



CRÉER DES SERVICES AFB ADAPTÉS À L'APPRENTISSAGE

Module 1 : L'apprentissage et l'AFB :
Comprendre les opportunités du marché



Laubach Literacy Ontario



Laubach Literacy Ontario

Publié par : Laubach Literacy Ontario

<https://www.laubach-on.ca/>

Droits d'auteur 2024

Rédactrice et rédacteur : Tamara Kaattari et Matthew Shulman

Éditrices : Davyn Kaattari et Michelle Bogias

Éditrice informatique : Johanne O'Leary

Canada



Ontario



Ce projet d'Emploi Ontario est financé par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario

Table des matières

Introduction.....	2
Objectifs du module	3
Autoévaluation.....	4
Qu'est-ce que l'apprentissage ?	6
Encadrement de l'apprentissage.....	10
À qui s'adresse cette ressource ?	12
Pourquoi le programme AFB est-il une bonne solution pour les apprentis et les apprenties ?.....	13
Pourquoi les programmes AFB ont-ils besoin d'apprentis et d'apprenties pour atteindre leurs objectifs ? ...	16
Pourquoi les apprentis et apprenties ont-ils besoin de l'AFB ?	16
Pourquoi le Ministère a-t-il besoin de l'AFB ?.....	17
Pourquoi les parties prenantes de l'apprentissage ont-elles besoin de l'AFB ?	18
Comment devenir un apprenti inscrit ou une apprentie inscrite.....	19
Réussir son apprentissage	21
Voies de transition vers l'apprentissage.....	21
Formation en apprentissage « traditionnelle »	21
Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario.....	22
Programmes à double reconnaissance de crédit	22
Programmes de certificat et de diplôme collégial à temps plein	23
Programmes de certificat collégial à temps partiel	23
Programmes de préapprentissage.....	23
Formation approuvée par un syndicat ou une industrie.....	24
Candidats et candidates formés à l'étranger/Personnes ayant une expérience antérieure	24
Développer des connaissances générales sur l'apprentissage	25
Faire appel à des spécialistes locaux	25
Former un responsable interne	25
Proposer une séance de formation au personnel.....	26
Analyse du marché	27
Réaliser une analyse du marché	27
Segmentation du marché.....	33
Partenariats, planification et coordination	36
Lien avec les compétences pour réussir	37
Post-autoévaluation	38
Conclusion.....	41

Introduction

Il est incontestable que la nécessité d'attirer et de retenir des apprentis et apprenties n'a jamais été aussi grande. Selon un article récent du [Toronto Sun](#), notre main-d'œuvre « connaîtra un déficit de 10 000 travailleurs et travailleuses dans 56 métiers qualifiés de Sceau rouge reconnus à l'échelle nationale au cours des cinq prochaines années, une pénurie qui pourrait être décuplée si l'on ajoute à cela 144 métiers réglementés par la province ».

Les organismes d'alphabétisation et de formation de base (AFB) de l'Ontario sont bien placés pour soutenir l'apprentissage. Notamment, ils peuvent soutenir les personnes qui envisagent de suivre un apprentissage, celles qui progressent dans le système, ainsi que celles qui ont suivi la formation et les heures nécessaires en classe et qui tentent de réussir leurs examens finaux pour devenir compagnons ou compagnes d'apprentissage.

Bien que les organismes d'AFB soient bien placés, tous ne se sentent pas prêts à soutenir l'apprentissage. Le système d'apprentissage en Ontario est complexe. Il existe plus de 140 métiers, divisés en quatre secteurs. Il existe également de multiples voies d'accès à l'apprentissage. Contextualiser les activités d'apprentissage — une caractéristique de l'AFB — peut sembler accablant compte tenu du grand nombre de métiers parmi lesquels une personne apprenante peut choisir.

Dans cette optique, Laubach Literacy Ontario (LLO) a élaboré une série de ressources destinées à aider les organismes d'AFB à renforcer leur capacité à soutenir les demandes d'apprentissage, tout en créant des services d'AFB spécifiquement adaptés à l'apprentissage.

La série comprend 4 modules :

- Module 1 : L'apprentissage et l'AFB : Comprendre les opportunités du marché
- Module 2 : Préparer un apprenti ou une apprentie à l'apprentissage
- Module 3 : Soutien à l'AFB et à l'apprentissage
- Module 4 : Aider les apprentis et les apprenties à devenir des compagnons et compagnes d'apprentissage

Dans ce premier module **L'apprentissage et l'AFB : Comprendre les opportunités du marché**, nous nous concentrerons sur la manière dont les organismes d'AFB peuvent soutenir les adultes qui envisagent l'apprentissage comme objectif d'emploi.



Objectifs du module

À la fin de ce module, vous serez en mesure de :

- Décrire le système d'apprentissage.
- Exprimer les raisons pour lesquelles les organismes d'AFB pourraient bénéficier d'une offre de service pour la voie de transition de l'apprentissage.
- Expliquer pourquoi l'AFB est un bon choix pour les apprentis et les apprenties.
- Décrire les facteurs qui ont un impact sur le marché du travail et augmentent le besoin d'apprentis et d'apprenties.
- Réaliser une analyse de marché dans votre communauté.
- Analyser les besoins en compétences du bassin croissant de talents en apprentissage.
- Cibler les parties prenantes de l'apprentissage dans votre communauté.
- Reconnaître comment travailler avec ces parties prenantes dans votre communauté.
- Énoncer les critères requis pour qu'un organisme d'AFB serve les personnes apprenantes ayant l'apprentissage comme voie de transition.
- Décrire les points forts actuels de votre organisme en ce qui concerne la voie de transition de l'apprentissage.
- Évaluer si l'augmentation de votre implication dans l'apprentissage est une bonne solution pour votre organisme.
- Préparer votre personnel à développer une offre de service pour les personnes apprenantes ayant l'apprentissage comme voie de transition.
- Identifier un ou plusieurs domaines de développement pour votre organisme afin d'accroître sa capacité à répondre aux besoins de la voie de transition de l'apprentissage.
- Décrire le lien de l'apprentissage avec le cadre des Compétences pour réussir.



