



**Canadian Apprenticeship Forum**  
**Forum canadien sur l'apprentissage**



# **Résumé de la Table ronde régionale**

## **Composantes de base de la réussite des jeunes dans les métiers**

**Winnipeg, Manitoba**  
**1<sup>er</sup> juin 2017**



## Aperçu général et contexte

Chaque année, Skills/Compétences Canada est l'hôte d'olympiades canadiennes s'adressant aux jeunes adultes désireux de faire carrière dans les domaines des métiers spécialisés et de la technologie. Ces olympiades rassemblent des jeunes provenant de partout aux pays dans le but de mettre leur talent pour les métiers pratiques en valeur, tout en attirant des étudiants, parents et enseignants locaux qui ont l'occasion de visiter les lieux de compétition et de découvrir les possibilités dans ces domaines. Bien que les visiteurs qui assistent aux olympiades puissent arriver avec des idées préconçues à propos des carrières dans les métiers – particulièrement la notion selon laquelle les métiers spécialisés se veulent une destination pour les élèves qui réussissent moins bien – notre but est qu'ils quittent avec une meilleure compréhension de la nature de ce travail.

C'était dans ce contexte que le Forum canadien sur l'apprentissage et Skills/Compétences Canada ont conclu, durant les Olympiade canadiennes des métiers et des technologies 2017 à Winnipeg, un partenariat en vue d'organiser un événement visant à mettre davantage en évidence les compétences nécessaires à la réussite dans la formation en apprentissage. La table ronde a réuni la communauté de l'apprentissage, y compris des employeurs, des groupes syndicaux, des fournisseurs de formation en apprentissage, des organismes de réglementation et d'autres intervenants, de même que des personnes d'influence spécialisées dans l'orientation de carrière. Le groupe a pu entendre un panel d'employeurs représentant Manitoba Hydro, Clark Builders et A.U. Canada, ce qui a été suivi de la présentation d'exposés de Skills/Compétences Canada et du Red River Technical Vocational Area. Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à Jason Peterson, Michael Gordon, Gerald Clark, Marisa Sosa et Reg Toews pour leurs contributions. À la suite des exposés sur la scène, les participants se sont penchés sur trois domaines de compétence, ou les « composantes de base », que les jeunes doivent perfectionner en cours de route vers une certification dans les métiers. Ces domaines comprennent notamment les compétences essentielles, les compétences techniques et les compétences améliorant l'employabilité.

### *Compétences essentielles :*

Les compétences essentielles jettent les bases favorables à l'apprentissage de toutes les autres compétences, en permettant aux gens de se préparer en vue d'occuper un emploi et d'obtenir et de conserver cet emploi, de même que de s'adapter et d'obtenir du succès au travail. Le gouvernement du Canada a déterminé neuf compétences essentielles : la rédaction, l'écriture, l'utilisation de documents, le calcul, la capacité de réflexion, la communication orale, les compétences numériques/informatiques, le travail d'équipe et les compétences liées à l'apprentissage continu. Dans le milieu des métiers spécialisés, il faut souvent mettre l'accent sur le calcul, la résolution de problèmes, le travail d'équipe et l'utilisation de documents, bien que la mesure dans laquelle on considère ces compétences cruciales à la réussite puisse varier selon le métier.



### *Compétences techniques :*

Les compétences techniques, que l'on appelle aussi parfois les « compétences spécialisées », se rapportent à l'expertise qu'une personne possède et qui l'aident à mener un travail ou une tâche à terme. En général, ce sont les habiletés acquises grâce à la pratique et à l'apprentissage. La plupart des métiers spécialisés exigent la capacité pratique d'appliquer une expertise en mathématiques, en sciences et/ou propre à un métier pour solutionner un problème ou relever un défi en particulier. Les gens de métier doivent non seulement être en mesure de diagnostiquer et de comprendre l'étendue d'un problème, ils doivent également appliquer les compétences pratiques, mécaniques ou techniques pour le résoudre, en utilisant les outils de travail spécialisés nécessaires pour effectuer des travaux concrets.

