** Les employeurs qui offrent des stages aux étudiants inscrits à des programmes d'enseignement coopératif reconnus peuvent réclamer un crédit d'impôt provincial de 10 % pour chaque étudiant, avec une limite de 1 000 \$ par stage.
- **Mesure incitative à l'embauche de diplômés de programmes coopératifs (MIEDPC) :** Les employeurs, qui embauchent à temps plein des étudiants ayant obtenu un diplôme d'un programme d'enseignement coopératif postsecondaire reconnu, peuvent réclamer un crédit d'impôt représentant 5 % des salaires et traitements versés à un diplômé au cours de chacune des deux premières années d'emploi, jusqu'à concurrence de 2 500 \$ par année (l'embauche doit avoir lieu dans les 18 mois qui suivent l'obtention du diplôme).

Les programmes d'enseignement coopératif jumelant l'enseignement en classe et l'apprentissage en milieu de travail sont depuis longtemps des mécanismes soutenant l'alignement entre les compétences et les systèmes d'éducation, et les besoins réels du marché du travail. Ces programmes de mesures incitatives sont toutefois un développement plus récent.

RÉSULTATS

Les institutions indiquent que l'offre de stages adéquats pour les étudiants peut représenter un défi. En outre, la possibilité d'être embauché par l'employeur une fois le stage terminé représente l'un des avantages des programmes d'enseignement coopératif pour les élèves. Or, même si cette embauche se réalise dans certains cas, les employeurs ne sont pas toujours en mesure de proposer un poste aux étudiants. Par ailleurs, si les mesures incitatives de nature financière peuvent encourager la participation des employeurs et les amener à offrir des possibilités d'emplois aux étudiants, que ce soit pendant ou après la réalisation de leur programme, il est difficile de déterminer l'influence de ces mesures sur la décision des entreprises de participer à de tels programmes.

Il existe actuellement 48 programmes d'enseignement coopératifs certifiés au Manitoba ; desquels un peu moins de la moitié participe activement au programme de mesures incitatives sur une base annuelle. Depuis la création du programme en 2003, la participation a varié d'une année à l'autre et affiche, dans une faible mesure, une tendance générale à la hausse. Le sommet annuel de participants – 367 élèves et 25 diplômés – ayant profité de ces mesures est survenu en 2014. Il s'agit de l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles.

48

programmes d'enseignement
coopératifs certifiés au Manitoba



Elèves et diplômés ayant profité de ces
mesures en 2014 :

367 élèves



+

25 diplômés



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

http://www.edu.gov.mb.ca/des/credit_impot/index.html

INITIATIVE : Base de données des diplômés dans la région du Nord-Ouest

OBJECTIF : Créer un lien entre les diplômés postsecondaires (collèges et universités) et les emplois disponibles dans la région du nord-ouest du Nouveau-Brunswick.

Nouveau-
Brunswick



MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail, Gouvernement du Nouveau-Brunswick

DESCRIPTION

Un partenariat multisectoriel du nord-ouest du Nouveau-Brunswick a créé une base de données contenant des renseignements clés sur les diplômés des écoles secondaires, des collèges et des universités de la région. Tous les diplômés intégrés dans cette base de données proviennent de la région, mais ils peuvent travailler actuellement à l'extérieur de celle-ci (y compris dans d'autres provinces ou territoires, ou aux États-Unis). Il peut également s'agir de diplômés en situation de chômage ou qui occupent un poste qui ne correspond pas à leurs compétences dans la région. Ces diplômés sont contactés par courriel, par téléphone ou par la poste.

Cette base de données est en outre utilisée pour communiquer des informations portant sur le développement économique régional, des informations sociales et culturelles ainsi que des renseignements sur les programmes et services offerts.

Par ailleurs, les employeurs peuvent s'inscrire et afficher les postes qu'ils aimeraient pourvoir. À ce moment, une offre d'emploi est transmise aux diplômés dont le niveau de scolarité ou de formation correspond aux exigences du poste affiché.

RÉSULTATS

Depuis la création de ce projet en 2004, quelque 4 500 diplômés se sont inscrits à la base de données régionale.

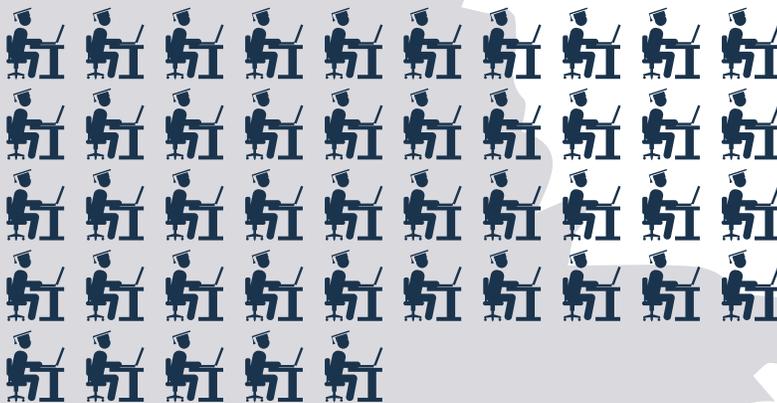
Non seulement la base de données a-t-elle créé une synergie entre les nouveaux diplômés et les employeurs de la région, mais le projet sert également de lien entre les différents partenaires de développement économique de la région, soutenant ainsi un projet répondant à un besoin commun.

Le succès de ce projet ne se définit pas uniquement par la quantité de jeunes et de diplômés qui sont en contact avec la région du Nord-Ouest par l'intermédiaire de ce système, mais également par le nombre d'employeurs qui ont réussi à trouver des candidats qualifiés répondant aux exigences des postes qu'ils offraient.

En 2013, un nouveau fournisseur a pris en main la gestion de la base de données (Edupol). Il poursuivra la surveillance de l'utilisation faite par les diplômés et les employeurs.

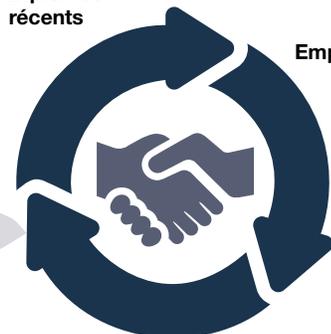
4 500

diplômés sont inscrits dans la base de données régionale



La base de données a créé une synergie entre les diplômés récents et les employeurs dans la région et entre les partenaires du développement économique de la base de données régionales dans la région

Diplômés récents



Employeurs

Partenaires de développement économique

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.bdno.ca>

INITIATIVE : Le rôle de la Commission des partenaires du marché du travail et la priorisation des besoins du marché du travail

OBJECTIF : La mission de la Commission des partenaires du marché du travail consiste à veiller au développement et à l'utilisation optimale du capital humain – compétences, expérience et savoirs des personnes – par une action concertée des acteurs du marché du travail, dans une perspective d'accroissement de la prospérité du Québec.

En vue d'améliorer l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail établit tous les deux ans une priorisation des formations professionnelle et technique à offrir en fonction des besoins du marché du travail.

Québec



MINISTÈRE

Commission des partenaires du marché du travail / Emploi-Québec, Gouvernement du Québec

DESCRIPTION

Mise sur pied en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail est une instance nationale de concertation qui réunit les principaux décideurs représentant les employeurs, la main-d'œuvre, le milieu de l'enseignement, les organismes communautaires ainsi que certains ministères à vocation économique et sociale.

Le marché du travail requiert des interventions particulières selon les régions, les secteurs économiques et les clientèles. Pour accomplir ses actions, la Commission des partenaires du marché du travail peut compter sur un réseau formé de différents partenaires notamment sur les plans régional, sectoriel et des clientèles.

L'exercice de priorisation des besoins du marché du travail consiste à identifier les professions et métiers pour lesquels l'offre de formation professionnelle et technique devrait être augmentée. Ces priorités servent de référence nationale en matière de besoins de main-d'œuvre en appuyant les ministères et organismes, dont le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, dans les décisions visant à améliorer l'adéquation formation emploi.

Le modèle utilisé est basé sur des données du marché du travail telles que le taux de croissance prévu de l'emploi par industrie (secteur d'activité économique selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord) et les perspectives d'emploi par profession ou métier d'Emploi-Québec.

Il tient compte des secteurs d'activité économique qui connaîtront d'importants besoins de main-d'œuvre en raison des départs à la retraite. Il intègre aussi les métiers de la construction pratiqués hors construction et les professions de la santé non visées par l'exercice de priorisation du ministère de la

Santé et des Services sociaux. Notons également qu'il n'exclut pas d'emblée les professions et métiers présentant un fort taux de roulement, mais l'analyse des causes de ce roulement pourrait amener l'exclusion de certaines de ces professions et de ces métiers.

RÉSULTATS

La mission de la Commission des partenaires du marché du travail permet :

- de favoriser la concertation afin de s'assurer que les politiques publiques d'emploi répondent à l'adéquation du marché du travail et des clientèles ;
- de publier des rapports d'activités des résultats concernant le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

En 2013–14, l'exercice de priorisation des besoins en matière de formation a mené à l'établissement d'une liste à deux volets :

- 14 professions et métiers pour lesquels l'offre de formation devrait être augmentée ;
- 23 professions et métiers pour lesquelles des efforts accrus de promotion de la profession, du métier ou du programme de formation sont pertinents.

À la suite de la diffusion de la liste de priorisation de 2013–14, 12 demandes d'autorisation pour offrir des programmes d'études correspondant aux professions et métiers ciblés par le volet 1 de la liste ont été déposées au le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Le nouvel exercice de priorisation des besoins de formation professionnelle et technique 2015–16 en fonction des besoins du marché du travail est en cours depuis l'automne 2014 avec la consultation des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail en collaboration avec les directions régionales d'Emploi-Québec et les comités sectoriels de mainzd'œuvre. La finalisation de l'exercice est prévue pour juin 2015.

Priorités liées aux besoins de formation

14 professions pour lesquelles il conviendrait d'augmenter les possibilités de formation



23 professions qui justifient des efforts accrus de promotion et le programme de formation



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.cpmpt.gouv.qc.ca>

<http://www.emploiuebec.gouv.qc.ca>

INITIATIVE : Les enquêtes Relance en enseignement supérieur

Québec

OBJECTIF : La Relance à l'université vise à décrire et à faire connaître la situation de personnes diplômées des formations technique et universitaire après l'obtention de leur diplôme.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

DESCRIPTION

Recensements annuel (cégeps) ou bisannuel (universités) sur la situation d'insertion dans le marché du travail des nouveaux diplômés de la formation professionnelle, de la formation technique (attestations d'études collégiales, diplômes d'études collégiales) et de la formation universitaire (baccalauréats, maîtrises, doctorats).

RÉSULTATS

Depuis leur mise en place, les enquêtes Relance ont favorisé une adéquation formation emploi au niveau de la formation technique dans les cégeps ainsi qu'une meilleure calibration de l'offre de formation. À l'université, les enquêtes Relance permettent aux futurs diplômés d'identifier les secteurs du marché du travail présentant les meilleures possibilités d'emploi.

La Relance à l'université comble un besoin d'information fiable et actualisée sur l'intégration au marché du travail des nouveaux titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise, et ce, aussi bien par discipline et par domaine d'études que pour l'ensemble du Québec.

À l'université, les sondages sur la relance permettent aux futurs diplômés de cerner les secteurs du marché du travail qui offrent les meilleures perspectives d'emploi



La Relance à l'université (New Start at University) comble un besoin d'information fiable et à jour sur l'intégration des nouveaux diplômés de premier ou de deuxième cycle dans le marché de l'emploi, en fonction de la discipline, du champ d'études et pour l'ensemble du Québec



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.mesrs.gouv.qc.ca/relance>

<http://www.education.gouv.qc.ca/index.php?id=35285>

INITIATIVE : Réseau NEXT



OBJECTIF : Fournir aux élèves et aux jeunes adultes des informations portant sur la planification axée sur la carrière en utilisant des vidéos spécialement produites, des billets de blogue, des articles, des informations sur le marché du travail et les médias sociaux.

MINISTÈRE

Ministère de l'Innovation et de l'Apprentissage avancé, Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

DESCRIPTION

Le réseau *NEXT Network* constitue une destination en ligne pour les jeunes personnes qui recherchent des informations portant sur la planification axée sur la carrière et adaptées au marché de l'emploi de l'Île-du-Prince-Édouard.

Les utilisateurs disposent d'un accès à plus de 150 vidéos professionnelles qui présentent des images personnalisées des milieux de travail et des programmes d'éducation postsecondaires de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que des entrevues avec des employeurs, des travailleurs et des étudiants.

Le site propose également des billets de blogue sur le travail, l'école, les finances et autres sujets connexes, ainsi que des profils de carrière et d'institutions postsecondaires de partout au Canada.

RÉSULTATS

Le réseau *NEXT Network* :

- a remporté en 2013 le prix *PEI Inter-Departmental Award for Innovation in Government* ;
- a été mis en nomination pour le *National Digi Award for Best Educational Video Series* de 2010 ;
- a été présenté à des centaines d'élèves, d'enseignants, de conseillers en orientation et d'administrateurs par l'intermédiaire de son programme de sensibilisation dans les écoles ; et,
- compte des centaines de membres et est activement suivi sur les médias sociaux.

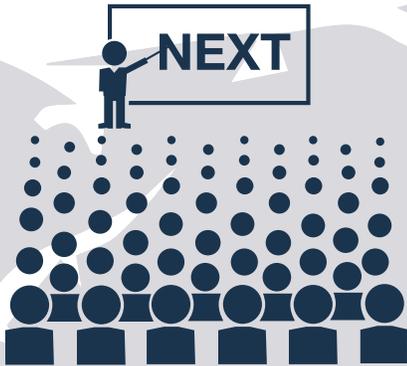
A remporté le prix *PEI Inter-Departmental Award for Innovation in Government* en 2013



A été mis en nomination pour le *National Digi Award for Best Educational Video Series* de 2010



A été présenté à des centaines d'élèves, d'enseignants, de conseillers d'orientation professionnelle et d'administrateurs par l'intermédiaire de son programme de sensibilisation dans les écoles



NEXT Network a des centaines de membres et le site bénéficie d'un suivi très actif dans les médias sociaux



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.nextnetwork.ca>

INITIATIVE : Initiative des assistants à la recherche

OBJECTIF : Soutenir les étudiants à mesure qu'ils développent leurs compétences grâce à des emplois dans le domaine de la recherche et renforcer les partenariats stratégiques entre le secteur privé et celui des universités.

