



Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle



UN SYSTÈME D'APPRENTISSAGE PLUS SOLIDE POUR L'ONTARIO



Stratégie ontarienne pour l'apprentissage



2018

La Fonction publique de l'Ontario s'efforce de faire preuve de leadership quant à l'accessibilité. Notre objectif est de nous assurer que tous les employés du gouvernement de l'Ontario et tous les membres du public que nous servons ont accès à tous les services, produits et installations du gouvernement. Ce document, ou l'information qu'il contient, est offert en formats substitués sur demande. Veuillez nous faire part de toute demande de format substitué en appelant ServiceOntario au 1 800 668-9938 (ATS : 1 800 268-7095).

Message de la ministre

Travailler en Ontario n'a jamais été aussi exaltant. Les investissements que nous réalisons dans l'infrastructure, la technologie et l'industrie favorisent chaque jour la création de nouveaux emplois. Les entreprises de l'Ontario prennent de l'expansion, sans cesse à la recherche de personnes talentueuses et compétentes qui les aideront à suivre l'évolution de notre économie.

Pour répondre à la demande des entreprises, nous assurons la croissance de notre main-d'œuvre talentueuse et inclusive. Édifier une main-d'œuvre solide nécessite d'offrir des occasions d'apprentissage pratique et de mentorat. Nous avons donc besoin d'un système d'apprentissage conçu pour répondre à l'économie de demain et évoluer avec elle.

Voilà pourquoi nous lançons la nouvelle Stratégie ontarienne pour l'apprentissage. Notre vision est d'avoir en place un système d'apprentissage que l'on peut intégrer facilement, dans lequel il est simple de naviguer et qui favorise l'achèvement des programmes et la réussite. Un système où l'apprentissage est une composante prisée et respectée du système d'enseignement postsecondaire. Un système auquel toutes les personnes peuvent avoir accès et au sein duquel elles peuvent évoluer, quels que soient leur âge, leur sexe ou leur situation personnelle, en choisissant le programme d'apprentissage qui leur permettra d'exercer la carrière à laquelle elles aspirent.

Tout au long de l'élaboration de cette stratégie, nos partenaires nous ont confié que former des personnes motivées à apprendre et à acquérir de nouvelles compétences est le meilleur moyen de combler la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de faire croître une entreprise. Je suis on ne peut plus d'accord. Je tiens à remercier nos partenaires pour leurs conseils, leur soutien et leurs efforts continus pour faire du système d'apprentissage de l'Ontario l'un des meilleurs au monde.

La mise en œuvre de la Stratégie ontarienne pour l'apprentissage nous permettra de renforcer les atouts de notre main-d'œuvre et de favoriser davantage la réussite des apprentis et des employeurs tout en faisant croître notre économie au bénéfice de toute la population de la province.

La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle,

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to be 'MH' or 'Mitzie Hunter'.

Mitzie Hunter

Remerciements

Un grand nombre de personnes et d'organismes ont contribué à l'élaboration de la Stratégie ontarienne pour l'apprentissage. Le gouvernement de l'Ontario tient à remercier les apprenties, les apprentis et les gens de métier, les syndicats, les employeurs et les associations et organisations patronales, les collèges de l'Ontario, l'Ordre des métiers de l'Ontario, les agences de formation, les conseils scolaires, les fournisseurs des services d'Emploi Ontario ainsi que le Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Le gouvernement de l'Ontario apprécie leurs précieux conseils, leur engagement et leur dévouement envers la modernisation du système d'apprentissage de l'Ontario et leurs contributions à l'élaboration de cette stratégie.

Table des matières

Introduction	5
Ce que nous ont dit des partenaires du système d'apprentissage	9
Stratégie ontarienne pour l'apprentissage	13
Cinq piliers de la Stratégie ontarienne pour l'apprentissage	15
Suivre les progrès	25
Ce que nous ferons par la suite : les prochaines étapes	27
Annexe A : Glossaire	29
Annexe B : Les rôles et les responsabilités dans un système d'apprentissage	33

This document is also available in English under the title: A Stronger Apprenticeship System for Ontario – Ontario's Apprenticeship Strategy, 2018

Ce document est disponible sur le site Web du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle au www.ontario.ca/apprentissage.



Introduction

Un système d'apprentissage pour la nouvelle économie

L'économie de l'Ontario est en pleine évolution. Les nouvelles technologies, la mondialisation et l'évolution démographique sont des gages de changements quant aux emplois disponibles et aux compétences nécessaires pour permettre aux personnes qui occuperont ces emplois d'y exceller. Il est primordial que le système d'apprentissage de l'Ontario réponde à ces besoins changeants, en permettant aux apprenties et apprentis d'acquérir les compétences qui leur permettront de réussir, tout en assurant la prospérité des entreprises au sein desquelles les apprenties et apprentis évoluent.

La province vise la modernisation du système d'apprentissage de l'Ontario en s'appuyant sur les forces considérables du système existant. L'Ontario a pour objectif d'élaborer un système d'apprentissage qui offrira aux apprentis et aux employeurs des mesures de soutien à toutes les étapes de leur parcours tout en optimisant le potentiel du système.

L'engagement de l'Ontario envers le système d'apprentissage est déjà solide :

- En 2013, le gouvernement a mis sur pied l'Ordre des métiers de l'Ontario, un organisme de réglementation géré par l'industrie ayant pour mission de protéger l'intérêt public en réglementant les métiers spécialisés et en en faisant leur promotion.