### *Compétences améliorant l'employabilité :*

Les compétences améliorant l'employabilité sont les attitudes et les comportements nécessaires pour gravir les échelons du milieu du travail. On les appelle souvent les « compétences générales ». En général, ces compétences sont interprétées comme les aptitudes pour la communication, le travail d'équipe, la résolution de problèmes, l'initiative, l'organisation, l'autogestion et la capacité à apprendre. Dans le contexte des métiers spécialisés, les employeurs parlent souvent du besoin pour les apprentis d'avoir « la bonne attitude », de se présenter au travail à l'heure et de reconnaître la nécessité de respecter les mesures de sécurité au travail. Jusque dans une certaine mesure, les compétences essentielles et les compétences améliorant l'employabilité se chevauchent.

En s'appuyant sur ces définitions générales et sur la conversation qui s'est déroulée à Winnipeg, le présent rapport résume les points de vue recueillis durant la table ronde sur les *Composantes de base de la réussite des jeunes dans les métiers*.

### **Panel d'employeurs**

Pour lancer la matinée, trois organisations qui parrainent des apprentis ont échangé leurs points de vue sur les compétences et les attributs qu'elles recherchent chez les candidats et candidates, les lacunes sur le plan des compétences qu'elles constatent chez les jeunes et les options qui existent pour mieux préparer les jeunes à saisir les possibilités qui s'offrent à eux dans les métiers spécialisés. Nous remercions Jason Peterson de Manitoba Hydro, Michael Gordon d'A.U. Canada et Gerald Clark de Clark Builders d'avoir échangé leurs points de vue.

On s'est largement entendu pour dire que les employeurs présélectionnent les apprentis éventuels en fonction de traits liés à l'attitude, y compris la loyauté, le professionnalisme, l'ouverture d'esprit, une bonne éthique de travail, la ponctualité et le potentiel de leadership. Une compréhension et une appréciation des pratiques de travail sécuritaire, autant au travail qu'à l'extérieur, sont cruciales. Les candidats doivent également montrer leur aptitude pour plusieurs compétences essentielles, y compris le calcul, la communication orale, la rédaction et les compétences numériques. La capacité à travailler en équipe est importante dans le milieu des



métiers spécialisés. On suggère aux apprentis éventuels d'afficher ces compétences par le biais du bénévolat, de la participation à des sports d'équipe et des premières expériences de travail.

Nos panélistes ont également parlé des lacunes qu'ils remarquent chez plusieurs jeunes, y compris le manque de patience à gravir les échelons un par un, à faire leurs preuves et à apprendre des autres. Cela se traduit souvent par le passage d'un emploi à l'autre avec différents employeurs, ce qui laisse entrevoir, selon les supérieurs, un manque de loyauté et de persévérance pour garder leur emploi. Ils ont également suggéré que les jeunes soient davantage sensibilisés à l'importance de rester en bonne forme physique, puisque cela contribue à une plus grande dextérité et à une meilleure prise de conscience des questions relatives à la sécurité au travail. Le panel a parlé de l'importance des connaissances financières, particulièrement dans le cas des apprentis qui sont censés retourner à l'école et qui doivent être en mesure de gérer leurs affaires en tenant compte d'un budget réduit durant les semaines durant lesquelles ils ne travailleront pas.

En termes de possibilités pour mieux préparer les jeunes, on a fortement mis l'accent sur les façons dont les écoles secondaires pourraient mobiliser les employeurs pour qu'ils présentent des exposés et organisent des visites guidées, tout en donnant des cours axés sur les compétences pratiques. On ne s'attendait pas nécessairement à ce que les écoles secondaires doivent fournir de la formation sur les métiers, alors que l'on préférerait plutôt mettre l'accent sur la sensibilisation à la façon dont les compétences fondamentales en mathématiques et en sciences peuvent être appliquées à un contexte pratique et concret. Ils ont également suggéré d'inciter les jeunes à montrer leur versatilité sur leur curriculum vitae, en présentant un éventail d'expériences comprenant notamment le travail bénévole, les cours de musique et le travail d'équipe, tout cela reflétant les habiletés nécessaires pour exceller dans les lieux de travail où l'on pratique les métiers spécialisés.