Nouveau-
Brunswick



MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail, Gouvernement du Nouveau-Brunswick

DESCRIPTION

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail offre financemement annuelle afin de soutenir l'Initiative des assistants à la recherche de la Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick. La Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick est une société indépendante faisant des investissements ciblés en recherche afin de stimuler l'innovation et améliorer la productivité.

L'Initiative des assistants à la recherche a pour objectif d'augmenter les sources de financement et le nombre d'occasions d'acquérir de l'expérience pour les étudiants postsecondaires, tout en renforçant les partenariats entre les universités du secteur privé. Le programme d'assistant est offert aux étudiants du premier cycle et des cycles supérieurs travaillant auprès de professeurs et de chercheurs qui dirigent des projets de recherche appliquée en lien avec les industries stratégiques du Nouveau-Brunswick (par exemple, l'énergie et l'environnement, les biosciences, le domaine aérospatial et la défense, la fabrication industrielle, le bois à valeur ajoutée et les aliments à valeur ajoutée).

Le financement accordé pour l'Initiative des assistants à la recherche permet aux chercheurs d'attirer des étudiants et de retenir leurs services tout en s'assurant d'obtenir un financement supplémentaire de la part des conseils subventionnaires du gouvernement fédéral. Les étudiants obtiennent par le fait même une expérience précieuse en laboratoire dans un environnement intégrant les besoins de l'industrie, permettant ainsi le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée qui fait avancer et soutient les activités de recherche et d'innovation du Nouveau-Brunswick.

RÉSULTATS

Depuis 2003, l'Initiative des assistants à la recherche a soutenu plus de 1 050 étudiants du premier cycle et des cycles supérieurs dans la poursuite de leurs études dans les universités du Nouveau-Brunswick.

Plus de **1 050** participants



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://nbif.ca/en>

<http://nbif.ca/fr>

INITIATIVE : Carrés de sable

Nouvelle-Écosse



OBJECTIF : Favoriser une culture entrepreneuriale et créer des environnements propices à l'innovation.

MINISTÈRE

Ministère du Travail et de l'Éducation supérieure, Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

DESCRIPTION

L'initiative *Sandbox* (carré de sable) est un programme pilote échelonné sur trois ans ciblant la création de partenariats entre les établissements postsecondaires et le secteur privé afin de développer les compétences et les connaissances de nature entrepreneuriale chez les jeunes gens.

Les « sandboxes » sont des espaces collaboratifs hébergés par des universités et des collèges. Ces espaces permettent de rassembler des étudiants, des mentors et des conseillers externes afin de développer des concepts d'affaires pour ensuite les réaliser. Les sandboxes sont conçus pour mettre à profit les ressources humaines et les capacités de recherche des étudiants des universités et collèges de la province afin de créer des entreprises fondées sur la connaissance tout en offrant de nouvelles possibilités de formation pour les étudiants.

Six sandboxes ont été lancés dans le cadre du projet pilote échelonné sur trois ans :

- *ICT Sandbox* – Carré de sable centré sur les technologies de l'information et des communications.
- *Cultiv8 Sandbox* – Carré de sable centré sur l'innovation agricole.
- *Island Sandbox* – Carré de sable centré sur les technologies propres et l'entreprise sociale.
- *IDEA Sandbox* – Carré de sable centré sur le développement entrepreneurial.
- *Spark Zone Sandbox* – Carré de sable centré sur les affaires et l'entreprise sociale.
- *Launch Box Sandbox* – Carré de sable centré sur le développement entrepreneurial.

La programmation des carrés de sable comprend généralement :

- Un aspect éducatif, ou faisant partie de la formation scolaire, qui apporte des connaissances fondamentales et une formation en affaires, en entrepreneuriat et en entreprise sociale ;
- Un programme d'activités parascolaires comprenant des séminaires, des webinaires, des conférences et un accès à des intervenants spécialisés détenant des connaissances sur différents sujets comme la gestion de la propriété intellectuelle, la réglementation entourant les affaires, les finances d'entreprises, les lois qui s'appliquent aux affaires et la comptabilité ;
- La mise en relation avec des mentors et de possibles investisseurs ; et,
- Une formation pour permettre la participation aux concours de présentation permettant de faire la promotion d'idées et de plans d'affaires ainsi que la participation à des événements comme des week-ends de démarrage d'entreprise et d'autres compétitions.

RÉSULTATS

Un rapport sur les résultats préliminaires de l'initiative Sandox est présentement en développement. Sa publication est prévue à la fin du printemps ou au début de l'été 2015.

Six Sandboxes ont été lancés dans le cadre de ce programme pilote échelonné sur trois ans :

ICT Sandbox – Axé sur la technologie de l'information et des communications



Cultiv8 Sandbox – Axé sur l'innovation en agriculture



Island Sandbox – Axé sur la technologie propre et l'entreprise sociale



IDEA Sandbox – Axé sur les entrepreneurs émergents



Spark Zone Sandbox – Axé sur les affaires et les entreprises sociales



Launch Box Sandbox – Axé sur les entrepreneurs émergents



PRINTEMPS OU AU DÉBUT DE L'ÉTÉ 2015

Résultats à venir									

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://novascotia.ca/lae>

INITIATIVE : Des compétences pour réussir

OBJECTIF : Accroître la réussite professionnelle des Ténoises et Ténois, combler les pénuries de main-d'œuvre compétente dans les emplois très demandés et répondre plus efficacement aux besoins des employeurs.

Territoires du
Nord-Ouest



MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

DESCRIPTION

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) pilote l'initiative *Des compétences pour réussir* afin de porter un regard à l'échelle du système sur les programmes, le soutien et les parcours en matière d'études postsecondaires, d'éducation des adultes et de formation professionnelle et afin de trouver des stratégies capables d'améliorer les résultats liés à l'éducation et à l'emploi.

Les quatre principaux objectifs de l'initiative *Des compétences pour réussir* sont :

1. Mieux comprendre les besoins actuels et futurs du marché du travail;
2. Veiller à la pertinence du soutien et des mesures incitatives pour qu'ils cadrent avec l'évolution des exigences du marché du travail;
3. S'assurer que les Ténoises et Ténois ont accès à des études postsecondaires, à de l'éducation des adultes ainsi qu'à des programmes et à des parcours de formation professionnelle débouchant sur des emplois;
4. Encourager la diversification et la croissance économiques en garantissant une main-d'œuvre qualifiée aux employeurs et aux entreprises.

Le GTNO voit le développement des compétences dans la perspective du continuum de l'éducation. L'initiative *Des compétences pour réussir* s'appuie sur les efforts déployés pour améliorer le développement de la petite enfance et les résultats du système d'éducation primaire-secondaire, par l'entremise de *Right from the Start: A Framework for Early Childhood Development* (partir du bon pied : cadre de développement du jeune enfant) et *Education Renewal and Innovation Framework: Directions for Change* (cadre d'action pour la réforme et l'innovation en éducation : nouvelles orientations).

RÉSULTATS

Un cadre stratégique décennal de l'initiative Des compétences pour l'avenir a été élaboré pour permettre au système d'éducation et de formation de maintenir le rythme avec la dynamique changeante du marché du travail, de sorte que les élèves, les travailleuses et travailleurs ainsi que les résidentes et résidents du territoire acquièrent les compétences nécessaires dans l'économie et le marché du travail du xxi^e siècle.

Ce cadre a été mis au point avec les conseils et le soutien d'un comité directeur et d'un groupe consultatif et a été éclairé par le savoir collectif de quatre équipes de travail. Il reflète les commentaires reçus des parties intéressées lors de séances de groupes de discussion régionaux, lors d'un colloque territorial et grâce à un sondage en ligne.

Le GTNO s'est de plus associé au Conference Board du Canada pour examiner les besoins du marché du travail prévus dans les cinq, 10 et 15 prochaines années. Selon les prévisions, d'ici 15 ans, 75 p. 100 des emplois à combler nécessiteront un diplôme d'études postsecondaires.

Le cadre est la première étape d'un processus de décennal. La prochaine étape sera l'élaboration d'un plan d'action pour concrétiser la vision, les objectifs et les priorités du cadre ainsi que d'un plan de suivi, d'évaluation et de reddition des comptes, pour mesurer les résultats et suivre les progrès.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.skills4success.ca>

INITIATIVE : Visites d'une journée

Yukon



OBJECTIF : Fournir aux élèves des orientations quant aux collèges et institutions postsecondaires.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, Gouvernement du Yukon

DESCRIPTION

Pour une journée, les élèves de 7^e année sont invités au Collège du Yukon afin de participer à plusieurs activités pratiques animées par les professeurs du Collège. Les élèves peuvent prendre part à des activités sur deux sujets, généralement avec une composante externe. Les cours peuvent toucher des sujets tels que : chimie, GPS, ressources aquatiques, biologie, premiers soins, menuiserie, santé, physique, géologie et recherche.

Le premier programme a été mis en place dans les années 90 et ne traitait que de chimie. En effet, le professeur de chimie du Collège a créé un atelier d'activités pratiques pour les élèves de 7^e année qui combine des éléments pratiques ainsi diverses démonstrations sur des sujets tels que les métaux, les sels, les ions ainsi que les solutions et les réactions.

Le programme officiel de visites d'une journée au Collège du Yukon a été initié en 2003 par un professeur qui voulait rentabiliser le déplacement des élèves au Collège. Il a demandé si d'autres activités pouvaient être organisées au Collège lorsque les élèves se déplaceraient pour l'atelier de chimie.

Jusqu'à présent, plusieurs ateliers ont été offerts sur la biologie, la chimie, les premiers soins, la recherche, les GPS, les ressources aquatiques et la menuiserie.

Tous les ateliers sont offerts par des professeurs du Collège et depuis peu, les professeurs des domaines des soins infirmiers et de la recherche ont réussi à faire participer leurs étudiants afin d'aider lors des ateliers.

RÉSULTATS

Dans les 12 dernières années, environ deux journées d'ateliers ont été organisées chaque printemps. Plus de 1 000 élèves ont participé et ont assisté à deux ateliers.

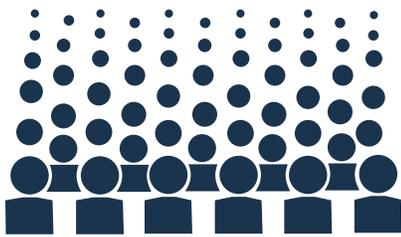
Nous avons eu des partenariats fructueux au cours des années avec les membres du gouvernement du Yukon, notamment *Health & Social Drug and Alcohol*, la Foresterie et les Archives qui ont tous prêtés main forte dans l'élaboration de ces ateliers.

Après chaque atelier, les professeurs et les présentateurs doivent remplir un formulaire et faire part de leurs commentaires. Invariablement, les professeurs notent la participation active ainsi que l'intérêt des participants. Ils souhaitent revenir à chaque année!

Les groupes sont par ailleurs exposés à l'environnement du Collège, leur permettant ainsi de connaître de potentiels futurs professeurs et d'amorcer leurs réflexions sur leurs études postsecondaires.

Il est possible d'élargir les sujets des ateliers aux domaines suivants : physique, secteur minier, géologies, domaine culinaire, patrimoine, électricité et les pêches. La seule limite est la disponibilité et le temps dont dispose les formateurs du Collège afin de préparer les ateliers.

A rejoint 1 000 élèves de 7^e année



Le Secrétariat de l'alcool et des drogues, Santé et Affaires sociales du Yukon, ainsi que les services des forêts et des archives du Yukon ont contribué à mener des séances



Les enseignants soulignent la participation des élèves et leur intérêt soutenu. Ils souhaitent constamment revenir!



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

[http://www.yukoncollege.yk.ca/research/pages/science_adventuresReport\(s\)](http://www.yukoncollege.yk.ca/research/pages/science_adventuresReport(s))

INITIATIVE : Programmes d'enseignement coopératif et de stages de l'Université de Regina

OBJECTIF : Fournir des programmes qui intègrent l'expérience en milieu de travail dans le processus d'apprentissage régulier des étudiants.

Saskatchewan

MINISTÈRE

Université de Regina en partenariat avec le ministère de l'Éducation supérieure, Gouvernement de la Saskatchewan

DESCRIPTION

Établie en 1969, l'Université de Regina est une pionnière de l'enseignement coopératif au Canada. Les étudiants inscrits à l'enseignement coopératif appliquent les compétences acquises en classe dans un milieu de travail, puis deviennent des étudiants plus solides en appliquant l'expérience acquise en milieu de travail à leur apprentissage académique.

L'enseignement coopératif est offert dans les facultés : d'administration des affaires, d'arts, de génie et sciences appliquées, ainsi que dans plusieurs programmes offerts par la faculté des sciences (biologie, sciences informatiques, chimie, biochimie, mathématiques et statistiques, et physique).

RÉSULTATS

Les différentes possibilités offertes par le programme d'enseignement coopératif, telles que l'exploration des carrières possibles, le développement d'un réseau de contacts sur le terrain, l'acquisition des compétences qui sont transférables en milieu de travail et un salaire pendant la formation assurent le succès de ce programme. La plupart des étudiants du programme coopératif reçoivent des offres d'emploi avant même d'avoir obtenu leur diplôme, souvent de la part de l'employeur qui leur a fourni un stage ou un enseignement coopératif, alors que les autres se trouvent un emploi plus rapidement après avoir obtenu leur diplôme. Le programme d'enseignement coopératif joue également un rôle important dans le programme *UR Guarantee* de l'Université de Regina, qui offre une année d'enseignement universitaire supplémentaire gratuite aux étudiants de premier cycle qui n'ont pas décroché un emploi dans leur champ de compétences après l'obtention de leur diplôme.

Les programmes coopératifs continuent à se développer au sein de l'Université de Regina notamment en raison de l'augmentation du nombre de participants autochtones ou étrangers. Des programmes de stages ont en outre été ajoutés afin de mieux s'adapter à l'évolution des besoins des étudiants et des employeurs. En 2014, l'Université de Regina a reçu un nombre d'inscriptions record pour ses programmes de coopération et de stage conçus pour les étudiants qui jumellent travail et études. Les inscriptions ont d'ailleurs augmenté de 55 pour cent au cours des 10 dernières années. Grâce aux salaires versés pour leurs stages de coopération, les étudiants du programme ont gagné plus de 10 millions de dollars en 2014, des sommes qui ont grandement contribué à compenser leurs frais de scolarité et de subsistance.