- En 2016-2017, le gouvernement a investi 160,6 millions de dollars dans des programmes d'apprentissage pour appuyer les apprenties et apprentis, les employeurs et les agentes et agents de formation. Environ 128,8 millions de dollars ont également été versés aux employeurs dans le cadre du crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA).
- Le gouvernement a également élargi la portée de ses cours obligatoires de préparation aux examens pour aider les apprenties et apprentis à réussir leurs examens d'accréditation.
- À l'automne 2017, l'Ontario a modifié le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA) qui est devenu la Subvention progressive aux employeurs pour l'apprentissage (SPEA), et a revu la Prime à l'achèvement de la formation d'apprenti aux employeurs de manière à mieux aider les employeurs à accompagner les apprenties et apprentis jusqu'à l'achèvement de leur programme.

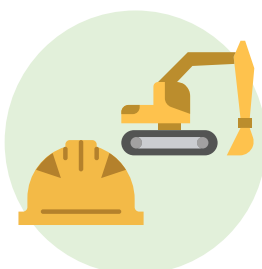
Le système repensé sera mieux en mesure de répondre aux besoins des apprenties et apprentis ainsi qu'aux besoins des employeurs en permettant d'attirer, de former et d'agréer la main-d'œuvre qualifiée dont l'Ontario a besoin pour atteindre ses objectifs, comme le renouvellement de l'infrastructure publique de l'Ontario, la création d'une économie verte et la satisfaction des besoins économiques changeants.

La Stratégie ontarienne pour l'apprentissage repose sur un partenariat entre tous ceux qui assurent la vitalité du système d'apprentissage et sur leurs connaissances collectives, leur expertise, leur passion pour leur travail et leur engagement envers l'apprentissage. Le gouvernement de l'Ontario envisage avec enthousiasme la poursuite de ce travail d'équipe afin de réaliser les objectifs de la Stratégie ontarienne pour l'apprentissage.

L'APPRENTISSAGE EN ONTARIO

Il y a plus de 150 métiers dans quatre secteurs :

LA CONSTRUCTION



LA FORCE MOTRICE



L'INDUSTRIE



LES SERVICES



68 510
apprenties
et apprentis

25 000
entreprises
actives de
parrainage en
2016-2017

70 agences de formation

24
collèges

46
centres de
formation
parrainés par des
syndicats ou des
employeurs

23
métiers à
accréditation
obligatoire

133
métiers à
accréditation
facultative

160,6 M\$
sont investis par le
gouvernement de l'Ontario
dans des programmes
d'apprentissage en
2016-2017

Le nombre des nouvelles
inscriptions annuelles a
augmenté de :

17 100
en 2002-2003

24 800
en 2016-2017

52
des métiers en
Ontario ont la
mention Sceau
rouge



9 800
certificats
d'apprentissage
délivrés annuellement
(au cours des trois
dernières années)



LE PARCOURS DE LA FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE



SE PRÉPARER ET S'INSCRIRE

- Choisir un métier spécialisé.
- Trouver un parrain fournissant un emploi et de la formation.
- S'inscrire auprès du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP).
- Devenir un membre de l'Ordre des métiers de l'Ontario (l'Ordre).



RECEVOIR UNE FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL

- De 85 % à 90 % de la formation est en milieu de travail, avec rémunération.



APPRENDRE EN MILIEU SCOLAIRE

- De 10 % à 15 % de la formation en apprentissage comprend un volet en salle de classe.
- Règle générale de 2 à 3 niveaux, chacun d'une durée de 8 à 12 semaines.



TERMINER

- Obtenir un certificat d'apprentissage ou réussir l'examen d'obtention du certificat de qualification.

La formation par l'apprentissage dure habituellement de deux à cinq ans.

Le système d'apprentissage de l'Ontario dépend de plusieurs participants clés. L'annexe B contient des renseignements sur leurs rôles et leurs responsabilités.

Ce que nous ont dit des partenaires du système d'apprentissage

Le système d'apprentissage se compose de plusieurs éléments et de nombreux intervenants, tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur de celui-ci. Il est important d'entretenir un dialogue qui permet de recueillir les points de vue de tous.

En 2017, le gouvernement de l'Ontario a entrepris des consultations à l'échelle de la province menées auprès d'un groupe représentatif de l'ensemble de la communauté de l'apprentissage. Plus de 1 000 personnes ont participé aux séances de travail. L'objectif des rencontres était de discuter des façons d'optimiser le système d'apprentissage, ainsi que de réfléchir à des manières d'étendre la portée de ce qui fonctionne bien.

Présents aux séances de travail se trouvaient l'Ordre des métiers de l'Ontario, des fournisseurs de services de formation relevant des collèges et des syndicats, des gens de métier, des employeurs, des groupes d'industrie, des conseils scolaires, des coordonnatrices et coordonnateurs du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) et des apprenties et apprentis provenant de nombre de métiers spécialisés et de secteurs.

Au cours de ces discussions, nos partenaires du secteur de l'apprentissage ont indiqué que de nombreux aspects du système d'apprentissage fonctionnent bien, soulignant que l'Ontario a démontré qu'il est capable de produire des gens de métier parmi les meilleurs au Canada et au monde. Des partenaires

nous ont également dit qu'il existe un terrain d'entente entre les régions de la province, ainsi que des défis qui requièrent des solutions locales. Par exemple, dans le Nord de l'Ontario, les personnes doivent couvrir des distances de déplacement plus importantes pour recevoir une formation autant en milieu scolaire qu'en milieu de travail.