Autoévaluation

Avant de passer en revue le contenu du module, nous vous encourageons à examiner les objectifs ci-dessous et à déterminer si vous et le personnel de votre organisme êtes déjà bien informés sur ce sujet, si vous souhaitez en savoir plus à ce sujet ou si vous estimez que vous n'avez pas besoin d'approfondir ce sujet.

Objectifs du module	Nous le savons déjà	Nous aimerions en savoir plus	Nous n'avons pas besoin de le savoir
Décrire le système d'apprentissage			
Expliquer les raisons pour lesquelles les organismes d'AFB pourraient bénéficier de l'apprentissage comme voie de transition			
Expliquer pourquoi l'AFB est un bon choix pour les apprentis et les apprenties			
Décrire les facteurs qui ont un impact sur le marché du travail et augmentent le besoin d'apprentis et d'apprenties			
Réaliser une analyse de marché dans votre communauté			
Analyser les besoins en compétences du bassin croissant de talents en apprentissage			
Cibler les parties prenantes de l'apprentissage dans votre communauté			
Reconnaître comment travailler avec ces parties prenantes dans votre communauté			
Énoncer les critères requis pour qu'un organisme d'AFB serve les personnes apprenantes ayant l'apprentissage comme voie de transition			

Objectifs du module	Nous le savons déjà	Nous aimerions en savoir plus	Nous n'avons pas besoin de le savoir
Décrire les points forts actuels de votre organisme en ce qui concerne la voie de transition de l'apprentissage			
Évaluer si l'augmentation de votre implication dans l'apprentissage est une bonne solution pour votre organisme			
Préparer votre personnel à développer une offre de service pour les personnes apprenantes ayant l'apprentissage comme voie de transition			
Identifier un ou plusieurs domaines de développement pour votre organisme afin d'accroître sa capacité à répondre aux besoins de la voie de transition de l'apprentissage			
Décrire le lien de l'apprentissage avec le cadre des Compétences pour réussir			



Qu'est-ce que l'apprentissage ?

Pour entamer ce module, le premier d'une série de quatre sur l'apprentissage et l'alphabétisation et la formation de base (AFB), il est important de commencer par une définition de l'apprentissage. Plusieurs personnes pourraient dire que l'apprentissage consiste à apprendre sur le tas et à travailler de ses mains.

En réalité, l'apprentissage se définit comme suit, selon le [Gouvernement de l'Ontario](#) :

« En tant qu'apprenti(e), vous apprenez un métier spécialisé en milieu de travail. Vous travaillez avec des travailleurs expérimentés et vous tirez des connaissances de leur expérience tout en étant payé(e).

Vous suivez aussi des cours en classe donnés par des instructeurs qui connaissent le métier. Ce volet peut se dérouler sur un campus collégial, dans le centre de formation d'un syndicat ou dans un autre environnement de formation.

Dans la plupart des métiers, vous travaillez pendant un an ou plus, puis vous suivez des cours en classe pendant une période comprise entre huit et 12 semaines, à temps plein ou partiel. Un programme d'apprentissage dure de deux à cinq ans. »

La majorité (85 %) de l'apprentissage se déroule en milieu de travail sous la supervision d'ouvriers et d'ouvrières qualifiés. Le reste du temps est consacré à la formation en classe, généralement dans un établissement postsecondaire comme un collège communautaire de l'Ontario.

Le parcours d'un apprenti ou d'une apprentie commence lorsque cette personne conclut un contrat avec un employeur ayant besoin d'un ouvrier qualifié ou d'une ouvrière qualifiée. La personne apprentie doit être embauchée pour entamer son apprentissage, et l'employeur doit accepter de l'intégrer dans un métier précis. La personne apprentie sera rémunérée pendant son apprentissage, car ce processus repose sur une entente entre la personne apprentie, son employeur et le gouvernement de l'Ontario.

Cela semble assez simple... jusqu'à ce que l'on prenne conscience du nombre de métiers disponibles en Ontario.

Au moment de la production de ce module, 144 métiers sont reconnus et proposent des programmes d'apprentissage en Ontario. Ces métiers sont répartis en quatre secteurs : la construction, l'industrie, la force motrice et les services. Le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, qui s'adresse aux élèves du secondaire intéressés par l'apprentissage, propose un tableau qui sépare ces programmes selon les secteurs. Si vous ne travaillez pas dans l'un de ces secteurs, il peut être utile de consulter ce tableau pour vous familiariser avec les différents types d'apprentissage offerts dans chaque secteur.

Une fois que vous avez compris le nombre de programmes d'apprentissage disponibles et les secteurs auxquels ils sont associés, il est important de comprendre que les métiers peuvent être classés comme étant Sceau rouge ou comme étant obligatoires/non obligatoires.