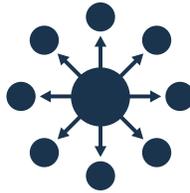
Capacité de :



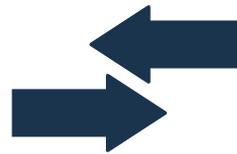
Prospecter des possibilités de carrières

Possibilités de carrières

Développer un réseau de contacts



Apprendre des compétences transférables en milieu de travail



Gagner de l'argent tout en apprenant



A permis au programme d'apprentissage coopératif de réussir

En 2014, l'Université de Regina a reçu un nombre d'inscriptions record pour ses programmes de coopération et de stage conçus pour les étudiants qui jumellent travail et études

55 % ↑

au cours des 10 dernières années

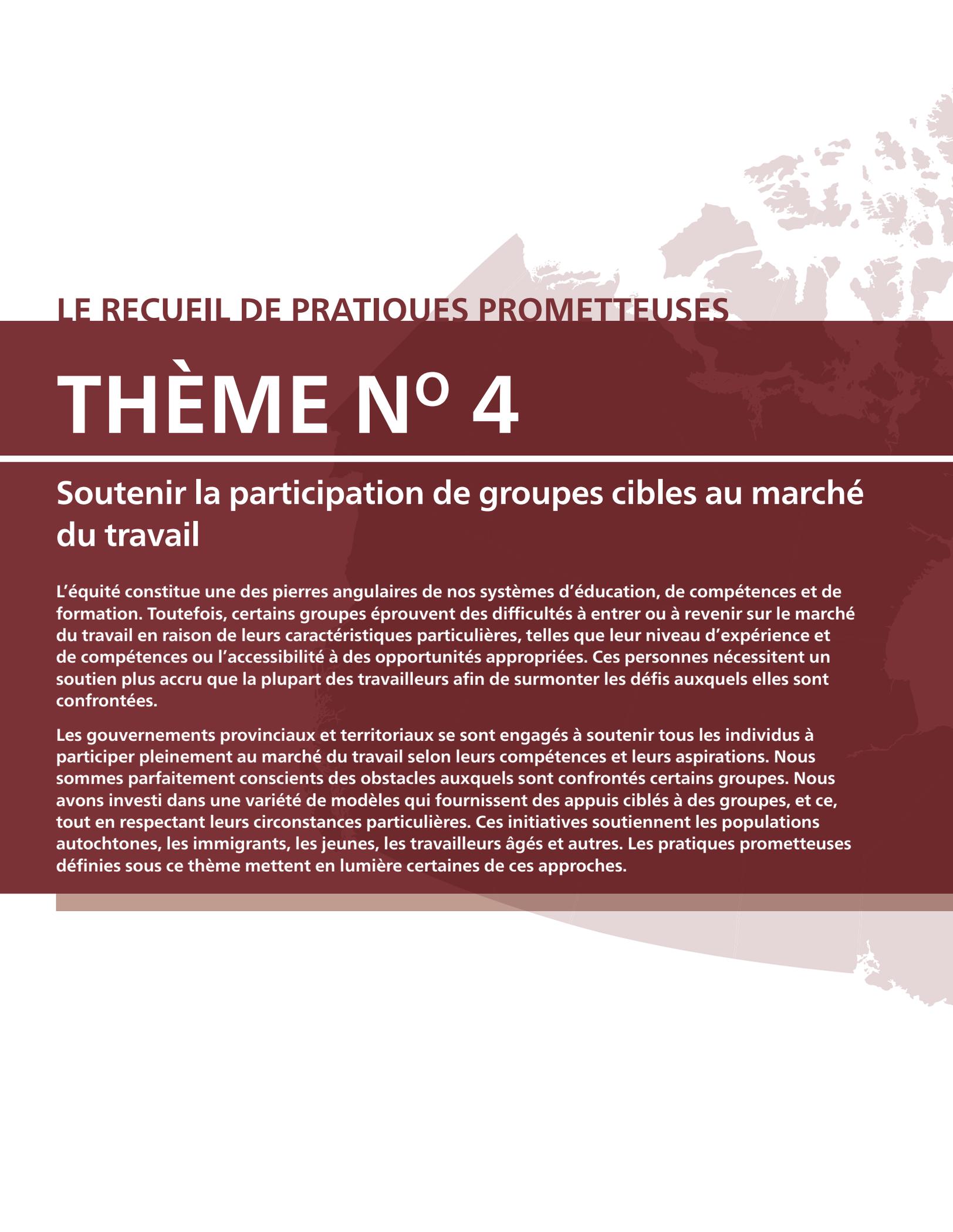
Les participants au programme ont gagné plus de 10 M\$ en 2014 au moyen de stages payés



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.uregina.ca/careercentre>

<http://www.uregina.ca/urguarantee>



LE RECUEIL DE PRATIQUES PROMETTEUSES

THÈME N° 4

Soutenir la participation de groupes cibles au marché du travail

L'équité constitue une des pierres angulaires de nos systèmes d'éducation, de compétences et de formation. Toutefois, certains groupes éprouvent des difficultés à entrer ou à revenir sur le marché du travail en raison de leurs caractéristiques particulières, telles que leur niveau d'expérience et de compétences ou l'accessibilité à des opportunités appropriées. Ces personnes nécessitent un soutien plus accru que la plupart des travailleurs afin de surmonter les défis auxquels elles sont confrontées.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux se sont engagés à soutenir tous les individus à participer pleinement au marché du travail selon leurs compétences et leurs aspirations. Nous sommes parfaitement conscients des obstacles auxquels sont confrontés certains groupes. Nous avons investi dans une variété de modèles qui fournissent des appuis ciblés à des groupes, et ce, tout en respectant leurs circonstances particulières. Ces initiatives soutiennent les populations autochtones, les immigrants, les jeunes, les travailleurs âgés et autres. Les pratiques prometteuses définies sous ce thème mettent en lumière certaines de ces approches.

A map of Canada is shown in a light, semi-transparent color. A dark red horizontal band is overlaid across the middle of the map, containing the text. The background of the entire page is a light, textured pattern.

INITIATIVES

1. Service d'information pour l'apprentissage en Alberta (Alberta)
2. Formation d'apprenti en coopération – projet pilote du Nord pour les techniciens d'équipement lourds (Manitoba)
3. Examen des qualifications acquises à l'étranger pour le secteur du gaz naturel liquéfié (Colombie-Britannique)
4. Cadre de référence concernant la main-d'œuvre (Yukon)
5. Information sur le marché du travail (Yukon)
6. Partenariat pour la formation des autochtones du Labrador (Terre-Neuve-et-Labrador)
7. Partenariat régional d'intégration de la main-d'œuvre en secteur manufacturier et Fabrique ta carrière, Région de l'Estrie et Fabrique ta carrière, Région de l'Estrie (Québec)
8. Programme de réussite des étudiants autochtones en soins infirmiers de l'Institut polytechnique de la Saskatchewan (Saskatchewan)
9. Programme d'emploi dans le secteur des métiers pour les membres de la communauté Métis (Alberta)
10. Fonds D'Aide À L'Emploi Pour les Jeunes (Ontario)
11. Programme de stages SYnC pour les jeunes (Île-du-Prince-Édouard)

INITIATIVE : Service d'information pour l'apprentissage en Alberta

OBJECTIF : Offrir des outils et des informations portant sur la carrière, l'apprentissage, l'emploi et les milieux de travail qui peuvent aider les Albertains à prendre des décisions éclairées au sujet de leur cheminement professionnel.



Alberta

MINISTÈRE

Ministère de l'Emploi, des Compétences, de la Formation et du Travail, Gouvernement de l'Alberta

DESCRIPTION

Le Service d'information pour l'apprentissage en Alberta vise à aider les Albertains à planifier leur formation et de leur carrière afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées et les mesures appropriées et ainsi obtenir du succès sur le marché du travail.

Le Service est géré par le ministère de l'Emploi, des Compétences, de la Formation et du Travail de l'Alberta. Il s'agit d'un partenariat entre les ministères de l'Éducation supérieure, de l'Éducation, des Services à la personne et de l'Emploi, des Compétences, de la Formation et du Travail. Le Service soutient les programmes, les services et les résultats partagés.

Le Service d'information pour l'apprentissage en Alberta fournit des ressources – en ligne, en format vidéo ou imprimé – qui s'appuient sur l'information sur le marché du travail et de l'emploi afin d'aider les Albertains à planifier leur carrière, leur formation et leur recherche d'emploi.

Ces ressources sont transmises à l'aide d'un réseau d'accès à plusieurs canaux (en ligne, par téléphone ou en personne) tout en s'arrimant à un modèle de service axé sur le client. Ce modèle inclut des points de services tels que les centres d'emploi de l'Alberta, la ligne prioritaire d'informations professionnelles (*Career Information Hotline*), ainsi que les conseillers en emploi et carrière et autres tiers fournisseurs de services. Les ressources qui découlent de cette initiative sont également utilisées par les établissements d'enseignement secondaires et postsecondaires, puisque l'utilisation de certaines de ces ressources est autorisée par Éducation Alberta dans le cadre de programmes d'études.

Groupe(s) ciblé(s)

Le site du Service d'information pour l'apprentissage en Alberta cible les élèves du secondaire et les étudiants du postsecondaire, les jeunes en transition, les personnes en recherche d'emploi, les travailleurs; les nouveaux arrivants, les personnes ayant des lacunes en littératie, les travailleurs expérimentés, les enseignants, les conseillers; les employeurs et les professionnels en carrière et en ressources humaines.

Élément(s) novateur(s)

Le Service d'information pour l'apprentissage en Alberta propose les éléments novateurs suivants :

- OCCinfo combine des profils de carrière et des vidéos, des informations sur le marché du travail, des données sur les revenus et les salaires, les métiers et professions en demande, les cheminements et formations académiques, ainsi que sur les exigences menant à l'obtention d'accréditations professionnelles. Il s'agit d'un guichet unique intégrant cette information.
- CAREERinsite guide les Albertains dans une démarche de planification de carrière proposant notamment des outils d'auto-évaluation interactifs, des moyens d'exploration de leurs options et la possibilité de développer un plan d'action pour la carrière.
- Alberta Work Search Online (Recherche de travail en ligne en Alberta) utilise une approche holistique pour les processus de recherche d'emploi en offrant aidant les Albertains à perfectionner leurs aptitudes de base, notamment des stratégies de recherche efficaces ainsi que des conseils de rédaction pour le curriculum vitae, pour l'amélioration des compétences en entrevue et pour la gestion des offres d'emploi.
- Un grand éventail de rubriques du Service d'information pour l'apprentissage en Alberta – en ligne ou sur papier – porte sur des sujets connexes comme la planification d'études postsecondaires, la sécurité des milieux de travail, l'adoption d'une attitude positive après une perte d'emploi et l'évaluation des capacités personnelles en entrepreneuriat.

Historique

Le secteur responsable des travaux entourant la planification de carrière au sein de différents ministères du gouvernement existe depuis de nombreuses années. Il a survécu aux modifications ministérielles, aux changements économiques aussi bien qu'aux transformations technologiques. Les ressources imprimées sont venues en premier. Elles ont été suivies par la création de la ligne *Career Information Hotline* en 1991 et par le lancement du premier site Web Service d'information pour l'apprentissage en Alberta en 1997. Depuis ce temps, le site Web est en expansion constante, notamment en ce qui concerne la quantité d'outils offerts, les contenus fournis et le nombre de visiteurs.

Comment cela soutient l'alignement

Le Service d'information pour l'apprentissage en Alberta – papier et en ligne – propose un alignement des ressources essentielles pour les quatre ministères contributeurs qui, ensemble, sont responsables de l'éventail complet des informations portant sur les carrières, l'éducation et le marché de l'emploi. Comme les quatre ministères en cause dirigent leur clientèle vers les mêmes ressources, le gouvernement peut alors rejoindre les Albertains par l'entremise d'un seul organe en ligne.

RÉSULTATS

Leçon(s) importante(s)

- Le Service d'information pour l'apprentissage en Alberta a fait ses preuves comme moyen de promotion de la planification de carrière couvrant l'ensemble de la vie de l'utilisateur. L'objectif est de présenter les carrières, l'apprentissage et la recherche d'emploi comme un tout faisant partie d'un cheminement et non comme une série d'événements disparates.
- La création et le maintien en place de ressources robustes et polyvalentes prennent beaucoup de temps et de détermination ainsi qu'une collaboration accrue.
- L'interrelation des aspects touchant les professions et les métiers, les données du marché du travail, programme d'études secondaires et postsecondaires, les accréditations professionnelles et les informations fournies par l'industrie est très complexe et plusieurs normes concurrentes doivent constamment être alignées.

Des enquêtes détaillées portant sur la satisfaction sont réalisées tous les trois ans. Dans l'enquête de 2013, 94,2 pour cent des répondants se sont dits généralement satisfaits du Service d'information pour l'apprentissage en Alberta en ce qui concerne la planification de carrière en ligne et les informations portant sur l'éducation et l'emploi. Ce pourcentage est d'ailleurs très stable d'un sondage à l'autre.

L'achalandage du site Web est surveillé. Pendant l'exercice 2013–14, le Service d'information pour l'apprentissage en Alberta a reçu 4 895 403 visites, ce qui en fait le service Web gouvernemental le plus utilisé en Alberta.

L'impression des ressources en ligne est également surveillée. Pendant l'exercice 2013–14, plus de 495 240 publications ont été imprimées via le Service d'information pour l'apprentissage en Alberta. Par ailleurs, 321 231 chargements de fichiers PDF ont été réalisés.

Quelque 135 000 utilisateurs se sont inscrits à l'outil de planification de carrière CAREERinsite depuis son lancement en 2011. La majorité des utilisateurs proviennent des écoles secondaires ou du second cycle du primaire de l'Alberta.