Les partenaires du secteur s'entendent sur le fait qu'une formation en apprentissage constitue l'un des meilleurs moyens pour préparer une personne ayant des compétences recherchées à entreprendre une carrière satisfaisante et à s'y épanouir. Ils sont aussi d'accord qu'il y a encore un besoin **d'élever la valeur perçue de l'apprentissage** et des carrières dans les métiers spécialisés. Une sensibilisation précoce auprès des élèves des paliers élémentaire et secondaire permettrait de leur faire connaître d'attrayantes possibilités de carrière dans les métiers spécialisés. Il y a aussi un besoin d'offrir aux élèves, aux jeunes adultes et au personnel enseignant **des renseignements plus clairs et plus facilement accessibles** ainsi que des outils portant sur les étapes de la formation en apprentissage et la façon de s'y retrouver. Un accès facile à l'information et aux ressources nécessaires pour faire l'exploration d'une carrière dans les métiers spécialisés ouvre la voie du succès aux nouveaux et futurs apprentis et apprenties.

« Nous devons assurer la promotion des métiers auprès des élèves et faire en sorte que les parents en fassent aussi la promotion auprès de leurs enfants pendant les années du secondaire. Je crois qu'un plus grand nombre d'enfants intégreraient le milieu des métiers spécialisés si leurs parents leur en parlaient. Il faut que nous nous mobilisions. J'encourage toutes les entreprises à s'engager dans ce système. Ces jeunes personnes ont tellement d'éducation et tant de potentiel, j'aimerais qu'elles puissent le reconnaître. »

Peter Rempel, employeur-parrain, Rem Tech Industries [Traduction]

Celles et ceux qui souhaitent apprendre un métier ont souvent besoin d'aide pour trouver un employeur-parrain. Cette réalité est d'autant plus criante dans les communautés plus restreintes comptant moins d'employeurs. **Les apprenties et apprentis ont besoin d'une aide plus poussée** pendant leur parcours d'apprentissage et d'un accès facile aux ressources. Les apprenantes et apprenants, les personnes nouvellement arrivées et celles ayant récemment intégré le marché du travail tireraient avantage **d'une ressource centrale** où trouver les renseignements et les ressources dont ils ont besoin. Ils

bénéficieraient également de façons plus variées et plus efficaces d'obtenir de l'aide avec les questions et les défis qui se présentent à chaque étape de leur formation en apprentissage.

« Si je pouvais changer un aspect du système actuel, je souhaiterais qu'il existe un programme d'inscription en ligne simplifié. Toute personne s'inscrivant à un programme d'apprentissage reçoit une trousse d'information, mais celle-ci est quelque peu désordonnée. Je ne savais pas trop à quoi m'attendre et j'ai finalement obtenu l'information dont j'avais besoin de mes collègues de travail. Il serait également utile de savoir à l'avance à quel moment la formation en milieu scolaire débute afin de pouvoir planifier les autres aspects de notre vie. »

Brenda Egberts, apprentie-plombière [Traduction]

Il faut **mieux informer les employeurs** sur les divers programmes et services gouvernementaux qui existent pour soutenir les parrains en matière de formation par l'apprentissage et leur en faciliter l'accès, ainsi qu'inciter plus d'employeurs à participer. En travaillant en collaboration, la province peut aider les employeurs à relever les défis auxquels ils font face, comme les répercussions financières et les conflits d'horaire entre la formation en milieu scolaire et les besoins des entreprises. Il est aussi important de travailler avec les employeurs pour maintenir les normes et **affiner les contrôles de la qualité** afin d'assurer que les apprenties et apprentis reçoivent une formation en milieu de travail de grande qualité.

Le profil démographique de la population du système d'apprentissage de l'Ontario ne représente pas celui de la province. Afin d'établir une main-d'œuvre inclusive et de grande qualité en Ontario, il est important **d'accroître les occasions d'apprentissage et la diversité des participantes et des participants** pour les membres des groupes sous-représentés au sein des métiers spécialisés, y compris les femmes, les francophones, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes racialisées.

PROFIL DES APPRENTIES ET APPRENTIS EN ONTARIO		
	Nombre d'apprenties ou d'apprentis	Pourcentage d'apprenties ou d'apprentis
Femmes	9 683	14,1 %
Francophones	2 503	3,7 %
Autochtones	1 001	1,5 %
Personnes handicapées	135	0,2 %
Minorités visibles	849	1,2 %
Nouveaux arrivants	583	0,9 %

Basé sur le nombre (68 510) d'apprenties et d'apprentis actifs.

Les renseignements démographiques sont fondés sur l'identification volontaire des apprenties et apprentis.

Source : Profil démographique de l'Ontario, recensement de la population de 2011

Il existe encore de nombreuses manières **d'améliorer et de simplifier la gestion** du système d'apprentissage, entre autres la transition de systèmes traditionnels sur papier à l'offre de **services numériques**, incluant la centralisation des ressources et des services.

Le système d'apprentissage de l'Ontario doit être **davantage axé sur les bénéficiaires**, tant l'apprentie ou l'apprenti que l'employeur, et utiliser la technologie pour offrir un service transparent, souple et facilement accessible.