L'APPRENTISSAGE EN ONTARIO



FORCE MOTRICE	SERVICES	CONSTRUCTION	INDUSTRIE
▲ Peintre de carrosseries automobiles ▲ Réparateur de carrosseries automobiles ▲ Réparateur de carrosseries et de dommages résultant d'une collision ▲ Technicien d'accessoires électroniques d'automobile ▲ Technicien de boîtes de vitesses ▲ Technicien de chariots élévateurs ▲ Technicien de glaces de véhicule automobile ▲ Technicien de machines agricoles ▲ Technicien de moteurs marins ▲ Technicien de motocyclettes ▲ Technicien d'entretien automobile ▲ Technicien d'entretien de camions et d'autocars ▲ Technicien d'entretien de remorques de camions ▲ Technicien de petits moteurs ▲ Technicien d'équipement de gazon ▲ Technicien d'équipement lourd ▲ Technicien de systèmes électriques et d'alimentation en carburant ▲ Technicien de véhicules récréatifs ▲ Technicien spécialiste des freins et du réglage de la géométrie des roues ▲ Usineur de pièces (véhicule moteur)	- Agent des ventes - centre de contact en technologie de l'information - Agent du service à la clientèle - centre de contact en technologie de l'information - Agent du soutien technique - centre de contact en technologie de l'information ▲ Agriculture - Fructiculteur ▲ Agriculture - Porcher ▲ Agriculture - Soigneur de troupeaux laitiers ▲ Aide-cuisinier ▲ Aide-enseignant ▲ Arboriste ▲ Arboriste de services publics ▲ Artisan autochtone ▲ Assistant social auprès des jeunes ▲ Boulanger ▲ Boulanger-pâtissier ▲ Chef ▲ Coiffeur ▲ Coordonnateur d'événements spéciaux ▲ Cuisinier ▲ Cuisinier d'établissement ▲ Découpeur de viande au détail ▲ Fabricant en microélectronique ▲ Intervenant en services de soutien à l'intégration ▲ Palefrenier ▲ Praticien du développement de l'enfant ▲ Praticien du développement de l'enfant autochtone ▲ Serrurier ▲ Sellier-harnacheur ▲ Sertisseur/orfèvre ▲ Spécialiste de câblage de réseaux ▲ Technicien au service des pièces ▲ Technicien d'entretien d'appareils électroniques ▲ Technicien d'entretien d'appareils ménagers ▲ Technicien en horticulture (Horticulteur - paysagiste) ▲ Technicien en technologie de l'information - matériel ▲ Technicien en technologie de l'information - réseau	▲ Briquetier-maçon ▲ Charpentier-menuisier général ▲ Chaudronnier de construction ▲ Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues à tour ▲ Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobiles 1 ▲ Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobiles 2 ▲ Conducteur d'équipement lourd - bouteur ▲ Conducteur d'équipement lourd - excavatrice ▲ Conducteur d'équipement lourd - tracto-pelle rétrocaveuse ▲ Couvreur ▲ Electricien (bâtiment et entretien) ▲ Electricien (secteurs domestique et rural) ▲ Finitionneur de béton ▲ Finitionneur de béton préfabriqué ▲ Installateur de revêtements de sol ▲ Installateur de systèmes de protection contre les incendies ▲ Jointoyeur et plâtrier ▲ Maçon d'ouvrages de briques réfractaires ▲ Maçon en restauration ▲ Manoeuvre en construction ▲ Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels ▲ Mécanicien en systèmes de réfrigération et de climatisation ▲ Mécanicien-monteur de construction ▲ Monteur de barres d'armature ▲ Monteur de béton préfabriqué ▲ Monteur de charpentes métalliques (généraliste) ▲ Monteur de charpentes métalliques (structurales et ornementales) ▲ Monteur de tuyaux de vapeur ▲ Opérateur de pompe à béton ▲ Ouvrier de construction résidentielle autochtone ▲ Peintre-décorateur (secteur industriel) ▲ Peintre-décorateur (secteurs commercial et résidentiel) ▲ Plombier ▲ Poseur de carrelage ▲ Poseur de matériaux isolants ▲ Poseur de panneaux muraux secs, de carreaux acoustiques et de lattes ▲ Poseur de tôles pour systèmes résidentiels (petits immeubles) ▲ Technicien de lignes d'énergie électrique ▲ Technicien de parements extérieurs isolants ▲ Technicien du verre et du métal architecturaux (Vitrier) ▲ Tôlier ▲ Travailleur en décontamination	▲ Affûteur/ajusteur de scies ▲ Affûteur d'outils ▲ Assembleur d'éléments de surface ▲ Concepteur de matrices ▲ Concepteur de moules ▲ Conducteur de semi-remorques commerciales ▲ Confectionneur de moules ▲ Confectionneur d'outillage ▲ Constructeur et intégrateur de machines-outils ▲ Dessinateur - conception de moules en plastique ▲ Dessinateur - conception d'outils et de matrices ▲ Dessinateur - conception mécanique ▲ Dynamiteur - exploitation à ciel ouvert ▲ Ebéniste ▲ Electricien en entretien des signaux ▲ Electricien industriel ▲ Electromécanicien ▲ Fabricant de prismes et de lentilles de précision ▲ Finitionneur de moules et de matrices ▲ Foreur de puits d'eau ▲ Forgeron ▲ Inspecteur d'outils et d'appareils de contrôle ▲ Mécanicien d'appareils de levage ▲ Mécanicien de machines à emballer ▲ Mécanicien d'entretien de bâtiment ▲ Mécanicien de roulements ▲ Mécanicien en hydraulique/pneumatique ▲ Mécanicien-monteur industriel ▲ Modeleur ▲ Monteur-ajusteur de charpentes métalliques ▲ Monteur de systèmes de lignes aériennes de contact pour le transport léger sur rail ▲ Opérateur de procédés industriels (produits du bois) ▲ Opérateur de procédés industriels (raffinerie, procédés chimiques et liquides) ▲ Opérateur de procédés industriels (secteur de la transformation des aliments) ▲ Opérateur de procédés industriels (secteur de l'énergie) ▲ Outilleur-ajusteur ▲ Programmeur en commande numérique (CNC) ▲ Régleur-conducteur de machines-outils (Machiniste) ▲ Serrurier ▲ Soudeur ▲ Soudeur d'appareils sous pression ▲ Technicien de l'instrumentation et des relais ▲ Technicien de pellicules minces ▲ Technicien de wagons de chemin de fer ▲ Technicien en électricité pour l'industrie du spectacle ▲ Technicien en instrumentation et contrôle ▲ Technicien en systèmes de bâtiment

Qu'est-ce que l'apprentissage?