### Présentation de Skills/Compétences Canada

Marisa Sosa de Skills/Compétences Canada a parlé de l'importance des compétences essentielles pour les carrières dans les métiers, en puisant dans les ressources et les renseignements que l'organisation a élaborés pour aider les étudiants à améliorer leurs niveaux de compétences essentielles dans le cadre de son Programme d'employabilité des jeunes en matière de compétences essentielles. Son exposé n'était qu'une partie des efforts visant à promouvoir les compétences essentielles sur les lieux de compétition.

Des renseignements supplémentaires se trouvent à l'adresse suivante :  
<http://skillscompetencescanada.com/fr/competences-essentielles>.

Elle a abordé les erreurs de perception courantes concernant le niveau de compétences nécessaire pour obtenir du succès dans les métiers, en indiquant comment les compétences pour le calcul sont appliquées pour effectuer le travail d'un plombier. Dans cet exemple, elle a montré comment un plombier utilise des compétences en lecture sur un pied d'égalité avec celles d'un traducteur, en soulignant l'importance de veiller à ce que les jeunes, les enseignants et les parents



soient au courant de la façon dont les compétences fondamentales préparent les jeunes de façon à ce qu'ils obtiennent du succès dans les métiers spécialisés.

## Présentation du Red River Technical Vocational Area

Reg Toews, enseignant du programme d'apprentissage au secondaire du Red River Technical Vocational Area (RRTVA), a présenté un exemple local d'efforts visant à amener les jeunes à participer à la formation en apprentissage pendant qu'ils sont toujours à l'école secondaire. Le RRTVA est un consortium de cinq arrondissements scolaires ruraux dans le sud du Manitoba qui se partagent les services liés au programme de formation professionnelle technique. Les étudiants ont l'occasion d'obtenir des crédits d'études secondaires et de l'expérience de travail qui est créditée en vue de l'obtention du niveau un d'apprenti.

Le RRTVA est un exemple parmi d'autres du Programme d'apprentissage au secondaire (PAS) de la province à l'œuvre. De façon plus générale, le PAS permet d'acquérir de l'expérience de travail pratique rémunérée et des crédits en vue de la réussite de son secondaire. Il offre la possibilité d'entrée précoce dans les métiers et crée de l'intérêt chez les jeunes. Après l'obtention du diplôme d'études secondaires, les heures de formation en cours d'emploi peuvent être transférées à un programme de formation du niveau un d'apprenti. Les étudiants doivent être âgés d'au moins 16 ans et être inscrits en 10<sup>e</sup>, 11<sup>e</sup> ou 12<sup>e</sup> année pour participer au programme. Des renseignements supplémentaires sur trouvent à l'adresse suivante (en anglais seulement) : <https://www.gov.mb.ca/wd/apprenticeship/discover/youth/index.html>

## Table ronde

Une fois les présentations terminées, les participants ont entamé une discussion visant à éclairer les futurs efforts, autant ceux des enseignants que ceux des intervenants, auprès des apprentis. En petits groupes, les participants ont été en mesure d'apprendre les uns des autres et de partager leurs expériences individuelles, puis de présenter un compte rendu à l'ensemble du groupe pour échanger leurs points de vue. Les points de vue suivants représentent une compilation des notes prises par chaque petit groupe.

### *Domaines de compétence qui améliorent la réussite des apprentis*

Les participants admettent, de façon généralisée, que les compétences exercent une influence importante sur la capacité d'un apprenti à réussir, et s'inscrivent en général dans l'une des deux catégories suivantes : les compétences améliorant l'employabilité, comme le travail d'équipe et la ponctualité, et les compétences essentielles, comme les compétences en pensée critique, en mathématiques et d'écoute. La plupart des groupes ont laissé entendre que les compétences techniques pouvaient être apprises plus tard, bien que plusieurs employeurs cherchent une indication que les apprentis éventuels possèdent certaines connaissances à propos du métier et une expérience pratique de base qui reflète une compréhension générale du travail.