« Il serait bon de simplifier le système. Beaucoup de nos formateurs sont des petites et moyennes entreprises qui ne disposent ni du temps ni du personnel pour composer avec trop de complexité. Lorsque je songe à la facilité avec laquelle nous pouvons désormais renouveler un permis de conduire, je me demande pourquoi il n'est pas tout aussi facile d'automatiser notre système. Si nous voulons que notre système soit le meilleur au monde, il nous faut continuer de l'améliorer et de le rehausser. »

*Suzanne Moyer, présidente, Métiers et apprentissage,
Collège Conestoga de technologie et d'enseignement supérieur,
campus de Waterloo [Traduction]*

Stratégie ontarienne pour l'apprentissage

En réponse aux points de vue éclairés de partenaires, la province a élaboré une stratégie pour l'apprentissage afin de répondre aux besoins grandissants d'une main-d'œuvre hautement qualifiée.

Dans une vision de l'avenir, les apprenties et apprentis, les employeurs et les parrains de l'Ontario doivent pouvoir évoluer dans un système d'apprentissage moderne qui optimise le potentiel, qui est transparent et simple, qui se porte garant des résultats obtenus et qui prodigue le soutien et les ressources nécessaires au succès de tous.

En partenariat avec les nombreuses personnes qui font de l'apprentissage une réalité, le gouvernement de l'Ontario mettra en œuvre la Stratégie ontarienne pour l'apprentissage, un plan pluriannuel visant à mettre sur pied des initiatives à court et à long terme, qui reposent sur de futurs objectifs et sur les cinq piliers essentiels suivants :

- **Promouvoir l'apprentissage** : les Ontariennes et Ontariens jugent l'apprentissage comme un parcours postsecondaire respecté et ont les renseignements et les ressources nécessaires pour y participer.
- **Soutenir et retenir les apprenties et apprentis** : un plus grand nombre d'apprenties et d'apprentis terminent leur apprentissage et obtiennent leur certification, et le système d'apprentissage est transparent et imputable en ce qui a trait à ses résultats.

- **Assurer la participation des employeurs et des parrains et les appuyer :** les employeurs dans le domaine des métiers spécialisés voient le parcours de l'apprentissage comme l'itinéraire de formation de choix pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre. L'innovation locale et les partenariats sont mis à profit au sein du système d'apprentissage.
- **Accroître la participation des groupes sous-représentés :** les apprenties et apprentis reflètent plus adéquatement le profil démographique de la province.
- **Actualiser le système d'apprentissage grâce à l'apport du numérique :** le système d'apprentissage moderne de l'Ontario est facilité par la technologie numérique afin d'offrir des services souples et harmonieux aux apprenties et apprentis et aux employeurs.

Cinq piliers de la Stratégie ontarienne pour l'apprentissage

Promouvoir l'apprentissage

Informar les jeunes, leurs familles et les équipes pédagogiques dans les écoles élémentaires et secondaires de la province de la valeur de la formation par l'apprentissage en tant que parcours attrayant vers une carrière valorisante, au même titre que la formation collégiale et universitaire.

PRINCIPALES INITIATIVES

Court terme

- Examiner le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) et suggérer des recommandations afin d'appuyer des itinéraires bien définis et des transitions réussies vers l'apprentissage pour les élèves du secondaire.
- Élaborer des activités de marketing et de sensibilisation qui ciblent les élèves, les conseillères et conseillers en orientation, les parents et les groupes sous-représentés, avec l'objectif premier de leur faire connaître les carrières liées aux métiers spécialisés et les métiers à forte demande, ainsi que les exigences en matière de formation qui s'y rapportent.

suite...

- Mettre à profit Compétences Ontario, l'évènement carrière Future Building, les agences de formation et les autres organismes afin d'accroître le nombre et la nature des occasions d'apprentissage par l'expérience offertes aux élèves des paliers élémentaire et secondaire dans le domaine des métiers spécialisés.

Long terme

- Appuyer le renforcement de l'apprentissage par l'expérience lié aux métiers spécialisés pour les élèves des paliers élémentaire et secondaire et pour les apprenantes et apprenants adultes.
- Continuer d'offrir les séances « Discussions approfondies sur la planification d'apprentissage, de carrière et de vie » au personnel enseignant pour un développement professionnel continu.
- Collaborer avec l'Ordre des métiers de l'Ontario, les collèges et les universités pour explorer l'évaluation des titres de compétences entre les programmes de formation en apprentissage et les programmes menant à l'obtention d'un grade, ou à l'obtention de titres supplémentaires pour les apprenties et apprentis.

Les élèves s'informent sur les métiers spécialisés

Dès l'élémentaire, les élèves commencent à entendre parler des possibilités d'études et de carrière qui s'offriront à elles et à eux, et à y réfléchir. Il est important qu'ils soient informés des options intéressantes que peut offrir l'apprentissage et qu'ils aient la possibilité d'acquérir, tout au long de leur cheminement scolaire, des compétences utiles et recherchées sur le marché du travail. Ainsi, il faut leur offrir des occasions plus nombreuses de formation pratique qui leur permettent de découvrir les métiers spécialisés et un curriculum qui appuie leur itinéraire vers l'apprentissage.

L'Ontario s'est déjà engagé à augmenter les occasions d'apprentissage par l'expérience et les mesures d'appui visant à aider tous les élèves à planifier leurs parcours individuels. Le renforcement de l'apprentissage par l'expérience comprendra un travail de collaboration avec les employeurs locaux, les syndicats et les autres organismes pour rehausser les occasions de formation pratique des élèves dans les métiers spécialisés.

suite...

Le gouvernement s'emploie également à moderniser le curriculum avec l'aide du Comité directeur du renouvellement dont le rôle est de consulter les experts du secteur et de recueillir leurs commentaires et recommandations.