L'apprentissage est une combinaison de formation au travail et à l'école qui mène à un diplôme de compétence.

- 90 % en milieu de travail avec un compagnon qualifié et expérimenté
- 10 % à l'école
- Les apprentis suivent les normes de formation pour devenir qualifiés dans le métier

▲ Désigne un métier du programme Sceau rouge
▲ Désigne un métier à accréditation obligatoire*

Un métier qui n'est pas à accréditation obligatoire et un métier à accréditation facultative**

* **Métier obligatoire** : métier dans lequel l'inscription en tant qu'apprenti est légalement obligatoire.
** **Métier volontaire** : un métier dans lequel la certification n'est pas légalement requise pour exercer le métier.

OUTILLE-TOI POUR LA VIE!
www.pajo.ca

L'APPRENTISSAGE, MA FORMATION POSTSECONDAIRE



Ce programme est subventionné par le gouvernement de l'Ontario.

Les métiers désignés Sceau rouge sont ceux qui sont reconnus partout au Canada. Selon le [programme du Sceau rouge](#) :

« Le Programme du Sceau rouge, auparavant appelé le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, est un programme qui établit des normes communes pour évaluer les compétences des gens de métier au Canada. L'industrie joue un rôle important dans l'élaboration d'une norme nationale pour chaque métier. Le Programme du Sceau rouge est un partenariat entre les provinces et les territoires, qui sont responsables de l'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle dans leurs régions respectives, et le gouvernement fédéral.

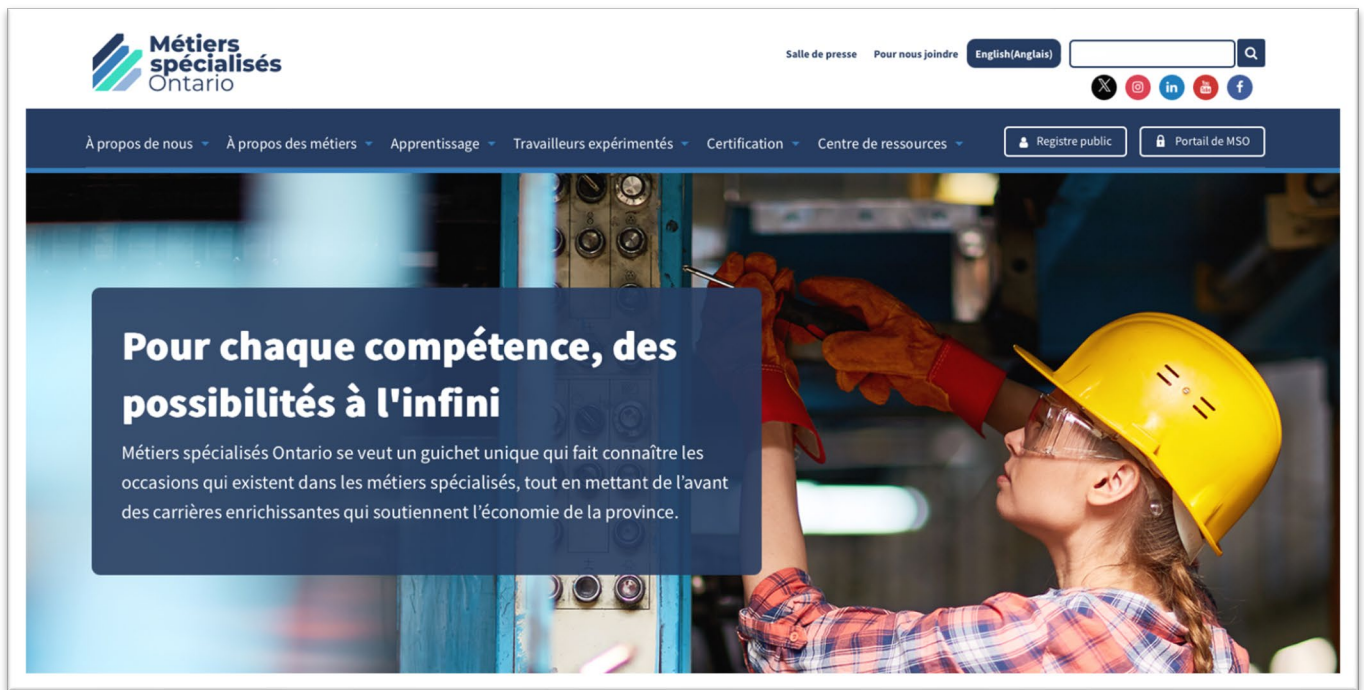
Les gens de métier qui ont réussi l'examen du Sceau rouge obtiennent une mention Sceau rouge sur leur certificat d'aptitude professionnelle provincial ou territorial. Le Sceau rouge, lorsqu'apposé sur un certificat d'aptitude professionnelle provincial ou territorial, indique que les gens de métier ont démontré qu'ils possédaient les connaissances requises par la norme nationale dans ce métier. La mention Sceau rouge est un gage d'excellence auprès des employeurs, elle suscite la fierté des travailleurs qualifiés et elle facilite la mobilité de la main-d'œuvre. »

Parmi les métiers Sceau rouge les plus connus, on trouve les techniciens et techniciennes d'entretien automobile, les électriciens et électriciennes, les coiffeurs et les coiffeuses, ainsi que les cuisiniers et les cuisinières.