**TOUS LES
TROIS ANS**



**Achalantage
Web**

**Exercice financier 2013-14,
4 895 403 visites**



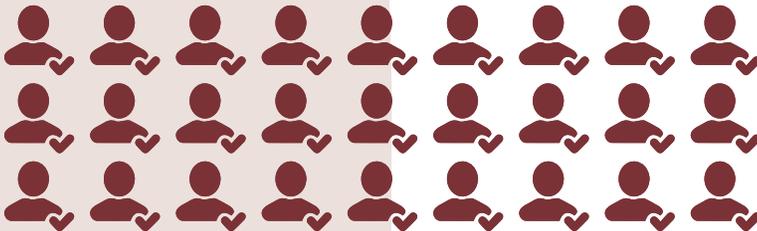
**Demandes
de versions
imprimées**

**Exercice financier 2013-14,
495 240 versions imprimées
distribuées**



321 231 PDF téléchargés

135 000 utilisateurs inscrits



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://alis.alberta.ca>

INITIATIVE : Formation d'apprenti en coopération – projet pilote du Nord pour les techniciens d'équipement lourd



OBJECTIF : Cibler l'adaptation d'un modèle de formation traditionnelle pour les apprentis afin de réduire les obstacles qui se dressent devant la formation des techniciens d'équipement lourd dans le nord du Manitoba

MINISTÈRE

Emploi et Économie Manitoba

DESCRIPTION

Pour répondre aux employeurs du Nord qui demandaient d'adapter le processus de formation traditionnel pour les apprentis afin d'éliminer les obstacles de formation dans le nord du Manitoba et d'augmenter la participation des résidents de la région dans les métiers, une équipe d'intervention intégrée du ministère de l'Emploi et de l'Économie a été créée en partenariat avec le Conseil sectoriel du nord du Manitoba, le Workplace Education Manitoba et l'Assiniboine Community College.

Le projet pilote met l'accent sur les participants autochtones. Il a été coordonné par le Conseil sectoriel du nord du Manitoba et a misé sur des stages d'apprenti coopératif permettant d'acquérir une expérience pratique comme technicien d'équipement lourd. Le Ministère et le Conseil sectoriel ont collaboré pour recruter des apprentis-stagiaires.

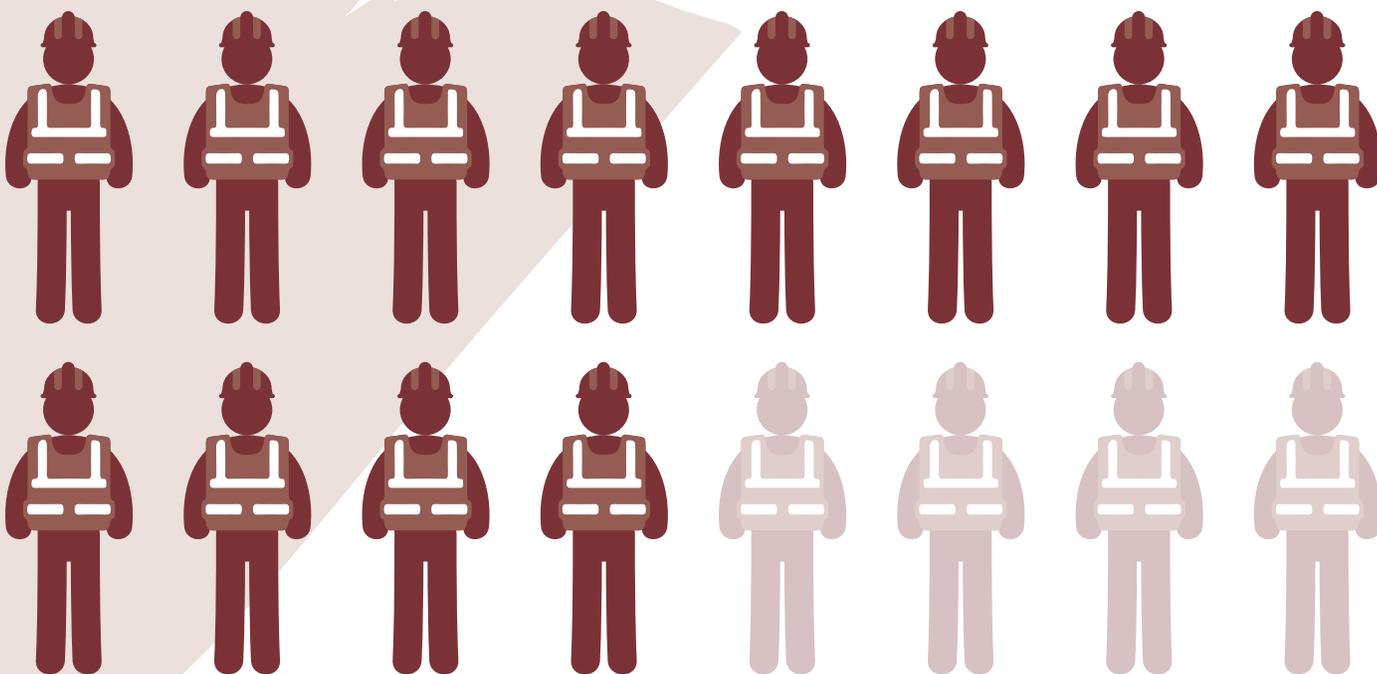
La formation technique a également été donnée par l'Assiniboine Community College dans la ville nordique de Thompson, au Manitoba, en utilisant une approche communautaire qui a permis aux apprentis de rester dans leurs communautés. Le déroulement de la formation a été modifié afin d'intégrer les compétences essentielles et une formation plus approfondie et de s'assurer que la formation technique de niveau 1 se fasse avant le premier jour en poste.

Tous les apprentis ont été inscrits au Conseil sectoriel du Nord du Manitoba suivant un modèle de consortium et le Conseil sectoriel a endossé le rôle de l'employeur. Les apprentis ont pu travailler sur différents sites, afin de nouer des relations avec les employeurs et de s'assurer qu'ils reçoivent une formation complète pour leur métier. À la fin du projet pilote, les participants avaient trouvé des employeurs et l'entente d'apprentissage avait été transférée au nouvel employeur pour terminer le niveau 3.

RÉSULTATS

Au 25 juillet 2014, 12 des 16 participants (75 pour cent) avaient réussi le programme de formation technique niveau 3 et ont soit trouvé un emploi, soit gardé leur emploi courant. Par ailleurs, les employeurs qui ont participé à l'initiative dans la région ont exprimé leur satisfaction envers ce programme qu'ils estiment efficace pour contrer les pénuries de main-d'œuvre. Ils espèrent en outre que d'autres initiatives similaires seront mises en place.

En se basant sur ce modèle efficace, le *Northern Construction Trades Training Project* (projet de formation aux métiers de la construction du Nord) a été lancé en 2015. Ce projet, prévu sur cinq ans, offrira à 32 Autochtones les outils pour devenir apprentis dans les métiers suivants : électriciens industriels, mécaniciens industriels et tuyauteur/monteur de conduites de vapeur.



75 % des participants ont réussi le programme avec une équivalence de formation technique de niveau 3 et ont soit trouvé un emploi, soit gardé leur emploi courant

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://gov.mb.ca/tce/apprent/index.fr.html>

INITIATIVE : Examen des qualifications acquises à l'étranger pour le secteur du gaz naturel liquéfié

Colombie-Britannique

OBJECTIF : Améliorer les possibilités d'embauche des travailleurs qualifiés qui ont été formés à l'étranger.

MINISTÈRE

Ministère de l'Emploi, du Tourisme et de la Formation aux compétences, Gouvernement de la Colombie-Britannique

DESCRIPTION

Ce programme reconnaît qu'il existe des obstacles à la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger qui empêchent les nouveaux arrivants d'utiliser pleinement leurs compétences dans l'économie canadienne et entraînent généralement des salaires plus faibles ainsi qu'une intégration moins réussie. Le processus d'examen *Foreign Qualifications Recognition* (reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger) de la Colombie-Britannique est unique sur le plan national et ont entraîné une amélioration de l'embauche pour les immigrants qualifiés.

La Colombie-Britannique a lancé son premier examen des qualifications acquises à l'étranger en 2012 pour enquêter sur les obstacles – réels ou ressentis – empêchant la reconnaissance des qualifications et freinant la réussite sur le marché du travail. L'examen de 2012 a été mené en collaboration directe avec les organismes de réglementation. Il se concentrait sur neuf professions et métiers à forte demande et a fourni des données quantitatives et qualitatives permettant de faire 24 recommandations visant à améliorer le processus en place en Colombie-Britannique en matière de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger. Le reste du Canada a reconnu que cette initiative était une approche novatrice pour améliorer les résultats en matière d'emploi pour les immigrants qualifiés. Le ministère de l'Emploi, du Tourisme et de la Formation professionnelle a travaillé avec les organismes de réglementation afin d'obtenir leurs données et évaluer si les perceptions d'obstacles à l'accréditation ressentis par les parties prenantes étaient fondées. Cette approche collaborative fondée sur des données probantes a constitué la méthodologie de base pour l'examen de 2014.

En 2014, la Colombie-Britannique a entrepris un examen de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger pour le secteur du gaz naturel liquéfié afin d'enquêter sur les obstacles qui se dressent pour l'obtention des accréditations et l'accès au marché du travail dans sept métiers et professions à forte demande dans ce secteur. Le travail a été réalisé en collaboration directe avec les partenaires de l'industrie et les organismes de réglementation. L'objectif de l'examen était de veiller à pourvoir les postes vacants lorsqu'aucun travailleur qualifié formé au Canada n'était disponible. En réalisant des évaluations rapides et efficaces des qualifications acquises à l'étranger, y compris les connaissances, les compétences et l'expérience de travail, les employeurs pourraient avoir accès aux travailleurs formés à l'étranger pour soutenir leurs investissements dans le secteur du gaz naturel liquéfié. La portée du projet touche les résidents permanents et les citoyens ayant des qualifications acquises à l'étranger, ainsi que des personnes désirant immigrer au Canada.

L'examen comprend cinq composantes principales :

1. L'analyse des informations du marché du travail.
2. Un examen de la documentation.
3. Une analyse de l'application de la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger et des données connexes.
4. Des entrevues avec 28 parties prenantes.
5. Quatre réunions collaboratives axées vers les mesures à prendre.

Les professions et métiers sélectionnés : chaudronniers et tuyauteurs; conducteurs de camion; travailleurs de puits de pétrole et de gaz naturel; conducteurs d'installation de broyage; ingénieurs électriciens.

La participation des parties prenantes était essentielle pour s'assurer que les futurs partenaires de mise en œuvre du plan d'action apportent leur soutien et rendent des comptes. Ces parties prenantes incluent le ministère du Développement du gaz naturel, Citoyenneté et Immigration Canada, les groupes partisans du gaz naturel liquéfié, les organismes de réglementation, le Conseil d'emploi pour les immigrants de la Colombie-Britannique et des réseaux d'immigrants détenant un statut professionnel. Les principaux organismes de réglementation qui seront impliqués tout au long de la mise en œuvre sont l'Industry Training Authority, la BC Safety Authority et l'*Insurance Corporation of BC* (ICBC).

La Colombie-Britannique travaille à la mise en œuvre de 11 recommandations provenant de l'examen, qui soutiendront la présence des effectifs nécessaires pour saisir les occasions d'exploitation des ressources naturelles.

RÉSULTATS

Voici les mesures en cours :

- Faire de la recherche visant à identifier de possibles changements de politiques concernant la reconnaissance de compétences étrangères des mécaniciens de machines fixes afin de faciliter le processus de certification menant à la reconnaissance de leurs compétences et expérience professionnelle.
- Le développement d'un guide englobant les professions et métiers réglementés dans le secteur des ressources naturelles pour pallier le manque d'information en matière d'accréditation et d'exigences réglementaires pour les employeurs de ce secteur. Les documents seront publiés sur papier, sur le Web et sous forme d'affiches.
- Évaluer la possibilité, dans des circonstances définies, d'assouplir les règles d'octroi de permis de conduire pour véhicules lourds afin de permettre aux travailleurs formés à l'étranger de travailler comme camionneurs dans le secteur de gaz naturel liquéfié.
- Initier un projet de recherche afin de comprendre la préférence des employeurs à embaucher des travailleurs possédant de l'expérience de travail canadienne et identifier des alternatives possibles.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

http://www.welcomebc.ca/welcome_bc/media/Media-Gallery/docs/FQR/foreignqualificationsreview_LNG_Dec2014.pdf

INITIATIVE : Cadre de référence concernant la main-d'œuvre



OBJECTIF : S'assurer que le marché du travail est inclusif et adaptable et qu'il répond à la grande diversité de l'économie.

MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, Éducation supérieure, Gouvernement du Yukon

DESCRIPTION

Le Yukon a adopté une approche collaborative, soutenue par le développement du Cadre du marché du travail du Yukon, afin de guider les activités du marché du travail au cours des dix prochaines années, tant pour les employeurs que les employés. En 2009–10, des groupes de travail ont été formés et étaient composés des principaux intervenants du marché du travail, notamment issus des entreprises et de l'industrie, des organismes non gouvernementaux, du gouvernement du Canada et de certains organismes des Premières Nations.

Ces groupes de travail ont développé cinq stratégies accompagnées de plans d'action :

- Stratégie de formation axée sur les métiers et les compétences globales.
- Stratégie en matière d'immigration.
- Stratégie d'information sur le marché du travail.
- Stratégie de recrutement.
- Stratégie de maintien de l'effectif.

L'évaluation de ces stratégies et de ces plans d'action est soutenue par des comités d'intervenants composés d'environ 70 parties représentant 50 organisations.

Ce processus est unique en raison de la ratification des stratégies par tous les participants. Ils se sont également approprié la responsabilité d'élaborer des stratégies, de réaliser leur mise en œuvre, d'effectuer un suivi et d'en faire l'évaluation.

RÉSULTATS

Les comités stratégiques de recrutement et maintien de l'effectif, d'immigration et d'information sur le marché du travail terminent actuellement leurs mises à jour respectives pour leurs plans d'action de 2014–17. Le plan d'action de la Stratégie d'information sur le marché du travail a été approuvé en novembre 2014.



Des groupes de travail ont développé cinq stratégies et plans d'action connexes



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

[http://www.labourmarketframeworkukon.com/index\(F\).html](http://www.labourmarketframeworkukon.com/index(F).html)

INITIATIVE : Information sur le marché du travail

OBJECTIF : La Stratégie d'information sur le marché du travail fait partie du Cadre du marché du travail. L'objectif de la Stratégie d'information sur le marché du travail est de fournir aux utilisateurs des informations sur le marché du travail qui sont pertinentes, de qualité supérieure et actualisées afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées quant au marché du travail du Yukon :

- en diffusant des informations sur le marché du travail et en les maintenant à jour ;
- en augmentant la sensibilisation aux informations du marché du travail ; et,
- en augmentant l'accès aux informations portant sur le marché du travail.



MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation, Éducation supérieure, Gouvernement du Yukon

DESCRIPTION

Éducation Yukon utilise certaines initiatives d'information portant sur le marché du travail pour prendre des décisions éclairées au sujet du financement et des projets de formation :

- Le Yukon Occupational Modeling System (Système de modelage professionnel du Yukon) utilise les codes de la Classification nationale des professions (CNP) pour faire une prévision des professions et métiers en demande en fonction de scénarios macroéconomiques.
- La Yukon Labour Supply and Migration Study (Étude sur la disponibilité de la main-d'œuvre et la migration) fournit une analyse des données portant sur la main-d'œuvre et la migration au Yukon.
- Le Yukon Business Survey (Enquête auprès des entreprises du Yukon) met l'accent sur la mise à jour des renseignements faisant partie du Registre des entreprises du Yukon, plus particulièrement les informations touchant les opérations commerciales, la demande de main-d'œuvre, le tourisme, les effets provoqués par l'exploitation minière et la construction ainsi que les activités futures des entreprises.
- La Labour Market Information Study (Étude sur l'information du marché du travail) permet de déterminer quelles sont les meilleures options pour diffuser efficacement aux intervenants les informations portant sur le marché du travail.

RÉSULTATS

Le *Yukon Occupational Modeling System* aide Éducation Yukon à établir ses priorités quant à l'attribution du financement pour la formation afin de répondre aux compétences et métiers en demande.

Les résultats du rapport portant sur l'étude *Yukon Labour Supply and Migration* sont encourageants :

- La demande provenant du marché de l'emploi devrait être forte à moyen et long termes; un besoin de 3 683 employés est prévu d'ici 2021.
- Lorsqu'on tient compte de la retraite et d'autres facteurs touchant le marché de l'emploi, la demande devrait être en augmentation pour atteindre 6 308 postes.

La *Labour Market Information Study* conclut qu'il existe un besoin de centralisation de toutes informations touchant le Yukon. Ces informations pourraient être présentées par l'intermédiaire d'un outil accessible à tous.

- Un portail Web sur les informations du marché du travail est actuellement en développement et son lancement est prévu pour juillet 2015. Ce portail jouera un rôle essentiel pour la diffusion, la mise à jour et l'amélioration des informations portant sur le marché du travail.
- Le portail sur les informations du marché du travail diffusera des informations touchant le marché du Yukon à partir de plusieurs sources, notamment Statistique Canada, le Bureau des statistiques du Yukon, le Guichet-Emplois du Canada, Yukon WorkFutures et le *Yukon Occupational Modeling System*.
- Un forum sur le marché du travail s'est tenu en mai 2014 et a permis de faire connaître les résultats de l'étude *Labour Market Information Study* aux intervenants.

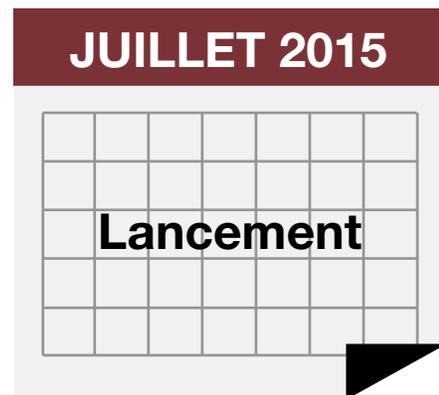
On anticipe que la demande provenant du marché de l'emploi sera forte à moyen et long termes; un besoin de **3 683** employés est prévu d'ici 2021



Lorsqu'on tient compte de la retraite et d'autres facteurs touchant le marché de l'emploi, la demande devrait augmenter pour atteindre **6 308** postes



On développe actuellement un portail Web sur l'information sur le marché du travail qui devrait être lancé en juillet 2015



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

http://www.education.gov.yk.ca/pdf/Yukon_Labour_Market_Supply_and_Migration_Study_April_10_2014.pdf

<http://www.yukonworkfutures.gov.yk.ca/fr>

<http://www.yukoncommunities.yk.ca/fr>

INITIATIVE : Partenariat pour la formation des autochtones du Labrador

OBJECTIF : Préparer les autochtones vivant au Labrador à répondre aux offres d'emplois générées par le développement des ressources du Labrador.

Terre-Neuve-et-
Labrador



MINISTÈRE

Ministère de l'Éducation supérieure et des Compétences, Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

DESCRIPTION

Le *Labrador Aboriginal Training Partnership* est un organisme sans but lucratif créé à partir d'un partenariat entre trois organisations autochtones du Labrador, la *Innu Nation* (Nation Innu), le *Nunatsiavut Government* (gouvernement du Nunatsiavut) et le *NunatuKavut Community Council* (Conseil communautaire du NunatuKavut). Le partenariat compte aussi sur un partenaire industriel, Nalcor Energy.

À l'aide d'investissements provenant de tous les partenaires du *Labrador Aboriginal Training Partnership* et du gouvernement provincial, par l'intermédiaire du ministère de l'Éducation supérieure et des Compétences, et en profitant du financement accordé par le gouvernement fédéral, le partenariat facilite la prestation de formations répondant au besoin de perfectionnement des ressources exigé par le marché du travail dans l'ensemble du Labrador.

Phase un : Entre 2009 et 2012, le *Labrador Aboriginal Training Partnership* s'est concentré sur des formations de base et sur le développement de compétences essentielles. Un programme de subvention aux salaires a en outre été créé pour encourager l'embauche des clients du partenariat.

Phase deux : De 2013 à mars 2016, le plan de formation du partenariat s'est concentré sur les exigences du marché du travail pour le projet d'aménagement hydro-électrique du cours inférieur de Churchill. Cet investissement soutient la prestation de programmes de formation qui sont pertinents pour le marché du travail, notamment manœuvre en construction, éléments essentiels de la santé et de la sécurité au travail, surveillance environnementale, armatures, assemblage de tours d'acier, conducteur de bétonnière, transport commercial, échafaudage, manœuvre en construction/finisseur de béton, travailleur en coffrage, apprenti en menuiserie – préparation des pré-structures, sécurité alimentaire/aide en cuisine, entretien, formation syndicale et formation de délégué du personnel. Un nouveau programme de subvention salariale a également été mis en place pour encourager l'embauche des clients du *Labrador Aboriginal Training Partnership*.

RÉSULTATS

Le *Labrador Aboriginal Training Partnership* doit faire rapport à son conseil d'administration, ses partenaires, le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial.

Au cours de la Phase un, 973 clients ont été évalués pendant une période de deux ans et plus de 2 000 interventions ont été réalisées. Parmi les clients évalués, 400 participaient à des formations de base et de compétences essentielles, 400 participaient à des formations de perfectionnements des compétences et environ 320 recevaient des services d'emplois sous une forme ou une autre. Quelque 180 participants ont eu l'occasion d'améliorer leurs compétences de formation de pré-emploi en participant à un programme de subvention salariale. Au final, 398 clients autochtones ont obtenu un emploi.

À ce jour, 918 clients participent à la Phase II du *Labrador Aboriginal Training Partnership* et 421 ont obtenu un emploi.

Terre-Neuve-et-Labrador considère que ce programme est une réussite dans le cadre de son mandat.

DANS LA PHASE I

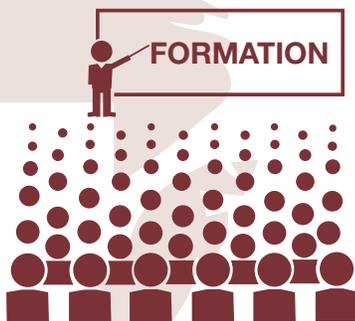


973 clients ont été évalués
durant la période de deux ans



plus de **2 000** interventions
ont eu lieu

PARMI LES PERSONNES ÉVALUÉES



400 ont participé à la formation de base et à la formation axée sur les compétences essentielles

400 ont eu une formation axée sur le développement des compétences

320 ont reçu des services d'emploi

180 participants ont eu l'occasion d'améliorer leurs compétences de formation de préemploi

398 clients autochtones ont trouvé un emploi

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.latp.ca/home>

INITIATIVE : Partenariat regional d'integration de la main-d'oeuvre en secteur manufacturier et Fabrique ta carriere, Region de l'Estrie et Fabrique ta carriere, Region de l'Estrie

Québec



OBJECTIF : Les mesures mises en place visent principalement à attirer les étudiants et étudiantes vers les programmes de formation professionnelle et technique ciblés, à les intégrer dans le milieu du travail en cours d'études ainsi qu'à leur procurer un emploi en région, une fois leur diplôme obtenu.

Description du problème nécessitant une solution : assurer une main-d'œuvre qualifiée en quantité suffisante pour répondre aux besoins du secteur manufacturier de la région de l'Estrie.

MINISTÈRE

Le projet PRIMOM regroupe des partenaires de la région de l'Estrie, à la fois, du domaine de l'éducation, du secteur de l'emploi, du secteur manufacturier de l'Estrie et des principales centrales syndicales. Plus précisément, les entreprises manufacturières sont représentées par la Maison régionale de l'industrie (MRI). Parmi les partenaires de l'éducation, on retrouve le Cégep de Sherbrooke, les quatre commissions scolaires de la région, la Table estrienne de concertation formation-emploi (TECFE), Emploi-Québec Estrie et les Carrefours Jeunesse Emploi de l'Estrie du secteur de l'emploi.

DESCRIPTION

Le projet PRIMOM a débuté au printemps 2007 par une étude réalisée auprès de 67 entreprises manufacturières de la région grâce à un soutien financier de la MRI et de la TECFE. Du fait de la participation active des entreprises et de tous les partenaires impliqués, les jeunes et les clientèles adultes peuvent être attirés et accepter d'aller étudier dans des programmes de formation en demande sur le marché du travail, mais moins populaires auprès des étudiants.

Les partenaires ont modifié leurs façons de faire notamment pour offrir une formation actualisée et favoriser le développement de la relève dans le secteur manufacturier. Plusieurs dispositifs sont mis à contribution pour attirer jeunes et adultes vers ces programmes d'études et créer un dynamisme autour des emplois manufacturiers, par exemple :

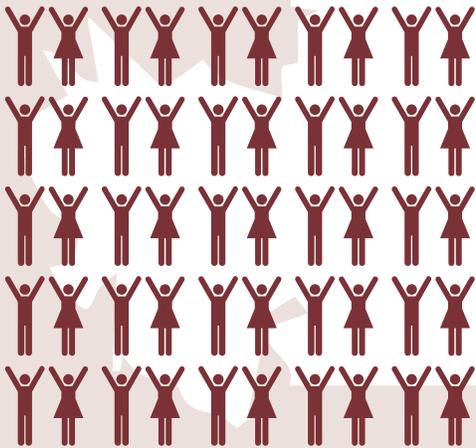
- stages d'observation en milieux de travail pour valider un choix de carrière;
- programme de coexistence travail-études au collégial et jumelage de deux étudiants occupant un poste complet à mi-temps chacun;

- des démonstrations faites sur certains procédés en entreprises ;
- offre d'ateliers autour de l'emploi et la formation dans le domaine manufacturier ; et,
- nouvelles entreprises offrant des stages en entreprises avec un encadrement formateur.

RÉSULTATS

PRIMOM a eu des retombées très positives depuis sa mise sur pied. Le nombre d'inscriptions est en hausse significative dans trois des neuf programmes d'études visés. Plus de 400 étudiantes et étudiants ont été embauchés dans des entreprises manufacturières pour des emplois d'été. De plus, l'implantation de PRIMOM a amené les partenaires à élaborer une formule novatrice en créant des postes destinés aux étudiants et étudiantes et en leur permettant, tout au long de l'année, d'étudier en même temps qu'ils travaillent en entreprise et reçoivent une rémunération. De plus, le projet PRIMOM a reçu plusieurs prix honorifiques, soit : en 2010, le Prix d'excellence de l'administration publique et en 2012 Le Prix pan canadien bronze de IAPC/Deloitte de leadership dans la catégorie éducation. PRIMOM s'est illustré à cette occasion parmi 100 dossiers présentés provenant de partout au Canada, entre autres, pour son caractère audacieux et innovant, la formidable collaboration qu'il a engendrée et les résultats concluants qu'il a apportés.

Plus de **400** élèves ont été embauchés par des entreprises du secteur manufacturier pour des emplois d'été



La mise en oeuvre de PRIMOM a conduit les partenaires à mettre au point une formule innovatrice en créant des postes destinés aux élèves et en leur permettant de poursuivre leurs études toute l'année tout en travaillant pour une entreprise et en gagnant un salaire



+



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.fabriquetacarriere.com/accueil>

INITIATIVE : Programme de réussite des étudiants autochtones en soins infirmiers de l'Institut polytechnique de la Saskatchewan

OBJECTIF : Offrir une approche holistique de la formation en soins infirmiers pour les membres des Premières Nations et de la communauté Métis afin de soutenir le développement de leurs compétences et de leurs connaissances et ainsi leur permettre de pleinement participer à l'essor économique de la Saskatchewan.



Saskatchewan

MINISTÈRE

Saskatchewan Polytechnic, en partenariat avec le ministère de l'Éducation supérieure, Gouvernement de la Saskatchewan

DESCRIPTION

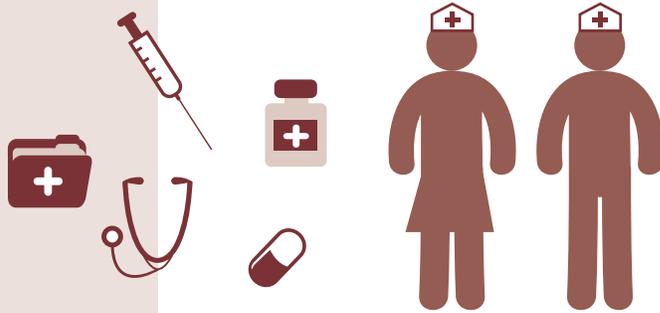
Le programme *Aboriginal Nursing Student Achievement* de l'institut Saskatchewan Polytechnic offre un éventail de services de soutien et de services-conseils ciblant le recrutement et la rétention d'étudiants autochtones en soins infirmiers, tout en visant à améliorer leur niveau de scolarité et augmenter leur participation au marché du travail.

Les conseillers des étudiants autochtones de l'institut Saskatchewan Polytechnic dirigent le programme et proposent aux étudiants tout au long de leur cheminement des plans de soutien personnalisés en fonction de leurs besoins. Ces plans peuvent notamment inclure la sélection d'un programme de soins infirmiers, les demandes de bourses, le logement et le gardiennage, les cercles d'études, l'accès aux aînés et à des emplois, ainsi que des possibilités d'apprentissage continues. En tant que modèles et accompagnateurs, ces conseillers sont familiers avec les défis auxquels font face les étudiants autochtones et connaissent l'importance de leur culture et de leurs traditions dans leur formation en soins infirmiers.