Le Comité directeur du renouvellement est un forum qui permet aux équipes pédagogiques, parents, élèves et représentantes et représentants du milieu de travail d'explorer des façons d'améliorer les parcours scolaires pour tous les élèves, de s'assurer qu'ils sont tous informés des itinéraires scolaires et professionnels vers les métiers spécialisés, y compris de la formation par l'apprentissage, et de les préparer à poursuivre le parcours qui les intéresse.

Deux conseillères ou conseillers en éducation provenant du domaine des métiers spécialisés et du secteur de l'éducation seront nommés pour élaborer des recommandations pour le Comité directeur du renouvellement du ministère de l'Éducation pour veiller à ce que les élèves acquièrent les compétences scolaires requises pour réussir dans les métiers spécialisés, à ce qu'ils soient informés des parcours scolaires et professionnels vers ces métiers, et à ce qu'ils reçoivent l'appui nécessaire pour comprendre et explorer l'apprentissage à titre de parcours de carrière valorisant, concurrentiel et désirable.

Soutenir et retenir les apprenties et apprentis

Veiller à ce que les apprenties et apprentis de la province soient positionnés le mieux possible pour réussir, en leur assurant un service à la clientèle exceptionnel offert au moyen de services facilités par la technologie et un soutien harmonieux dans leur parcours vers l'apprentissage. Les apprenties et apprentis actuels et futurs seront soutenus à toutes les étapes du processus, y compris lorsqu'il s'agit de trouver un parrain, de s'inscrire à titre d'apprenti, de réaliser une formation en emploi et en salle de classe, et d'obtenir une certification.

PRINCIPALES INITIATIVES

Court terme

- Élaborer des recommandations pour élargir les services offerts de manière à aider les apprenties et apprentis à se trouver des occasions de formation et des employeurs-parrains, ainsi que pour aider les employeurs à trouver des apprenties et apprentis.
- Améliorer l'évaluation des compétences des apprenties et apprentis dès le départ afin de leur fournir des occasions de rehausser leurs compétences pour s'assurer qu'ils ont ce dont ils ont besoin pour réussir l'apprentissage qu'ils ont choisi.
- Collaborer avec les partenaires en formation par l'apprentissage dans le but d'élaborer une stratégie de service à la clientèle qui offre un service exceptionnel aux apprenties et apprentis et aux employeurs à toutes les étapes du processus. Cette stratégie comprendra la détermination des priorités et des indicateurs de performance.

Long terme

- Faciliter l'accès à la formation en milieu scolaire pour les apprenties et apprentis par l'établissement de délais d'attente standard en vue de la formation, d'options de formation en ligne et de soutien à l'intention des apprenties et apprentis habitant dans les régions rurales ou éloignées.
- Revoir le processus d'achat de places de formation en apprentissage pour élaborer des recommandations afin d'améliorer les résultats pour les apprenties et apprentis.
- En partenariat avec l'Ordre des métiers de l'Ontario, améliorer le soutien aux apprenties et apprentis en ce qui a trait à la préparation aux examens – par exemple, en tenant les examens plus tôt après la fin du programme de formation en milieu scolaire de l'apprentie ou de l'apprenti, et faire de sorte qu'un plus grand nombre de métiers exige un examen pratique.

Assurer la participation des employeurs et des parrains, et les appuyer

Améliorer l'accès à l'information, aux programmes et aux services aux employeurs et aux parrains. Les employeurs et les parrains seront des partenaires actifs au sein du système d'apprentissage grâce à l'accès à l'information et aux mesures de soutien nécessaires leur permettant de former avec succès les apprenties et apprentis et de les maintenir en poste, notamment par l'amélioration des incitatifs financiers à leur intention.

PRINCIPALES INITIATIVES

Court terme

- Transformer le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage actuel en une nouvelle Subvention progressive aux employeurs pour l'apprentissage (SPEA) et renouveler la Prime à l'achèvement de la formation d'apprenti aux employeurs pour offrir un appui financier aux employeurs lorsque les apprenties et apprentis atteignent les jalons importants de leur formation.
- Étendre à l'ensemble de la province l'utilisation des modèles de parrainage de groupe (des consortiums d'employeurs) afin de favoriser la participation de petites et moyennes entreprises dans la formation par l'apprentissage.

Long terme

- Lancer des stratégies d'embauche et de formation sectorielles régionales qui peuvent aider à aborder la pénurie de compétences et de main-d'œuvre, à répondre aux priorités d'embauche inclusives, à améliorer le taux d'achèvement et à créer des parcours plus simples et plus faciles vers la certification des métiers spécialisés.
- Collaborer avec l'Ordre des métiers de l'Ontario, les agences de formation et les employeurs afin d'élaborer des programmes de formation continue dans le domaine des métiers spécialisés qui vont permettre aux compagnons de garder leurs compétences à jour pour répondre aux besoins changeants des employeurs, du marché du travail et de l'économie.

La SPEA à toutes les étapes du parcours

La nouvelle Subvention progressive aux employeurs pour l'apprentissage (SPEA) remplacera le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA). La nouvelle subvention vient en aide aux employeurs au moyen d'incitatifs financiers tout au long de la formation par l'apprentissage, jusqu'à son achèvement.