En Ontario, les métiers présentent également des exigences différentes selon qu'ils soient obligatoires ou non obligatoires. En Ontario, il existe 23 métiers à accréditation obligatoire.

Seuls les apprentis, les apprenties, les compagnons et les compagnes certifiés peuvent exercer de tels métiers. Les métiers de plombier, d'électricien, de monteur de tuyaux de vapeur et de coiffeur en sont des exemples. Tous les métiers à accréditation obligatoire sont assujettis à des examens de certification. Les gens de métier qualifiés dans des métiers à accréditation obligatoire sont tenus de renouveler leur certificat de qualification tous les ans.

Source : Métiers spécialisés Ontario



En Ontario, il existe 121 métiers à certification non obligatoire. Ces métiers sont notamment ceux de cuisinier et cuisinière, d'électricien industriel et d'électricienne industrielle, ainsi que de praticien et praticienne du développement de l'enfant.

Il n'est pas nécessaire d'être une personne apprentie inscrite ou un compagnon (une compagne) certifié(e) pour pouvoir exercer un métier à certification non obligatoire. Toutefois, certains métiers à certification non obligatoire sont assortis d'examens de certification et proposent des certificats de qualification.

Source : [Métiers spécialisés Ontario](https://www.mso.on.ca/)



Encadrement de l'apprentissage

Le système d'apprentissage joue un rôle essentiel dans le développement de la main-d'œuvre de l'Ontario en raison de l'impact significatif des métiers spécialisés sur la vie des gens — logement, transport, santé et bien-être.

Le programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB), tant dans sa conception actuelle que dans son évolution, sert de nombreux types de personnes apprenantes de diverses manières. Pour cette raison, l'AFB est peut-être mieux considérée comme une plateforme plutôt que comme un programme en particulier. Une plateforme est un système qui permet de proposer des programmes et de les associer à d'autres programmes. Les fournisseurs de services d'AFB offrent différents programmes en utilisant cette plateforme. Cette caractéristique de l'AFB permet le développement rapide de nouveaux programmes pour différents types de personnes apprenantes.

L'apprentissage est depuis longtemps considéré comme un objectif important pour les personnes apprenantes en AFB. Elle a été officiellement reconnue comme telle avec l'introduction du *Cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario*.

Cependant, peu de programmes ont été spécifiquement conçus pour les apprentis, les apprenties et les personnes qui souhaitent entamer un apprentissage.

Au cours des dernières années, un processus d'intégration plus formel semble avoir vu le jour. L'appel à propositions pour les programmes de préapprentissage encourage explicitement les parties prenantes en apprentissage à développer une relation avec leur réseau local d'alphabétisation des adultes et de programmes d'alphabétisation des adultes, afin de renforcer la qualité de leurs propositions et le soutien qu'ils offrent aux pré apprentis et aux pré apprenties.

Cette ressource a été conçue pour aider les fournisseurs de services d'AFB à mieux comprendre les opportunités du marché pour développer de nouveaux programmes et augmenter le nombre de personnes apprenantes sur la voie de l'apprentissage. Considérez-la comme votre guide pour démarrer ou élargir vos services de soutien à l'apprentissage. Cette ressource vous aidera à analyser le potentiel du marché dans votre communauté, à identifier le programme qui convient à votre organisme et vous fournira des conseils pratiques pour développer un programme conforme aux [directives aux fournisseurs de services d'AFB](#), établir des partenariats d'aiguillage locaux et aligner le programme sur le nouveau cadre des *Compétences pour réussir*.

Cette section sur le système d'apprentissage et son fonctionnement n'est que la pointe de l'iceberg. Le College Sector Committee (CSC) a élaboré un cours de 4 à 6 heures intitulé [Apprenticeship 101 : Exploring Apprenticeship in Ontario](#) (en anglais seulement). Ce cours est une formation en ligne gratuite et autodirigée, destinée aux personnes apprenantes et aux fournisseurs de services d'AFB qui souhaitent en savoir plus sur le système d'apprentissage en Ontario.



[Login](#)[Register](#)

Apprenticeship 101

Exploring Apprenticeship in Ontario

Apprenticeship 101 is a free, self-directed online course for LBS learners and service providers interested in learning more about the apprenticeship training system in Ontario.

This course is designed to be completed in 4 to 6 hours.*

[Register Now! →](#)[Already a user? Sign in](#)



N.B. Le programme ACE est aussi disponible en français auprès des collèges francophones de la province.

À qui s'adresse cette ressource ?

Nous envisageons différents publics pour cette ressource. Les responsables en AFB devraient utiliser ce guide pour identifier et évaluer les opportunités de servir les personnes apprenantes dont la voie de transition correspond à l'apprentissage. La ressource les aidera également à préparer leur personnel à créer et à fournir ce service.

Les formateurs et formatrices d'AFB peuvent vouloir examiner certaines parties de ce guide avec leurs chefs ou cheffes d'équipe pour mieux comprendre comment l'apprentissage s'inscrit dans les cinq composantes du programme AFB (information et orientation, évaluation, élaboration d'un plan d'apprentissage, formation et suivi).

Les superviseurs des prestataires de services d'AFB (par exemple, les directions générales, et les membres des conseils d'administration) pourraient lire certaines parties de ce guide pour éclairer leur planification stratégique et superviser leur programme AFB.

Pourquoi le programme AFB est-il une bonne solution pour les apprentis et les apprenties ?