Le programme est une initiative qui s'échelonne sur plusieurs années et est lié au Programme de réussite des étudiants autochtones de l'Institut Polytechnique de Saskatchewan qui fait la promotion de campus accueillants ainsi que d'environnements d'apprentissage culturellement appropriés.

RÉSULTATS

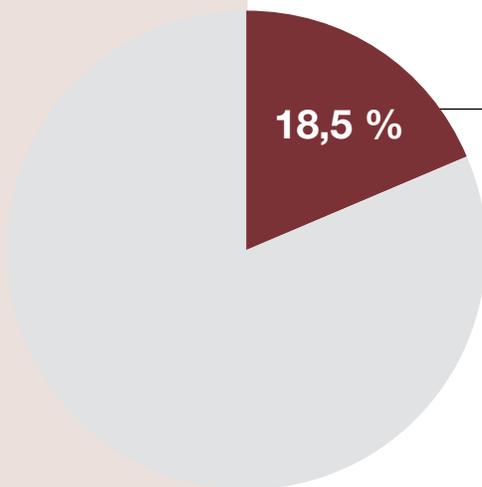
Le programme *Aboriginal Nursing Student Achievement* a contribué à l'augmentation du nombre d'inscriptions à l'Institut Polytechnique de Saskatchewan. En janvier 2015, l'établissement a indiqué que le dernier recensement étudiant démontrait que les inscriptions provenant des communautés autochtones avaient augmenté de 7 pour cent, soit près de 3 300 étudiants. L'étude démontrait également que les étudiants autochtones représentent 18,5 pour cent de la population étudiante de l'établissement.



L'établissement a indiqué que le nombre total des Autochtones inscrits a augmenté de

7 % ↑

(près de 3 300 élèves de plus par rapport à l'année dernière)



18,5 %

Dans le plus récent recensement auprès des élèves, les élèves autochtones représentent 18,5 % de la population scolaire

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://saskpolytech.ca>

INITIATIVE : Programme d'emploi dans le secteur des métiers pour les membres de la communauté Métis

OBJECTIF : Augmenter le nombre de membres de la communauté des Métis en situation d'emploi dans les métiers désignés et offrir l'accès aux employeurs à des personnes en recherche d'emploi.

Alberta



MINISTÈRE

Ministère des Services à la personne, Gouvernement de l'Alberta

DESCRIPTION

Le *Trades Work Program for Métis Persons* est un programme d'une durée de 10 semaines comprenant d'une part un volet lié à l'employabilité et à la formation technique de base, et d'autre part, un stage de deux semaines en milieu de travail pouvant mener à un emploi. Une fois le stage terminé, les clients profitent d'un suivi de soutien à l'emploi pouvant durer jusqu'à six mois.

L'objectif du programme est d'offrir un ensemble de possibilités visant à développer les compétences afin que les membres de la communauté des Métis détiennent des compétences, des connaissances et l'expérience nécessaires pour obtenir et conserver un emploi de premier échelon dans le secteur des métiers. La priorité est accordée aux femmes de la communauté des Métis, tout en gardant la possibilité d'accepter une clientèle autochtone plus étendue lorsque des places au sein du programme sont inoccupées.

La formation offerte comprend les éléments suivants : les compétences d'employabilité, la formation en atelier, la sécurité, les aptitudes physiques pour le travail occupé, la préparation à l'emploi et une formation portant sur les compétences liées au métier, ainsi que des composantes hors site du programme, par exemple, les visites de chantier, le jumelage et le soutien à la recherche d'emploi.

Les Services à la personne de l'Alberta en partenariat avec le Rupertsland Institute ont financé ce programme en 2014-15. L'entrepreneur, Carlson & Company, a utilisé les services d'un fournisseur de formation, le Grande Prairie Regional College (campus Fairview) afin d'offrir certains volets du programme, comme la formation en atelier.

RÉSULTATS

Les 11 participants ayant entrepris le programme l'ont complété. Par ces participants, dix se définissaient comme appartenant à la nation Métis et un aux Premières Nations. Parmi les onze participants, sept étaient des femmes.

Les clients qui ont terminé le programme avec succès ont trouvé des postes dans une grande variété de métiers, notamment comme technicien en équipement lourd, technicien en entretien automobile, charpentier, électricien, agent de sécurité sur chantier, technicien en instruments, manœuvre ou nettoyeur de sur des sites industriels et technicien aux pièces.

Sept de ces participants sont maintenant des apprentis accrédités. Tous les participants poursuivent leur démarche de formation afin d'obtenir du succès dans leur domaine.

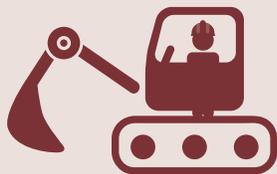
Bien que le gouvernement de l'Alberta ait financé des initiatives similaires dans le passé, 2014–15 marque la première année où cette clientèle était ciblée pour cette formation. Ce programme a jusqu'à présent donné d'excellents résultats et la province a l'intention de financer des projets similaires pendant l'exercice 2015–16. Le gouvernement de l'Alberta estime qu'une des raisons du succès de ce programme est la facilité d'entrer en relation et en collaboration entre les participants et la quantité de temps considérable qui a été fournie par le formateur afin d'assurer une transition positive vers le milieu de travail pour chaque client.

Résultats à ce jour :

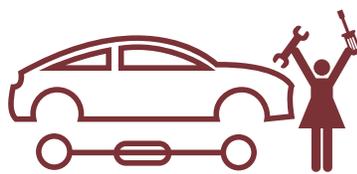
Le programme a permis aux participants de trouver un emploi lié à leur formation :

- À terme : 100 pour cent
- Trois mois après sa réalisation : 82 pour cent
- Six mois après sa réalisation : à déterminer (la période de suivi se termine en mai 2015)

Les clients ayant achevé le programme ont réussi à trouver un emploi lié à un ensemble de métiers



Technicien de
machinerie lourde



Technicien des services automobiles



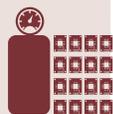
Menuisier



Électricien



Agent de
sécurité sur site



Technicien en
instrumentation



Ouvrier ou nettoyeur
sur des sites industriels



Technicien au
service des pièces

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://humanservices.alberta.ca>

INITIATIVE : Fonds D'Aide À L'Emploi Pour les Jeunes

OBJECTIF : Offrir aux jeunes une porte d'entrée vers un emploi à long terme par l'intermédiaire de stages qui permettent le développement des compétences tout en obtenant un revenu.



MINISTÈRE

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Gouvernement de l'Ontario

DESCRIPTION

Dans le cadre de la Stratégie globale d'emploi pour les jeunes, le gouvernement de l'Ontario a lancé en septembre 2013 le Fonds d'aide à l'emploi pour les jeunes.

Le programme a dépassé ses objectifs en offrant à plus de 29 600 jeunes une porte d'entrée vers un emploi à long terme. L'inscription de nouveaux clients s'est arrêtée le 31 mars 2015, mais nous continuerons d'apporter notre soutien aux clients existants jusqu'en septembre 2015.

Le Fonds d'aide à l'emploi pour les jeunes offrait un financement pouvant aller jusqu'à 7 800 \$

pour chaque jeune travailleur. Les clients du programme pouvaient recevoir un soutien maximal de 1 000 \$ applicable aux frais connexes à l'emploi tels que le transport et l'achat d'outils. Les employeurs pouvaient pour leur part recevoir un financement maximal de 6 800 \$ (et toute la somme non utilisée du soutien de 1 000 \$ au client) afin de réduire les coûts de formation et de salaire liés à un stage. Ce programme visait à soutenir les formations sur le terrain afin de compenser le risque lié à l'embauche de jeunes employés ayant une moins grande expérience. Les mesures incitatives sont flexibles et ne comportent aucune formule fixe pour déterminer la partie du financement utilisée pour la formation et celle utilisée pour les salaires.

Le programme a été offert à tous les jeunes de l'Ontario, mais il ciblait plus particulièrement la création d'emplois pour les jeunes ayant des difficultés à intégrer le monde du travail et les jeunes vivant dans des communautés ayant des besoins intenses, notamment :

- les jeunes à risque ;
- les jeunes Autochtones ;
- les nouveaux immigrants ;
- les minorités visibles ;
- les personnes handicapées ;
- les populations rurales et celles du nord de la province ; et,
- les jeunes qui sortent d'un milieu protégé ou qui vivent de l'assistance sociale.

Les formations portant sur des compétences générales qui peuvent être utilisées dans différents milieux, par exemple, les communications, la santé et la sécurité, l'administration ainsi que les compétences informatiques ou technologiques. Certaines formations admissibles pouvaient mener

à l'obtention de certificats ou d'accréditation. Elles étaient offertes par l'employeur ou par des formateurs hors des lieux de travail.

Le programme a permis aux employeurs de s'attaquer aux problèmes de compétence, qu'ils soient ponctuels ou à long terme, au manque de personnel et aux autres besoins de perfectionnement des effectifs.

RÉSULTATS

Au 31 mars 2015, le Fonds avait dépassé son objectif initial en aidant plus de 29 600 jeunes à avoir accès à des possibilités d'emploi, à développer leurs compétences et à acquérir une expérience de travail pertinente. Le programme offrait une porte d'entrée vers un emploi à long terme et 85 pour cent des participants ont conservé leur emploi ou se sont trouvé un emploi ailleurs une fois le programme terminé.

Une évaluation du Fonds d'aide à l'emploi pour les jeunes est en cours par le gouvernement de l'Ontario, ce qui permettra d'obtenir des informations supplémentaires sur les impacts en matière d'emploi sur les jeunes une fois le programme terminé. Cet examen permettra en outre d'influencer les investissements futurs dans les programmes de soutien pour les jeunes.

La province de l'Ontario est déterminée à s'assurer que les jeunes continuent d'avoir accès à un ensemble complet de services en matière d'emploi et examine les options qui lui permettront de les soutenir au mieux.

Le budget 2015 nous a permis de renouveler notre engagement envers la Stratégie ontarienne d'emploi pour les jeunes, grâce à un investissement supplémentaire de 250 millions de dollars sur deux ans qui permettra d'offrir des possibilités d'emploi et de formation professionnelle à près de 150 000 jeunes.

Jusqu'en janvier 2015, le programme avait aidé **29 600** jeunes

Le FAEJ a fourni une aide pouvant aller jusqu'à **7 800 \$** à chaque jeune travailleur



Les clients du programme pouvaient recevoir un soutien maximum de **1 000 \$** applicable aux frais connexes à un emploi, pour le transport et les outils par exemple



Les employeurs pouvaient recevoir jusqu'à **6 800 \$** (et toute portion non utilisée du soutien individuel de **1 000 \$**) afin de réduire les coûts de formation et les coûts salariaux liés à un stage



85 %

des personnes qui ont participé au programme ont soit conservé leur poste, soit trouvé un emploi ailleurs au moment de quitter le programme



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

<http://www.tcu.gov.on.ca/fre/employmentontario/youthfund/index.html>

INITIATIVE : Programme de stages SYnC pour les jeunes



OBJECTIF : Le programme de stages SYnC pour les jeunes, été créé en 2013, constitue un partenariat entre le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Éducation supérieure, Industrie Canada et les organismes communautaires locaux et sans but lucratif afin de proposer aux jeunes de 15 à 30 ans de la province des stages comprenant des expériences de travail pertinentes et valorisantes. Il offre un programme souple pour répondre aux besoins des jeunes et des secteurs d'emplois particuliers à l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.).

MINISTRY

Workforce and Advanced Learning (de la Main-d'œuvre et de l'Éducation supérieure)

DESCRIPTION

SYnC est une initiative permettant aux jeunes d'effectuer des stages. Le programme est offert par Industrie Canada, financé par la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) d'Emploi et Développement social Canada et administré par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Enseignement supérieur de la province. Le programme SYnC apporte un cadre de développement pour les programmes s'adressant aux jeunes dans certaines industries en pleine croissance, notamment les technologies de l'information et de la communication, l'aérospatiale et la culture. Trois programmes à succès ont été créés à partir de l'initiative SYnC :

1. Le **Garage TI** est un jeu vidéo et un incubateur de développement logiciel qui propose aux stagiaires une expérience de développement pour les jeux vidéo ou les applications d'affaires. Le « Garage » aide les mentors de l'industrie à faire des présentations aux stagiaires et à travailler avec eux pour les encourager et favoriser le lancement de jeunes entreprises (*start-ups*) de TI. Les stagiaires profitent en outre d'excellentes occasions pour établir leur réseau et présenter leurs compétences à des employeurs potentiels.
2. L'initiative **Propel PEI** (Propulser l'Î.-P.-É.) est un programme d'exploration de carrière qui offre aux stagiaires la chance d'évaluer les possibilités de faire carrière dans le secteur de l'aérospatiale de l'Î.-P.-É. Les stagiaires s'engagent dans la recherche et explorent les technologies de modélisation 3D à la fine pointe ainsi que le fonctionnement des drones. Ils visitent en outre des sites de travail, profitent du mentorat de professionnels du secteur et sont guidés vers des cheminements de carrière dans leur domaine d'intérêt.
3. **The Hive** (la ruche) est conçu pour les artistes émergents et d'autres travailleurs du monde culturel qui cherchent à créer une entreprise durable. Les stagiaires travaillent à temps plein au lancement d'une jeune entreprise (*start-up*) et reçoivent les conseils de pairs et de leaders de l'industrie. Ils participent également au *Culture PEI's Business of Art Boot Camp* (camp d'entraînement culturel de l'Î.-P.-É pour le commerce des arts), une série de huit ateliers hebdomadaires intensifs conçus pour enseigner aux artistes d'importantes compétences entrepreneuriales.

RÉSULTATS

L'équipe SYnC a collaboré avec 15 partenaires différents au cours de l'année, ce qui a permis d'intégrer 43 stagiaires dans des environnements stimulants en 2014-15. Une enquête de suivi portant sur les trois premières cohortes du Garage TI a démontré que 77 % des participants interrogés sont maintenant à l'emploi d'une entreprise liée au secteur des TI, alors que 100 % d'entre eux considèrent que ce programme est profitable pour les jeunes sans emploi ou ceux exerçant des métiers ne faisant pas valoir leurs compétences.

En raison des succès qu'a connus le SYnC en 2014-15, les gestionnaires du programme ont aidé les secteurs des biosciences et des métiers spécialisés à mettre en place un projet pilote pour le compte de l'année 2015-16. La poursuite du partenariat avec le secteur des TI aidera le Garage TI à s'étendre à de nouveaux emplacements dans l'ensemble de l'Île-du-Prince-Édouard. Le nombre de stagiaires prévu a augmenté de 64 en raison des succès obtenus en 2014-15.