En vertu de la SPEA, le soutien financier offert à un employeur ontarien admissible augmente au fur et à mesure que l'apprentie ou l'apprenti atteint les principaux jalons du processus. Appliquée à 130 métiers admissibles, y compris tous les métiers à mention Sceau rouge du secteur des services, la SPEA permettra de mieux répondre aux futures demandes du marché du travail, en offrant une prime supplémentaire aux employeurs concernés par les métiers spécialisés pour lesquels est prévue une augmentation de la demande. Par ailleurs, les employeurs qui embauchent des apprenties et apprentis provenant de groupes sous-représentés recevront une prime. La province collaborera avec les employeurs pour créer une application et un processus de paiement conviviaux, y compris l'adhésion et le paiement automatiques lorsqu'un apprenti ou une apprentie termine un niveau de formation.

Améliorer l'accès pour les groupes sous-représentés

Accroître la représentation des femmes, des francophones, des Autochtones, des personnes handicapées, des personnes racialisées et des nouveaux arrivants au sein de l'apprentissage et des métiers spécialisés en favorisant l'apprentissage et en offrant aux employeurs une aide ciblée. La stratégie favorisera les changements dans la culture d'entreprise qui permettront de créer un environnement accueillant et favorable à *toutes* les apprenties et *tous* les apprentis, et améliorera les voies d'accès vers le système d'apprentissage pour les apprenantes et apprenants venant de groupes sous-représentés.

PRINCIPALES INITIATIVES

Court terme

- Offrir une prime aux employeurs qui forment des apprenties et des apprentis provenant de groupes sous-représentés grâce au nouveau programme de la SPEA.
- Atteindre les groupes sous-représentés par des activités de marketing et de sensibilisation planifiées pour promouvoir l'apprentissage.
- Réaliser le lancement d'un groupe de travail et d'une communauté de pratique ayant pour objectif de déterminer d'autres moyens d'appuyer et de retenir les apprenties et apprentis provenant des groupes sous-représentés.

Long terme

- Envisager l'élargissement du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) pour améliorer l'accès des groupes sous-représentés, notamment l'accès des femmes et des filles au programme.
- Envisager la refonte du Programme de préapprentissage afin de plus efficacement rejoindre et placer les participantes et participants provenant de groupes sous-représentés, notamment par l'élaboration d'une carte de pointage pour évaluer la qualité des programmes de préapprentissage, et par le partage de pratiques exemplaires pour contribuer à leur amélioration continue.
- Élaborer des ressources pour appuyer les employeurs et les parrains dans la création d'une ambiance accueillante et inclusive pour les groupes sous-représentés.
- Collaborer avec les employeurs, les parrains et d'autres partenaires pour l'établissement d'un programme de mentorat à l'intention des participantes et participants de groupes sous-représentés.

Actualiser le système d'apprentissage grâce à l'apport du numérique

Tirer parti de la technologie numérique en vue de la mise en œuvre des principales initiatives de la stratégie comme élément de base pour l'amélioration des services qui appuient tous les partenaires. Offrir des ressources et des services en ligne, y compris un accès rapide à des informations sur le marché du travail, un processus de demande simplifié et numérique, et la coordination des services pour les employeurs et les apprenties et apprentis.

PRINCIPALES INITIATIVES

Court terme

- Réaliser le lancement d'un portail Web pour l'apprentissage constituant un guichet unique où trouver tous les renseignements et toutes les ressources connexes.
- Publier en ligne une liste de fournisseurs de services de formation reconnus par la province pour appuyer les apprenties et apprentis à prendre des décisions éclairées à propos de leur formation.
- Réaliser le lancement d'une section consacrée aux métiers spécialisés sur le site d'information sur le marché du travail de la province afin d'offrir des renseignements en ligne à l'échelle provinciale et régionale portant sur les possibilités d'apprentissage et les perspectives d'emploi.

Long terme

- Simplifier et faciliter le processus de demande de formation en apprentissage, en faisant de celui-ci un processus en une seule étape pour s'inscrire et devenir membre de l'Ordre des métiers de l'Ontario.
- Poursuivre l'élargissement des services numériques pour appuyer les apprenties et apprentis, les employeurs et les parrains, notamment par l'établissement de registres numériques, d'outils de soutien à la préparation aux examens, d'établissement d'horaire, d'inscription et de service à la clientèle en ligne.

Vers le numérique

À notre époque, on s'attend à trouver facilement et rapidement l'information, l'aide et le soutien dont on a besoin, ou à pouvoir s'inscrire à un programme ou à un service en ligne. Ce devrait être aussi simple que ça pour l'apprentissage.

L'un des principaux piliers de la Stratégie ontarienne pour l'apprentissage est l'utilisation de la technologie pour rehausser et actualiser le plus d'aspects possible des processus liés au système d'apprentissage. Il s'agit en tout premier lieu d'offrir des ressources en ligne mieux conçues et plus complètes. En s'inspirant **des nouvelles normes en matière de services numériques** de l'Ontario pour orienter ce travail, la province continuera d'inclure les utilisateurs dans l'élaboration de services d'inscription intégrés, de registres numériques, et de service de soutien réservé aux appels téléphoniques et aux applications mobiles.

La province travaille à améliorer les renseignements sur le marché du travail à l'intention des étudiantes et étudiants et des chercheurs d'emploi, entre autres par le remaniement et le renforcement de la ressource en ligne sur le **marché du travail** de l'Ontario lancé à l'automne 2017. Cette ressource comprend en ce moment 500 profils de poste en ligne, chacun contenant les exigences en matière d'éducation et de formation, les perspectives d'emploi et le revenu annuel moyen. D'autres changements sont prévus au printemps 2018, dont l'inclusion d'une présentation graphique et conviviale de l'information, de renseignements sur le marché du travail en temps réel, et de liens vers des perspectives d'emploi se trouvant sur le site de **Guichet-Emplois**.