Parmi les compétences améliorant l'employabilité, le groupe a accordé la priorité aux compétences suivantes :

- Une éthique de travail illustrée par la ponctualité, le désir d'apprendre, une attitude positive, la motivation personnelle et la souplesse;
- Un désir d'assumer la responsabilité à l'égard de son travail, notamment en faisant preuve de professionnalisme, de loyauté et de jugement, ce que les employeurs traduisent comme du potentiel de leadership;
- Une compréhension que les aspects moins palpitants du travail doivent également être faits, en reconnaissant que les accomplir offre à la fois une possibilité d'apprentissage et l'occasion de faire preuve de sa capacité à travailler à équipe;
- Les compétences pour le travail d'équipe, y compris la capacité à travailler avec les autres, à écouter les directives et à communiquer clairement.

Le groupe était également d'accord sur l'importance des compétences essentielles chez les apprentis, notamment des compétences suivantes :

- Les compétences en lecture qui, dans le contexte des métiers spécialisés, se traduisent par la capacité de lire des instructions, des codes réglementaires et des renseignements portant sur la sécurité, et à ensuite se servir de ces renseignements dans le cadre de son travail;
- Les compétences en calcul, y compris la capacité à appliquer des concepts mathématiques à des problèmes concrets et à saisir les connaissances financières, comme l'établissement de budgets;
- Les compétences en pensée critique, appuyant la capacité d'un apprenti à résoudre des problèmes, à se concentrer sur une tâche et à veiller à faire appel à des pratiques de travail sécuritaires;
- Les compétences en littératie numérique, qui deviennent de plus en plus importantes au fur et à mesure que de nouvelles technologies sont intégrées aux métiers, et que les gens de métier utilisent des applications, des téléphones intelligents et des tablettes pour accéder à des renseignements en temps réel au lieu de travail.

Il y a eu consensus sur le fait que les apprentis éventuels doivent posséder une solide base en matière de scolarité et que les enseignants et les conseillers en orientation ne devraient pas négliger l'importance de fortes compétences en lecture, en écriture, en sciences et en mathématiques lorsqu'ils fournissent des services d'orientation de carrière.

### *Des programmes et ressources efficaces*

Les participants ont puisé dans leurs propres expériences après avoir été invités à réfléchir sur les programmes et les ressources qui semblent être efficaces lorsque vient le moment de préparer des apprentis éventuels en vue d'une carrière dans les métiers spécialisés. Ces programmes reflètent une combinaison d'initiatives en cours dans le système scolaire de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année et dans les milieux de travail et entreprises par d'autres groupes.



Dans le système d'éducation primaire et secondaire, le groupe perçoit l'utilité :

- Des programmes d'exploration qui permettent aux étudiants d'examiner comment les aptitudes et les forces actuelles peuvent être appliquées à des possibilités de carrière éventuelles, en attirant des conseillers en orientation pour aider les étudiants à explorer les choix qui s'offrent à eux;
- Des programmes d'apprentissage des écoles secondaire qui donnent la chance aux élèves de combiner travail et cours de niveau secondaire, ce qui leur permet de tracer plus fermement le lien qui existe avec la façon dont on applique les sujets théoriques comme les mathématiques et les sciences dans les milieux de travail;
- Des conférenciers invités qui peuvent faire naître des idées de carrière chez les élèves, surtout lorsque ces conférenciers peuvent offrir des possibilités d'apprentissage interactif, d'activités pratiques, de photos et de récits à propos de la nature du travail dans diverses professions;
- De la formation et des cours pratiques offerts par l'école secondaire, y compris les cours-ateliers, la sensibilisation à la sécurité, la santé et la condition physique, l'esprit d'entreprise et les connaissances financières, en s'inspirant d'exemples provenant de situations réelles au travail;
- Des cours ou activités scolaires qui permettent aux jeunes d'apprendre les compétences de base améliorant l'employabilité.

Dans les milieux de travail où l'on pratique les métiers spécialisés, le personnel et, plus généralement parlant, les employeurs aident les étudiants à acquérir une meilleure compréhension du monde du travail en leur proposant :

- Des stages rémunérés, de l'expérience de travail et des stages coopératifs;
- Du mentorat;
- De l'appui d'activités comme la « Journée emmenez votre enfant au travail ».