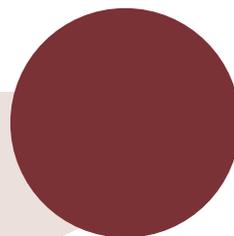
77%

des participants interrogés sont maintenant à l'emploi d'une entreprise liée au secteur des TI



100%

considèrent que ce programme est profitable pour les jeunes sans emploi.



**Vous êtes
embauché**

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES



LE RECUEIL DE PRATIQUES PROMETTEUSES

ANNEXE

- 
- A stylized map of Canada is shown in the background, with a red overlay covering the central and southern parts. The map is composed of various shades of brown and tan, representing the geographical features of the country. A list of provinces and territories is overlaid on the map, arranged in two columns. The list includes: 1. Alberta, 2. Colombie-Britannique, 3. Manitoba, 4. Nouveau-Brunswick, 5. Terre-Neuve-et-Labrador, 6. Nouvelle-Écosse, 7. Territoires du Nord-Ouest, 8. Ontario, 9. Île-du-Prince-Édouard, 10. Saskatchewan, 11. Yukon, and 12. Québec.
1. Alberta
 2. Colombie-Britannique
 3. Manitoba
 4. Nouveau-Brunswick
 5. Terre-Neuve-et-Labrador
 6. Nouvelle-Écosse
 7. Territoires du Nord-Ouest
 8. Ontario
 9. Île-du-Prince-Édouard
 10. Saskatchewan
 11. Yukon
 12. Québec

Pour affronter les défis économiques et sociaux auxquels la province fait face, l'Alberta a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée comprenant des travailleurs détenant plusieurs compétences, notamment :

- des compétences professionnelles;
- des compétences techniques;
- des compétences essentielles, notamment des compétences de littératie.

En juillet 2015, la population de l'Alberta s'établissait à environ 3,36 millions d'habitants alors que le taux de chômage était de 6 %. En tant qu'économie fondée sur les ressources naturelles, stimulée par les industries pétrolière et gazière et influencée par les tendances du marché mondial, la province bénéficie d'opportunités et fait face à des défis uniques. Au cours de la prochaine décennie, l'Alberta pourrait faire face à une pénurie de main-d'œuvre d'environ 96 000 personnes.

La coopération et le partenariat en cours entre certains ministères du gouvernement, le gouvernement et les différents groupes d'intervenants, et entre les intervenants de la communauté sont essentiels pour faire correspondre les compétences et l'éducation avec les besoins du marché du travail. Le gouvernement de l'Alberta collabore avec les employeurs, les éducateurs et les communautés pour fournir, à même le cheminement d'apprentissage, des voies qui appuient la réussite des Albertains dans leurs études, la vie en société et sur le marché du travail.

L'Alberta reconnaît qu'il faut déterminer les besoins de compétences et les pénuries de main-d'œuvre, et mettre sur pied des programmes permettant d'améliorer l'accès aux études postsecondaires et au marché du travail pour tous les Albertains, notamment les jeunes et les groupes traditionnellement peu représentés dans les différents secteurs d'activité.

Les partenariats entre les autorités scolaires, les établissements postsecondaires, les entreprises et l'industrie, ainsi que les organismes communautaires permettent d'amener les élèves à s'engager dans leur apprentissage, à augmenter le taux de réussite des études secondaires et à faciliter la transition entre l'école secondaire et les études supérieures ou le marché du travail.

La provision, en temps opportun, d'informations sur le marché du travail (IMT) à la fois exactes et pertinentes, constitue une autre composante essentielle pour l'amélioration des résultats économiques de l'Alberta. L'Alberta continue de faire croître notre robuste système d'IMT grâce aux améliorations apportées à la collecte et à l'analyse de données à la disposition du grand public dans un format convivial.

Cette trousse d'outils met en relief certaines des pratiques les plus prometteuses permettant d'établir le lien entre l'apprentissage et le travail et ainsi permettre aux citoyens d'atteindre leur plein potentiel en proposant des informations relatives aux carrières, en mettant en place des processus permettant aux élèves du niveau secondaire d'obtenir plus facilement des crédits en vue d'études postsecondaires et en fournissant des avenues menant à une certification en milieu de travail et dans les métiers.

Colombie-Britannique



Pas moins d'un million d'emplois pourraient être créés en Colombie-Britannique d'ici 2022. Plus de 78 % de ces emplois exigeront l'obtention d'un diplôme postsecondaire et 45 % d'entre eux relèveront des secteurs des métiers et des techniques.

Le gouvernement a lancé le *BC Skills for Jobs Blueprint* (Plan relatif aux compétences nécessaires à l'emploi en C.-B.) pour faire correspondre les compétences acquises par les élèves de la Colombie-Britannique durant leurs études et dans le cadre de programmes de formation avec les exigences du marché du travail. La stratégie apporte des améliorations fondamentales afin de rendre l'éducation et la formation plus efficaces et plus pertinentes par rapport aux besoins des citoyens, de l'industrie et du milieu de travail.

Le plan comporte trois piliers :

- *Un bon départ en matière d'apprentissage pratique dans nos écoles* – qui augmentera les choix et le soutien pour les élèves de la maternelle à la 12^e année afin qu'ils soient mieux préparés à trouver une carrière et des emplois satisfaisants.
- *Une nouvelle approche sur le plan de l'éducation et de la formation dans une optique d'harmonisation avec les emplois qui font l'objet d'une demande* – qui encouragera davantage d'élèves à choisir la formation qui correspond à des emplois pour lesquels une forte demande se fait sentir et à envisager de déménager dans des régions de la province où les emplois et la formation sont déjà disponibles.
- *Un partenariat plus fort avec l'industrie et les syndicats pour dispenser la formation et l'apprentissage* – qui ciblera la formation axée sur les compétences liées à des emplois pour lesquels une forte demande se fait sentir, lèvera les obstacles qui limitent la mobilité de la main-d'œuvre et augmentera la participation de l'industrie et du monde du travail dans le système de formation axée sur les compétences.

Les résultats à ce jour sont disponibles sur le site [BC Skills for Jobs Blueprint - results](#)

Des informations supplémentaires sont disponibles :

- [Work BC](#)
- [BC Skills for Jobs Blueprint](#) (plan relatif aux compétences nécessaires à l'emploi en C.-B.)

Manitoba



Les pratiques prometteuses mises en place par le Manitoba sont appuyées par un certain nombre de priorités provinciales liées à la croissance de la main-d'œuvre, au renforcement de l'orientation professionnelle pour les enfants et les jeunes, à la consolidation du système éducatif postsecondaire et à la création de nouveaux emplois pour la jeunesse. Le Manitoba s'est fixé l'objectif d'amener 75 000 nouvelles personnes sur le marché du travail d'ici 2020. La clé pour atteindre cet objectif consiste à préparer nos jeunes aux carrières d'avenir en les sensibilisant aux spécialités les plus recherchées et en créant des voies efficaces leur permettant d'accéder à ces emplois.

Le gouvernement du Manitoba a lancé une stratégie pour le développement des compétences, une initiative qui propose aux élèves un accès aux programmes et à des équipements d'avant-garde en vue de créer des débouchés pour les études postsecondaires et des emplois lucratifs. La *Stratégie pour les premiers emplois* s'appuie d'ailleurs sur cette stratégie pour préparer les jeunes Manitobains à l'obtention d'un premier emploi, une étape critique, et les mettre en contact avec les employeurs afin de les placer sur un cheminement qui les mène vers une carrière. En outre, la *Stratégie manitobaine de création d'emplois durables et de renforcement du marché du travail* joue un rôle important en ceci qu'elle permet de cibler les investissements visant à encourager les personnes au chômage ou celles occupant des postes ne mettant pas en valeur leurs compétences.

Le Manitoba a récemment publié la *Stratégie de promotion des études postsecondaires du Manitoba : Un partenariat visant l'excellence et la réussite des étudiants*. Cette stratégie met l'accent sur le renforcement des partenariats à l'échelle de la province et sur une intégration plus étroite du système éducatif. Voici les priorités stratégiques : accroître le niveau d'adhésion des membres des Premières Nations aux études postsecondaires à la moyenne provinciale; soutenir la transition de tous les élèves du secondaire; développer une approche proposant plusieurs cheminements possibles pour obtenir un diplôme d'études postsecondaire; apporter un leadership dans l'innovation pédagogique, la recherche et l'expérience des étudiants; bâtir un système éducatif collaboratif et intégré.

Enfin, la grande diversité économique et industrielle du Manitoba, son faible taux de chômage, la force de sa main-d'œuvre et son niveau de participation élevé, jumelés à une croissance démographique stable, due principalement aux immigrants et aux autochtones, ont soutenu la croissance provinciale au cours des dernières années.

Nouveau-Brunswick



Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, en collaboration avec les intervenants de la province, travaille au renforcement de l'harmonie entre son système éducatif public, le secteur de l'éducation postsecondaire et le marché du travail. Le vieillissement de la main-d'œuvre et un certain nombre de projets dans le secteur des ressources naturelles et des infrastructures qui se pointent à l'horizon ont mené le gouvernement vers une approche proactive lui permettant de se préparer dès maintenant à répondre aux besoins futurs de main-d'œuvre.

En offrant aux élèves des informations précises sur le marché du travail, en leur fournissant des renseignements sur les perspectives de carrière et en leur permettant de nouer des contacts avec des experts et des mentors dans leurs domaines d'intérêt, ceux-ci peuvent développer des plans personnalisés leur permettant d'assurer leur transition entre les systèmes éducatifs et le marché du travail. Ces mesures favorisent en outre le perfectionnement de compétences précises qui garantissent que chaque étudiant reçoit l'éducation et la formation nécessaires pour réussir dans le domaine qu'il choisit.

La promotion de l'apprentissage par l'expérience devient aussi un élément essentiel pour un nombre croissant d'élèves. Non seulement ces occasions d'apprentissage donnent-elles la possibilité de développer de nouvelles compétences, mais elles permettent aussi aux élèves de nouer des contacts importants avec les futurs employeurs. Les avantages sont également nombreux pour les employeurs puisque les élèves amènent avec eux les idées et concepts novateurs les plus récents qui permettent un travail plus efficace et des résultats de production plus rentables.

En harmonisant nos systèmes éducatifs avec le marché du travail, et en promouvant l'apprentissage continu par la mise en place de nouveaux éléments de soutien ciblés à tous les niveaux, le gouvernement aide nos élèves à devenir des membres productifs de la main-d'œuvre et des acteurs importants dans leurs collectivités.

Terre-Neuve-et-Labrador



Terre-Neuve-et-Labrador a remanié sa politique publique afin d'augmenter au maximum la participation au marché du travail et d'offrir des programmes adaptés aux besoins du marché du travail en constante évolution. Cette harmonisation de l'offre de main-d'œuvre et de la demande est essentielle pour différentes raisons. Il faut notamment soutenir une croissance maximale dans les secteurs qui offrent des perspectives intéressantes, mettre en place une économie novatrice, productive et fondée sur la connaissance, et veiller à ce que tous les citoyens puissent tirer parti de la croissance économique. Le marché du travail provincial de Terre-Neuve-et-Labrador a connu une amélioration générale au cours des dernières années. En fait, au cours de la période de quatre ans allant de 2011 à 2014, les taux de participation à la vie active, de main-d'œuvre et d'embauche ont été les plus élevés depuis les années 1970.

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador propose des programmes scolaires et de formation ainsi qu'un soutien qui permettent aux personnes d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour participer activement à l'économie de la province. Certains programmes augmentent le soutien individuel nécessaire pour amener les citoyens vers une participation à la vie active et pour maintenir cette participation, alors que d'autres programmes ciblent certains groupes afin de briser les barrières à l'emploi et l'éducation. Le *Youth Apprenticeship Program* (Programme d'apprentissage pour les jeunes) – un programme pilote mené dans certaines écoles secondaires –, le *Sector Skills Program* (Programme de formation sectorielle), et le *Labrador Aboriginal Training Partnership* (Partenariat pour la formation des autochtones du Labrador) ont été mis en œuvre pour répondre à ces objectifs. Le cours *Career Development 2201 course* (Développement de carrière 2201), un cours obligatoire au programme des écoles secondaires provinciales, et le *Futures in Skilled Trades and Technology Program* (Programme sur les débouchés de l'avenir dans les secteurs des métiers spécialisés et de la technologie) fournissent aux élèves du secondaire des occasions pour évaluer leurs options de carrière et mettre en œuvre un plan pour la transition vers les études postsecondaires et le marché du travail.

En juin 2015, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a annoncé son plan d'action *Workforce Development Action Plan* (Plan de perfectionnement de la main-d'œuvre) dans le cadre de sa *Population Growth Strategy for Newfoundland and Labrador* (Stratégie de croissance de la population de Terre-Neuve-et-Labrador). Le plan propose 22 mesures pour appuyer l'harmonisation du marché du travail, renforcer le partage d'informations sur le marché du travail entre le gouvernement, les établissements d'enseignement et les centres de formation, mettre sur pied des mesures de transition entre les études et l'emploi, et renforcer le soutien à la formation pour les personnes plus âgées et d'autres catégories de personnes qui éprouvent des difficultés à se joindre à la population active et y rester.

Nouvelle-Écosse



Comme c'est le cas dans la plupart des provinces, la population de la Nouvelle-Écosse vieillit et diminue. Notre taux de fertilité est le troisième plus bas au Canada et l'âge médian de notre population est le troisième plus élevé du pays. Notre taux d'immigration n'a pas augmenté depuis 1994-95, alors qu'il avait atteint un sommet. En outre, le ralentissement de la croissance économique des dernières années a amené plusieurs jeunes à quitter la province, ce qui a fait surgir des défis pour la fidélisation de la main-d'œuvre. Pour affronter les défis démographiques et économiques auxquels la Nouvelle-Écosse a fait face au cours des dernières années et pour s'attaquer au climat du marché du travail de la province, il est essentiel d'harmoniser les ressources pédagogiques ainsi que les systèmes éducatifs postsecondaires et les systèmes d'apprentissage avec les priorités du secteur privé afin d'améliorer le climat des affaires et ainsi stimuler la création d'emplois.