Le gouvernement collaborera avec les employeurs, les agences de formation et d'autres partenaires pour élaborer et ajouter une section consacrée aux métiers spécialisés sur le site d'information sur le marché du travail qui comprendra des renseignements à l'échelle provinciale et régionale portant sur les possibilités d'apprentissage et les perspectives d'emploi.



Suivre les progrès

Un élément important de la vision d'un système d'apprentissage moderne repose sur la transparence et l'imputabilité vis-à-vis des résultats. Dans un premier temps, quatre indicateurs d'ordre général seront utilisés pour mesurer les progrès :

1. le pourcentage des apprenties et des apprentis qui mènent leur formation à terme et reçoivent leur certification;
2. le nombre d'apprenties et d'apprentis provenant de groupes sous-représentés qui mènent leur formation à terme et reçoivent leur certification;
3. le pourcentage des apprenties et des apprentis qui proviennent directement du secondaire et du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario;
4. l'âge moyen des apprenties et des apprentis au moment de leur entrée au programme.

Le gouvernement de l'Ontario collaborera avec ses partenaires du secteur pour créer un cadre exhaustif de contrôle et d'évaluation afin de mesurer la pertinence, la portée, la prestation, l'efficacité et l'efficience des initiatives proposées de modernisation de l'apprentissage, et rendra régulièrement compte des progrès et des résultats.

La mise en œuvre de la Stratégie ontarienne pour l'apprentissage est un processus qui s'étalera sur plusieurs années. Un engagement continu avec les partenaires du système d'apprentissage se poursuivra dans le cadre d'une structure de gouvernance mise à jour afin d'assurer que le travail se poursuit avec le concours des employeurs, des parrains, des apprenties et apprentis, des agences de formation et d'autres partenaires clés. Cet engagement comprendra l'apport de groupes de travail à court terme tactiques axés sur une tâche précise qui aidera à élaborer et à mettre en œuvre certaines initiatives.

Ce que nous ferons par la suite : les prochaines étapes

Au cours des séances d'engagement collectif de 2017, le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à réaliser un processus pluriannuel de modernisation du système d'apprentissage de la province, et de continuer à œuvrer de concert avec les partenaires du secteur. Ce constant engagement fera en sorte que la mise en œuvre de la stratégie de modernisation continue de tenir compte des intérêts de l'ensemble des intervenants.

La Stratégie ontarienne pour l'apprentissage s'appuie sur le solide système d'apprentissage déjà en place dans la province. Elle fournit un cadre à tous les partenaires du système à travailler ensemble à surmonter certains obstacles auxquels font face les apprenties et apprentis, les employeurs et les parrains, grâce à des mesures de soutien à leur intention à toutes les étapes du processus. Par ailleurs, elle vise à améliorer les taux d'achèvement de l'apprentissage, à multiplier les occasions offertes aux groupes sous-représentés, et à faciliter la navigation au sein du système. Un autre objectif de la stratégie, tout aussi important, est d'accroître l'intérêt aux possibilités qu'offrent les métiers spécialisés, et à la valeur de l'apprentissage pour les particuliers, les collectivités et l'économie, dans le cadre du système d'éducation et de formation de l'Ontario.

En étroite collaboration avec les partenaires du système d'apprentissage de l'Ontario, la province a déjà commencé la mise en œuvre de la Stratégie pour l'apprentissage. Elle continuera de veiller à ce que les apprenties et apprentis

développent les compétences nécessaires à leur succès, que les entreprises puissent recruter les talents nécessaires à leur croissance et que l'économie de l'Ontario puisse devenir encore plus forte.

Le gouvernement de l'Ontario tient à remercier de nouveau celles et ceux qui ont généreusement donné de leur temps et de leur talent à l'élaboration de la Stratégie ontarienne pour l'apprentissage : les apprenties, les apprentis et les gens de métier, les syndicats, les employeurs et les associations et organisations patronales, les collèges de l'Ontario, l'Ordre des métiers de l'Ontario, les agences de formation, les conseils scolaires, les fournisseurs des services d'Emploi Ontario ainsi que le Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Leurs conseils, leurs points de vue et leurs idées sur la manière de tirer le meilleur parti possible des forces du système existant se sont avérés inestimables.

Annexe A :

Glossaire

Accord d'articulation : entente officielle entre deux établissements (p. ex., un collège et une université) qui permet de transférer les crédits obtenus dans un programme précis de l'un des établissements à un programme particulier de l'autre.

Agence de formation : agence de prestation de service de formation en apprentissage autorisé par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle pour assurer la formation en milieu scolaire d'un programme d'apprentissage basé sur le programme d'études approuvé de l'Ordre des métiers de l'Ontario. La plupart des agences de formation en Ontario sont des collèges et des centres de formation parrainés par les syndicats ou les employeurs.

Apprentissage : programme de formation dans le domaine des métiers spécialisés au cours duquel l'apprentie ou l'apprenti est formé en milieu de travail par des travailleurs compétents pendant 85 % à 90 % de la durée du programme, passe les 10 % à 15 % restants en salle de classe ou en ligne et réalise habituellement deux ou trois niveaux de formation en apprentissage sur une période de deux à cinq ans.