Toutes les personnes apprenantes en AFB n'arrivent pas nécessairement dans un organisme d'AFB avec un objectif clairement défini. Elles peuvent, au contraire, avoir une idée générale de la manière d'améliorer leurs compétences et de rechercher un emploi ou un meilleur emploi. L'un des principes de cette série de modules est que les formateurs et les formatrices en AFB peuvent jouer un rôle plus important en fournissant des informations sur l'apprentissage aux personnes apprenantes adultes qui n'ont pas encore défini leur objectif et qui ne connaissent peut-être pas bien, voire pas du tout, les métiers spécialisés.

La raison la plus convaincante pour laquelle le programme AFB est un bon choix pour les apprentis et les apprenties est que l'apprentissage est l'une des cinq voies de transition du programme AFB. Historiquement, il s'agit du cheminement le moins utilisé dans le cadre du programme AFB, mais le besoin croissant d'apprentis et d'apprenties sur le marché du travail de l'Ontario augmentera probablement le nombre de personnes cherchant à se perfectionner pour accéder aux métiers spécialisés. Les programmes AFB doivent donc être prêts à répondre à cette demande.

Les programmes d'alphabétisation des adultes et les réseaux régionaux d'alphabétisation fonctionnent désormais dans un environnement de gestionnaire de système de services (GSM). Bien que l'apprentissage ne soit pas actuellement un objectif spécifique pour les GSM ou les programmes d'emploi avec lesquels ils concluent des ententes, l'accent est mis de manière importante sur la rétention des clients des GSM. Par conséquent, les programmes d'emploi devront être en mesure d'aiguiller les clients et les clientes vers des services de soutien qui leur permettront de conserver leur emploi pendant au moins un an.

Il est également important de noter que certains des principaux groupes cibles traditionnellement servis par les programmes AFB sont en train de changer. Les programmes d'alphabétisation accueillent de plus en plus de personnes immigrantes, de nouveaux arrivants, de nouvelles arrivantes et moins de chômeurs et chômeuses. De plus, les organismes d'alphabétisation ont observé un changement démographique en ce qui concerne le sexe. La plupart des communautés servent davantage de femmes que d'hommes, mais il est important de noter que la majorité des personnes exerçant des métiers spécialisés sont des hommes. Le personnel des programmes d'alphabétisation doit anticiper d'où viendront les personnes apprenantes dans les trois à cinq prochaines années.

Un autre changement récent que les responsables de l'AFB doivent prendre en compte en ce qui concerne le marketing auprès des apprentis et apprenties est la fin du GED. Le GED a pris fin en mai 2024. La préparation au GED a été une priorité majeure pour certains organismes d'AFB, qui devront désormais revoir leur orientation, redéfinir leur rôle dans la communauté et mettre à jour leurs stratégies marketing en conséquence.

Certaines régions de l'Ontario connaissent et continueront de connaître une croissance démographique importante, ce qui facilitera un peu l'analyse du marché local. D'autres régions, cependant, ne connaîtront pas la même croissance. Dans ces régions où la croissance démographique est moins marquée, de bonnes relations avec les parties prenantes de l'apprentissage pourraient constituer une part importante des objectifs annuels d'apprentissage.

De plus, le système d'apprentissage bénéficie déjà d'un marketing solide provenant de différentes sources telles que le gouvernement, les syndicats et les agences de formation. Historiquement, les organismes d'AFB n'ont pas les ressources nécessaires pour consacrer une grande partie de leur financement de base au marketing, ce qui crée des opportunités pour ces organismes de tirer parti du marketing déjà mis en place pour l'apprentissage. Une fois que les relations et les programmes sont développés et mis en œuvre, il existe un potentiel de fidélisation, car les syndicats et les agences de formation font venir de nouveaux préapprentis, de nouvelles préapprenties, ainsi que des apprentis et apprenties de manière cyclique. De plus, les apprentis et apprenties peuvent avoir besoin du soutien de l'AFB à différents moments de leur parcours, ce qui permet de servir la même personne sur deux années civiles différentes, rendant ce groupe particulièrement efficace du point de vue du cadre de gestion du rendement.

Avec une bonne planification et une coordination efficace, le système AFB peut tirer parti des relations et des programmes fructueux établis avec les parties prenantes de l'apprentissage, en identifiant les bonnes pratiques et en renforçant les programmes existants à travers l'Ontario.

Les personnes apprenantes qui fréquentent déjà un organisme d'AFB démontrent des compétences générales telles que la gestion du temps, une attitude positive et l'éthique du travail. De plus, bon nombre d'entre elles développeront davantage de compétences générales grâce à la formation suivie dans le cadre du programme AFB (compétences en communication, travail en équipe, résolution de conflits, résolution de problèmes, etc.). Ces compétences générales sont recherchées sur l'ensemble du marché du travail, y compris dans les métiers spécialisés. Les personnes apprenantes adultes capables de démontrer ces compétences seront particulièrement intéressantes pour les employeurs à la recherche d'apprentis et d'apprenties.



En plus des compétences générales, l'AFB est bien adapté aux apprentis et apprenties, car la plupart des personnes apprenantes adultes ont besoin d'une 12^e année ou d'un équivalent pour accéder à un métier spécialisé. Certains métiers, comme ceux de la construction, ne nécessitent qu'une 10^e année, bien que la 12^e année soit souvent encouragée. L'idée principale est que l'apprentissage peut être un objectif de carrière plus facilement atteignable pour certaines personnes apprenantes adultes que l'obtention d'un diplôme de 12^e année suivi de 1 à 4 années de formation postsecondaire, et ce, AVANT MÊME de chercher un emploi.