En Nouvelle-Écosse, les ministères du gouvernement provincial se sont lancés dans un certain nombre d'initiatives pour veiller à ce que les efforts en éducation soient alignés à l'interne et avec les acteurs du monde éducatif afin de mieux soutenir la croissance de notre économie. L'une des priorités les plus importantes du gouvernement est de canaliser ses efforts vers des initiatives à l'intention des jeunes à plusieurs niveaux : s'assurer que les jeunes sont prêts à faire le saut dans la population active, à accéder à une formation postsecondaire ou à s'intégrer dans des réseaux d'affaires qui offrent une expérience de travail par l'intermédiaire de l'enseignement coopératif, et amener le secteur privé à jouer un rôle clé dans le soutien du perfectionnement d'une main-d'œuvre composée de jeunes.

Pour atteindre cet objectif, le gouvernement s'est résolument engagé dans un certain nombre d'activités et d'initiatives. Par exemple, une relation de travail très solide a été créée avec nos dix universités et notre système de collèges communautaires. La création des Équipes d'innovation nous permet de travailler à l'amélioration de l'éducation postsecondaire en Nouvelle-Écosse, une démarche qui nous permet de répondre aux défis d'attraction et de fidélisation des jeunes. De plus, le gouvernement a confirmé son engagement à renforcer ses relations avec les « métiers » en offrant des cours de métiers spécialisés à des élèves du secondaire et en créant l'Agence d'apprentissage en Nouvelle-Écosse. Cette nouvelle agence se concentre sur l'amélioration de la participation des employeurs à l'apprentissage afin de générer de meilleures possibilités pour les apprentis de la Nouvelle-Écosse. Le gouvernement travaille à la mise en place d'un groupe de travail sur la transition se composant d'éducateurs, des dirigeants du secteur postsecondaire et de représentants d'entreprises. Ce groupe aura pour tâche de déterminer les défis de transition et de mettre en place des solutions afin que les finissants du niveau secondaire possèdent les compétences, les connaissances et les possibilités pour réussir leur transition vers le marché du travail ou les études postsecondaires, y compris des formations comme apprenti.

Territoires du Nord-Ouest



Bien que les niveaux d'éducation et le taux d'emploi soient à la hausse depuis maintenant 15 ans dans l'ensemble des Territoires du Nord-Ouest, certains segments de la population en âge de travailler restent insuffisamment instruits ou qualifiés, et ne sont pas préparés adéquatement pour répondre aux exigences des emplois disponibles dans les T.-N.-O. Il existe toujours des taux de chômage élevés et des différences significatives entre le niveau d'éducation et les revenus dans le Nord. Ces tendances sont généralement plus prononcées dans les petites communautés et au sein de la population autochtone.

Cette situation s'ajoute aux pressions croissantes que subissent les gouvernements, l'industrie et les entreprises pour répondre aux demandes croissantes du marché du travail générées par la mutation démographique tant sur le plan local que sur le plan national. La population des T.-N.-O. est en déclin, sa main-d'œuvre est vieillissante, le nombre des jeunes entre 18 et 35 ans se réduit et il existe une forte concurrence pour obtenir une main-d'œuvre spécialisée provenant des autres provinces et territoires du pays.

Par l'intermédiaire de son initiative « Des compétences pour réussir » (Skills 4 Success), le GTNO tente d'éliminer les écarts qui existent en éducation et en emploi tout en s'attaquant aux défis de recrutement et de fidélisation. Le GTNO a récemment établi un partenariat avec le Conference Board du Canada pour évaluer la demande de main-d'œuvre dans les T.N.-O. au cours de 5, 10 et 15 prochaines années; la prévision s'établit à une fourchette de 27 230 à 33 900 nouveaux emplois. Environ 75 % de ces emplois exigeront un diplôme collégial ou universitaire ou une formation d'apprenti. L'initiative « Des compétences pour réussir » permettra de s'assurer que les systèmes d'éducation et de formation restent arrimés aux dynamiques changeantes du marché du travail afin que les résidents, les élèves et les travailleurs des T.N.-O. puissent obtenir les compétences nécessaires pour l'économie et le marché du travail du 21^e siècle.

Ontario



La main-d'œuvre de l'Ontario est compétente, diversifiée et adaptative, ce qui représente un avantage concurrentiel pour la province. C'est la raison pour laquelle l'Ontario continue à créer des emplois malgré les défis mondiaux et les conditions incertaines du marché.

Le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à créer un système éducatif à la fois novateur et réactif aux demandes du marché du travail qui fait en sorte que les diplômés sont prêts à occuper les emplois de notre époque et ceux de l'avenir. Un des éléments clés du système « maternelle à la 12^e année » de l'Ontario est l'importance accordée à l'éducation, à la planification de la vie/carrière et à l'apprentissage par l'expérience dans la communauté afin que les élèves puissent prendre des décisions plus éclairées et soient prêts à s'engager dans l'un des quatre cheminements qui se présentent après l'obtention de leur diplôme : la formation d'apprenti, le collège, l'université ou le saut direct vers le milieu du travail. Les programmes d'études postsecondaires et de formation d'apprenti préparent leurs diplômés à faire partie d'une main-d'œuvre hautement qualifiée au sein de la nouvelle économie. La province construit en outre un réseau moderne et cohérent de services pour l'emploi et la formation afin d'aider les gens à trouver un emploi et les employeurs à trouver des travailleurs.

Les investissements du gouvernement dans le secteur de l'éducation et de la formation se font dans le cadre d'une recherche de solutions pour s'attaquer aux défis auxquels font face les Ontariens qui tentent de trouver de meilleurs emplois qui correspondent à leurs compétences et leurs passions :

- **Emploi pour les jeunes** – Les jeunes Ontariens font face à des défis qui leur sont propres pour trouver des emplois permanents satisfaisants. En 2013, la province a lancé la Stratégie ontarienne d'emploi pour les jeunes, un investissement de 295 millions de dollars, et l'a renouvelée en 2015.
- **Taux de réussite en apprentissage** – Le gouvernement a démontré un fort engagement en augmentant sensiblement les opportunités de formation dans les métiers spécialisés depuis 2003. Pour soutenir la réussite dans le cadre de l'accréditation à un métier, l'Ontario a investi approximativement 164,5 millions de dollars en 2014-15 et poursuit sa démarche de soutien afin de promouvoir l'accès aux apprentissages et la réussite des formations, et de mettre en relief les profils de métiers spécialisés. Ces résultats sont en outre soutenus par le nouvel Ordre des métiers de l'Ontario.
- **Marché du travail en changement** – Les Ontariens doivent constamment améliorer leurs compétences afin de rester compétitifs dans l'actuel marché du travail. L'Ontario investit dans le soutien aux personnes qui doivent se recycler ou obtenir des crédits supplémentaires afin de faire la transition vers différents emplois après une certaine période de chômage.



L'Île-du-Prince-Édouard vit une mutation démographique. La baisse du taux de natalité, l'augmentation des départs de la province et le vieillissement de la population sont tous des facteurs de pression qui s'exerce sur l'économie de la province. Malgré ces pressions, l'Î.-P.-É. continue de renforcer ses efforts en vue de l'accélération de la croissance et de l'augmentation des capacités dans le secteur des industries de l'innovation à travers le perfectionnement continu de sa main-d'œuvre qualifiée. L'Î.-P.-É. est consciente que l'avancement de son système éducatif et son adéquation avec les exigences du marché du travail à venir constituent le socle de sa réussite économique.

L'établissement d'une base d'éducation solide commence dès la petite enfance. Le gouvernement de l'Î.-P.-É. est fier de soutenir l'éducation de la petite enfance. Une approche stratégique de la planification et du développement de carrière pour les élèves du système d'éducation public dans le Canada atlantique a été énoncée dans le document publié en juin 2015 *En Action vers l'avenir-Cadre pour le développement de carrière dans le secteur de l'éducation publique de l'Atlantique : 2015-2020*. À partir des données de ce cadre de travail produit par le CAMEF, le gouvernement de l'Î.-P.-É. développe une stratégie provinciale visant la promotion des perspectives de carrières améliorées pour les élèves des écoles publiques. Cette stratégie aidera les élèves à développer des compétences qui leur permettront de bâtir leur vie et leur résilience afin de susciter leur volonté d'apprentissage et d'évaluer les choix d'éducation ou d'emploi qui leur sont offerts. Dans le cadre de cette stratégie, et avec la participation de l'équipe de travail sur les transitions du groupe de travail sur la transition aux études postsecondaires de l'Î.-P.-É., les établissements d'enseignement postsecondaires du secteur public et le gouvernement collaborent afin de développer et mettre en œuvre le projet « Planificateur pour la fin des études secondaires et la transition ». En outre, les établissements d'enseignement postsecondaires sont en train de conclure des partenariats avec l'industrie et sont de plus en plus focalisés sur la recherche orientée vers le marché.

Enfin, l'Î.-P.-É. collabore avec les acteurs du secteur de l'éducation afin d'affronter les défis auxquels font face les jeunes élèves de niveau postsecondaire de la province et les diplômés récents dans le marché du travail très compétitif d'aujourd'hui. La création de possibilités de formation est encouragée dans les secteurs qui connaissent une croissance économique, notamment les domaines de l'aérospatiale, des technologies d'information et de communication, de la santé, des métiers et des biosciences. L'Î.-P.-É. reconnaît que les jeunes d'aujourd'hui font face à des défis et entend explorer d'autres cheminements en milieu de travail qui offriront la possibilité d'intégrer les jeunes dans le monde de travail.

Saskatchewan

Le *Saskatchewan Plan for Growth* (Plan pour la croissance de la Saskatchewan) énonce la vision du gouvernement pour mener cette province de 1,2 million de personnes vers la prospérité d'ici 2020. Il s'agit d'un plan économique qui s'appuie sur les forces de chacun, les ressources et l'innovation pour s'assurer que la Saskatchewan saisisse les occasions qui se présentent et relève les défis d'une province en pleine croissance.

La lutte pour la croissance vise l'amélioration des résultats en matière de soins de santé, de l'éducation et des conditions de vie pour tous les résidents de la Saskatchewan. Cette croissance sera générée par des efforts constants dans six activités de base, notamment :

- l'investissement dans les infrastructures requises pour obtenir la croissance;
- la scolarisation, la formation et le perfectionnement d'une main-d'œuvre compétente;
- l'assurance d'atteindre une compétitivité permanente pour l'économie de la Saskatchewan;
- le soutien du commerce, des investissements et des exportations par l'intermédiaire d'engagements internationaux.

Des objectifs clés et des mesures ont été définis pour chacune des six activités de base et certains de ces éléments sont directement liés au système éducatif de la maternelle à la 12^e année, au système d'études postsecondaires et au marché du travail provincial.

Éducation – De la maternelle à la 12^e année

- La mise en œuvre du Education Sector Strategic Plan (Plan stratégique pour le secteur de l'éducation) – développé en coopération avec les partenaires du secteur de l'éducation – a été approuvée par 28 conseils scolaires et acceptée par le gouvernement afin :
 - d'améliorer l'accession aux études et les taux d'obtention de diplômes, tout en obtenant un niveau de réussite élevé pour les élèves;
 - de s'assurer que la Saskatchewan se positionne en tête des taux d'obtention de diplômes dans le pays;
 - de s'assurer que l'écart du taux d'obtention de diplômes qui existe entre les élèves Métis, ceux issus des Premières Nations et celui des non autochtones se réduise de 50 %.

Études postsecondaires

- Mettre sur pied des programmes qui répondent aux besoins – présents et futurs – des employeurs.

- Assister les élèves Métis et ceux issus des Premières Nations dans leur recherche d'emplois et d'occasions de formation.
- Augmenter l'engagement d'élèves internationaux et les partenariats institutionnels.

Marché du travail

- Faire cadrer la provision des compétences avec les besoins de l'économie.
- Intégrer les groupes peu représentés dans la population active de la Saskatchewan.
- Attirer des travailleurs qualifiés dans la province.

Yukon



Le Bureau de la statistique du Yukon a annoncé une population territoriale moyenne de 37 183 personnes en décembre 2014, la plus haute population jamais enregistrée, ce qui représente une augmentation de 1,9 % – ou 700 personnes – par rapport à décembre 2013. Une majorité de résidents, soit 28 455 personnes, habitent Whitehorse. Les autres résidents – 8 728 personnes – habitent dans 17 petites municipalités rurales.

Statistique Canada avait indiqué que le taux de chômage moyen du Yukon en 2014 était de 4,3 %, le deuxième plus bas au Canada. Le Yukon affichait ainsi un taux de chômage plus bas que la moyenne nationale pour une 11^e année consécutive. Le taux de chômage moyen du Yukon a été de 5,5 % au cours des 10 dernières années, alors que le taux national était de 7 % pour la même période.

Ce taux de chômage inférieur à la moyenne nationale fait en sorte que le Yukon continue de recevoir une forte demande, de la part de groupes sous-représentés dans le marché du travail, pour la mise sur pied de programmes. Ces groupes sont constitués de jeunes, d'Autochtones, de travailleurs âgés, de personnes handicapées et de femmes faisant carrière dans les métiers. Dans cette situation, il est essentiel que le gouvernement du Yukon continue à mettre sur pied des programmes flexibles qui peuvent s'adapter à ces groupes et qui peuvent, en même temps, répondre aux besoins des employeurs du Yukon en matière d'effectif. Comme décrit plus tôt dans ce rapport, le Cadre de référence en matière de main-d'œuvre du Yukon établit la direction stratégique pour les intervenants du marché du travail du Yukon relativement à la résolution des problèmes liés audit marché.

Québec



Depuis les années 90, le gouvernement du Québec travaille activement à l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail par des programmes de formation élaborés en fonction de l'approche par compétences, par des mesures de reconnaissance des acquis et des compétences ainsi que grâce aux activités de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

De 2013 à 2022, il est estimé qu'environ 1,4 million d'emplois seront à pourvoir au Québec, alors que la population en âge de travailler tendra à diminuer. Devant les défis posés par le vieillissement démographique et la rareté grandissante de main-d'œuvre qualifiée, le gouvernement du Québec s'est donné pour priorité d'améliorer l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail, en misant notamment sur une meilleure flexibilité du système de formation par rapport à l'évolution des besoins des employeurs et sur une plus grande insertion en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

En ce sens, le Plan économique du Québec prévoit l'amélioration de l'adéquation formation-emploi, afin d'augmenter la part de la population active en mesure de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises ainsi que l'augmentation du nombre de travailleurs disponibles, notamment par l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail. Parmi les mesures visant à atteindre ces objectifs, notons des projets pilotes de stages en milieu de travail à l'intérieur de certains programmes de formation professionnelle et technique, de même qu'un nouveau programme d'accompagnement intensif et individualisé vers l'emploi destiné aux nouveaux demandeurs d'aide sociale, le programme Objectif Emploi.