Pour tirer parti de ces possibilités dans les métiers spécialisés, il faut être conscient des obligations en matière de santé et sécurité, d'une tenue adéquate qui convient au milieu de travail et de la nécessité de la surveillance du milieu de travail. Les programmes qui évaluent l'état de préparation des étudiants et qui offrent une assurance contre les accidents de travail parviennent à éliminer certaines préoccupations courantes chez les employeurs.

Les employeurs peuvent exercer une influence supplémentaire sur les jeunes en saisissant les possibilités de parler devant des classes de niveau secondaire, de participer à des activités essaie un métier et d'offrir des visites guidées de lieux de travail. Ils devraient être prêts à parler des possibilités d'emploi actuelles et futures, de même que ce qu'ils recherchent chez les apprentis éventuels. S'ils ont des apprentis et des gens de métier provenant de groupes sous-représentés, ils devraient envisager les possibilités de demander à ces employés d'agir à titre de mentors. Dans le cadre de leurs contributions, les employeurs devraient être incités à parler des tendances et de la technologie dans leur domaine.





Les autres organismes jouent un rôle important dans l'accroissement du niveau de sensibilisation des étudiants, enseignants et parents à la carrière. Parmi ceux-ci, Skills/Compétences Canada et ses homologues provinciaux ont été mis en relief. Les groupes qui proposent des symposiums sur la carrière, des possibilités d'activités essaie un métier et d'autres activités pratiques sont également extrêmement appréciés. Les efforts visant à communiquer des messages clairs et proactifs aux parents à propos des possibilités de carrière ont été perçus comme étant importants et comme un appel à la collaboration entre les associations industrielles, les employeurs, les enseignants de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année et les commissions scolaires.

Le groupe a laissé entendre qu'un effort accru est nécessaire pour exposer davantage les enseignants aux carrières dans les métiers spécialisés et ainsi leur permettre de mieux orienter les élèves. Lorsque les jeunes n'ont pas de parents ou amis qui travaillent dans les métiers, cela est particulièrement crucial. On craint qu'à l'heure actuelle, les enseignements ne soient pas en mesure de communiquer le potentiel d'une carrière dans les métiers spécialisés aux élèves ou de leur faire découvrir des métiers dans lesquels ils pourraient être intéressés à faire carrière. Les étudiants affichent souvent un manque de capacité à articuler leurs compétences et leur expérience, ce qui complique davantage le processus d'orientation.

Les participants ont également exprimé leur frustration relativement aux lacunes qui existent chez les apprentis éventuels et ils se demandent à qui incombe la responsabilité consistant à enseigner les principes financiers fondamentaux, l'esprit d'entreprise, la versatilité, la patience et la capacité d'accepter les directives. Ce sont des compétences cruciales nécessaires à la vie courante et ne pas posséder ces compétences peut nuire à la réussite en milieu de travail.

Enfin, on a reconnu les autres obstacles auxquels font face les groupes sous-représentés, comme les nouveaux arrivants, les femmes et les Autochtones intéressés à faire carrière dans les métiers spécialisés.

Dans le système scolaire de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, le groupe s'est concentré sur l'importance des modèles de fonction professionnelle et du mentorat pour renverser les perceptions des jeunes à l'effet qu'ils ne sont pas faits pour les carrières dans les métiers spécialisés. Encore une fois, un net besoin de participation de l'industrie a été signalé.

\* \* \* \*

Pour obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet :

- Demandez un exemplaire du document de présentation de Skills/Compétences Canada en envoyant un courriel à Marisa Sosa à l'adresse [marisas@skillscanada.com](mailto:marisas@skillscanada.com);
- Demandez des renseignements supplémentaires à propos du Red River Technical Vocational Area en envoyant un courriel à Reg Toews à l'adresse [ToewsR@blsd.ca](mailto:ToewsR@blsd.ca);
- Communiquez avec les responsables du programme d'apprentissage pour les jeunes de votre localité.