Le document [Description de voie pour les formateurs et les personnes apprenantes — Formation en apprentissage](#) stipule que

Les organismes de prestation de services d'AFB aident les personnes apprenantes à examiner les avantages et les possibilités qu'offre la poursuite d'un but vers l'apprentissage ou la formation professionnelle, ainsi qu'à analyser ce qu'implique le processus. Les organismes d'AFB travaillent avec les personnes apprenantes à déterminer si un but en matière d'apprentissage ou de formation professionnelle convient à leurs besoins et à leurs capacités, s'il est possible selon leurs moyens et s'il est réalisable dans leur communauté.

En théorie, cela semble bien. Cependant, pour de nombreux praticiens et praticiennes du secteur AFB, l'apprentissage n'est pas toujours clair. Après tout, il existe plus de 140 métiers spécialisés dans quatre secteurs différents, ce qui peut être déroutant pour les praticiens et praticiennes qui craignent de ne pas avoir une connaissance approfondie de chaque formation en apprentissage en Ontario. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le secteur AFB dispose déjà d'outils et d'informations pour soutenir les apprentis et apprenties dans les cinq fonctions du service : information et aiguillage, évaluation, élaboration de plans de formation, formation et évaluation/suivi.

Le Community Literacy of Ontario (CLO) a créé une excellente série de six ressources intitulée « Réponses sur l'apprentissage ». Ces ressources ont pour objectif d'aider les personnes apprenantes à se préparer à devenir apprenti ou apprentie. Chaque manuel est conçu sous forme de document PDF remplissable.

1. Découverte de l'apprentissage
2. Comment intégrer un apprentissage ?
3. Compétences nécessaires pour réussir son apprentissage
4. Parlons chiffres
5. Travailler comme apprenti ou apprentie
6. Mettre toutes les chances de son côté

Ainsi, l'AFB pourrait constituer une excellente voie d'accès au système d'apprentissage.

Pourquoi les programmes AFB ont-ils besoin d'apprentis et d'apprenties pour atteindre leurs objectifs ?

Les programmes AFB ont connu des perturbations dans leur flux régulier de personnes apprenantes au cours des dernières années. Pour diverses raisons, il est raisonnable de prévoir que cette tendance se poursuivra, avec une baisse continue de la demande de la part des personnes apprenantes en AFB « traditionnelles » au cours des années 2020. Le vieillissement de la population, l'augmentation des taux de diplomation et la baisse attendue du chômage contribueront à réduire le bassin de personnes apprenantes en AFB dites « traditionnelles », soit les jeunes adultes, les jeunes quittant prématurément l'école et les personnes au chômage.

Pour contrer ces tendances, les programmes AFB devront attirer une nouvelle clientèle en utilisant un mélange de nouveaux programmes, de modèles de prestation modifiés, de partenaires d'aiguillage différents et de messages raffinés. Un marché largement inexploité est celui des apprentis, des apprenties et des personnes qui pourraient vouloir explorer cette avenue. La bonne nouvelle est que ce marché est déjà une voie de transition des programmes AFB, ce qui devrait faciliter l'intégration de cette nouvelle clientèle dans le système AFB existant.

Pourquoi les apprentis et apprenties ont-ils besoin de l'AFB ?

Devenir apprenti ou apprentie peut être un processus long et moins bien défini que d'autres formes de formation postsecondaire. La durée et la complexité du processus créent des obstacles involontaires sur le chemin menant à l'achèvement de l'apprentissage. Cette ressource identifie certains des obstacles les plus courants et propose un plan pour aider les personnes apprenantes à les surmonter.

La modernisation de l'apprentissage a entraîné une numérisation importante. Toutes les personnes intéressées par l'apprentissage n'ont pas les compétences numériques nécessaires pour s'inscrire comme apprenti/apprentie ou pour gérer les tâches croissantes impliquant des appareils numériques au travail et en classe.

Le tableau à la prochaine page identifie certains des domaines de soutien connus que les organismes d'AFB peuvent fournir aux apprentis, aux apprenties et aux intervenants et intervenantes de l'apprentissage. Nous vous encourageons à réfléchir — seul/seule, avec d'autres membres du personnel ou lors d'une réunion de planification des services d'alphabétisation — à ce que votre programme fait actuellement ou pourrait faire pour fournir un soutien dans ces domaines.

Domaines de soutien	Rôle de l'AFB	Ce que mon organisme d'AFB fait/a fait dans ce domaine
Reconnaissance des titres de compétences	Aider les personnes apprenantes, les préapprentis, les préapprenties, les apprentis et les apprenties en AFB à faire reconnaître leurs titres de compétences pour obtenir une équivalence	
Obtention des titres de compétences	Aider les personnes apprenantes, les préapprentis, les préapprenties, les apprentis et les apprenties en AFB à obtenir les titres de compétences nécessaires (10 ^e année, 12 ^e année ou leur équivalence) pour accéder aux métiers	
Soutien aux compétences de base	Développer les compétences de base (lecture, écriture, calcul, compétences numériques et générales)	
Soutien à l'école	Fournir un soutien aux apprentis et aux apprenties qui ont du mal à réussir les segments scolaires de leur apprentissage	
Soutien à la réussite des examens	Partager des stratégies de préparation aux examens avec les apprentis et les apprenties	

Pourquoi le Ministère a-t-il besoin de l'AFB ?

Le gouvernement de l'Ontario continue de moderniser et de faire évoluer le système des métiers spécialisés et de l'apprentissage grâce à sa stratégie des métiers spécialisés. Ses objectifs sont d'augmenter les inscriptions et les réussites des apprentis et des apprenties, de réduire la stigmatisation associée aux carrières dans les métiers spécialisés, de simplifier le système d'apprentissage et d'encourager la participation.