Certificat d'apprentissage : certificat remis par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle à une apprentie ou un apprenti qui a terminé avec succès sa formation en apprentissage.

Certificat de qualification : certificat remis à la réussite d'un examen évaluant les connaissances et les compétences relatives à l'exécution des tâches liées à la pratique d'un métier. Le certificat de qualification est remis par l'Ordre des métiers de l'Ontario.

Communauté de pratique : groupe de personnes qui évoluent dans un domaine ou une profession et qui sont passionnées par leur travail. Elles tirent profit de rencontres périodiques pour échanger des idées et des points de vue, et pour élaborer des moyens en vue de résoudre des problèmes et de surmonter des obstacles.

Compagnon : personne qui détient un certificat de qualification valide dans un métier et qui est membre en règle de la catégorie des compagnons de l'Ordre des métiers pour ce métier. Remarque.– Le compagnon peut travailler dans un métier à accréditation facultative et détenir un certificat de qualification délivré par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle avant le 8 avril 2013. Cette personne n'est pas requise d'être membre de l'Ordre des métiers dans la catégorie Compagnons.

Évaluation des titres de compétences : processus par lequel un établissement d'éducation évalue le travail de classe réalisé et les qualifications obtenues par une étudiante ou un étudiant dans un autre établissement, une autre province ou un autre pays, afin de déterminer quelles connaissances et compétences cette étudiante ou cet étudiant a déjà acquises avant son entrée au programme à un niveau donné.

Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage : loi ayant établi l'Ordre des métiers de l'Ontario, sa portée et ses activités.

Métier à accréditation facultative, non réglementé : métier pour lequel la certification de l'Ordre ou l'adhésion à l'Ordre à titre d'apprenti ne sont pas requises pour travailler en Ontario en vertu de la *Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage*. Une liste complète de tous les métiers se trouve sur [le site de l'Ordre des métiers de l'Ontario](#).

Métier à accréditation obligatoire : métier pour lequel il faut être inscrit à titre d'apprenti, de candidat-compagnon ou de compagnon détenant un certificat de qualification, en vertu de la *Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage*. Il y a actuellement 23 métiers spécialisés à accréditation obligatoire. Une liste complète de tous les métiers se trouve sur [le site de l'Ordre des métiers de l'Ontario](#).

Ordre des métiers de l'Ontario (l'Ordre) : organisme de réglementation géré par l'industrie ayant pour mission de protéger l'intérêt public en réglementant les métiers spécialisés et en assurant leur promotion.

Parrain : personne qui s'engage, au moyen d'un contrat d'apprentissage enregistré, à offrir la formation pratique requise d'un programme d'apprentissage établi par l'Ordre des métiers de l'Ontario. Un parrain peut être un employeur, un syndicat ou une association commerciale qui embauche, forme et paie une apprentie ou un apprenti au cours d'une formation en apprentissage.

Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) : programme qui facilite la transition entre l'école et le travail et qui permet aux élèves d'explorer un métier et d'y travailler en tant qu'apprenti dès leur 11^e ou 12^e année, par l'entremise du programme d'éducation coopérative.

Programme de préapprentissage : programme qui aide les futures candidates et futurs candidats à intégrer le système d'apprentissage et à acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour trouver du travail en tant qu'apprenties et qu'apprentis.

Sceau rouge : certification nationale qui reconnaît la compétence à exercer un métier n'importe où au Canada sans que la personne doive passer de nouveaux examens.



Annexe B : Les rôles et les responsabilités dans un système d'apprentissage

Le gouvernement de l'Ontario

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

professionnelle : gère l'apprentissage, y compris le financement destiné à la formation et l'inscription.

Ministère de l'Éducation : gère et établit les exigences du programme d'études secondaires en vertu du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario.

Ministère du Travail : est responsable de la réglementation et du contrôle administratif de l'Ordre des métiers de l'Ontario.

L'Ordre des métiers de l'Ontario (l'Ordre)

Dirige l'élaboration des normes de formation en apprentissage, établissant des ratios compagnon-apprenti, la certification des gens de métier, la classification des métiers (p. ex., accréditation obligatoire ou facultative) et l'application de la certification obligatoire.

L'Ordre exerce ses activités conformément à la *Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage*.

Agence de formation

Assure la formation en milieu scolaire. Elle comprend les établissements collégiaux et non collégiaux, comme les centres parrainés par les syndicats ou les employeurs.

Employeur ou parrain

Accepte de parrainer la formation d'une apprentie ou d'un apprenti et assure la formation en milieu de travail.

Syndicat

Agit à titre de regroupement de parrainage pour les apprenties et apprentis (ne peut pas être également une agence de formation).

Fournisseur des services d'Emploi Ontario (EO)

Aide les apprenties et apprentis à trouver des employeurs prêts à les former.

Offre des programmes visant à aider les apprenties et apprentis à acquérir ou à mettre à niveau leurs compétences pour réussir leur formation et leurs examens.

Organisme de l'industrie

Représente les employeurs et peut participer aux conseils de métiers de l'Ordre des métiers spécialisés de l'Ontario.

Particulier

Toute personne œuvrant au sein des organismes susmentionnés qui joue un rôle important de mentorat, de sources de renseignements et d'appui aux apprenties et apprentis pour les aider à trouver des emplois et de la formation.





Imprimé sur du papier recyclé

17-201

ISBN 978-1-4868-1233-2 (imprimé)

ISBN 978-1-4868-1234-9 (HTML)

ISBN 978-1-4868-1235-6 (PDF)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2018