L'objectif tacite, mais largement compris, est de développer un système cohérent de développement de la main-d'œuvre. Une bonne gestion du système consiste notamment à identifier et à combler les lacunes ou les faiblesses. Certaines lacunes sont difficiles à voir, mais les petites lacunes peuvent être tout aussi problématiques pour le bon fonctionnement d'un système que les grandes lacunes. Bon nombre de ces petites lacunes commencent tout juste à apparaître, et il est devenu évident que l'AFB dispose des outils nécessaires pour les combler.

Pourquoi les parties prenantes de l'apprentissage ont-elles besoin de l'AFB ?

Il est évident que les personnes et les organisations travaillant dans le système d'apprentissage et aux côtés de celui-ci sont passionnées par les métiers spécialisés. Elles ressentent un lien avec les apprentis et les apprenties parce que, souvent, elles-mêmes ont été apprenties. La nécessité de mettre à niveau les compétences de certains de leurs membres n'est pas nouvelle pour quelques intervenants et intervenantes en apprentissage. Ces personnes sont conscientes que certains de leurs préapprentis, préapprenties, apprentis et apprenties ont des lacunes dans leurs compétences de base.

Ce qui les empêche de savoir comment combler ces lacunes, c'est de comprendre comment les aborder. En tant que formateurs et formatrices, ces personnes sont très à l'aise pour parler des compétences techniques liées à leur domaine d'apprentissage, mais elles sont beaucoup moins à l'aise pour aborder les compétences de base avec leurs membres, et elles n'ont pas le temps de se familiariser avec le paysage éducatif local. C'est un domaine dans lequel les organismes d'AFB et les réseaux régionaux peuvent soutenir les intervenants et intervenantes en apprentissage. En effet, ceux-ci peuvent utiliser leurs connaissances en matière de planification des parcours scolaires, des prérequis, de l'obtention de titres de compétences et des soutiens complémentaires.

Si vos intervenants et intervenantes locaux ont du mal à connaître les partenaires scolaires locaux et à identifier à qui ils pourraient ou devraient s'adresser dans certaines circonstances, ou s'ils n'ont pas le temps de le faire, vous pourriez vous interroger sur ce qui arrive aux candidats et candidates en préapprentissage et aux autres personnes apprenantes qui n'ont pas encore les diplômes ou les compétences nécessaires pour réussir dans l'apprentissage. Bon nombre de ces personnes ont déjà travaillé de leurs mains. Il y a une raison pour laquelle elles s'intéressent à l'apprentissage. Cependant, le premier obstacle scolaire qu'elles rencontrent peut suffire à les détourner de leur intention de devenir apprentis ou apprenties. Il est clair que l'Ontario ne peut pas se permettre de perdre quiconque s'intéresse à l'apprentissage, surtout lorsque des mesures de soutien existent pour aider ces personnes à acquérir les prérequis et les compétences dont elles ont besoin.

Comment devenir un apprenti inscrit ou une apprentie inscrite

Bien que les agences d'AFB et leur personnel ne soient pas responsables de l'inscription des apprentis et apprenties, nous avons estimé qu'il serait utile de décrire au moins le processus que doit suivre une personne pour devenir un apprenti inscrit ou une apprentie inscrite. Bien que ce qui suit puisse sembler être une série d'étapes simples, le processus réel est rarement aussi simple qu'il y paraît. De plus, une grande partie du processus est désormais numérisée, dans le cadre des efforts du ministère pour moderniser le système d'apprentissage. La numérisation peut rendre certains processus plus efficaces et efficaces, mais elle peut également compliquer les choses pour les personnes qui ne possèdent pas de solides compétences en littératie numérique.

Une personne apprenante doit suivre ces étapes pour commencer son apprentissage :

1. Trouver un employeur. Pour être inscrit comme apprenti ou inscrite comme apprentie, il est nécessaire d'avoir un employeur capable d'offrir une formation en cours d'emploi.
2. Communiquer avec le bureau du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC) :
 - Le MTIFDC fournira un formulaire intitulé « Demande d'apprentissage ».
 - L'apprenti ou l'apprentie ainsi que l'employeur devront remplir ce formulaire de demande.
 - La personne apprenante devra joindre une preuve de NAS, de scolarité et d'âge au formulaire de demande.
 - À l'aide du formulaire de demande, le MTIFDC créera un document appelé « Contrat d'apprentissage ».
3. Signer le contrat d'apprentissage
 - Si l'apprenti ou l'apprentie a déjà effectué des heures de formation, cela doit être discuté au cours de ce processus.
 - Ce document sera signé par l'apprenti ou l'apprentie, l'employeur et le MTIFDC.
 - Au moment de l'inscription, l'employeur et l'apprenti ou l'apprentie seront invités à indiquer leurs préférences en matière d'établissement de formation et de format de formation. Cette formation peut être dispensée sous forme de formation en bloc, généralement de 8 à 10 semaines consécutives, ou sous forme de formation d'un jour chaque semaine pendant 40 à 50 jours par an.

4. L'apprenti ou l'apprentie doit payer des frais à Métiers spécialisés Ontario
 - Cela activera le contrat d'apprentissage.
 - Payez vos frais à Métiers spécialisés Ontario dans les 90 jours, sinon vous devrez refaire les étapes 2 et 3.
 - Payez les frais annuellement pour maintenir le contrat actif, sinon vous devrez refaire les étapes 2 et 3.

5. L'apprenti ou l'apprentie est maintenant inscrit(e)
 - Le MTIFDC enverra une « Offre de formation en classe » à l'apprenti ou à l'apprentie environ 120 jours avant le début du premier niveau de formation en classe. Les apprentis et les apprenties disposant d'une offre de formation en classe valide doivent suivre les étapes pour s'inscrire à l'école de métiers auprès de l'organisme de formation.

Réussir son apprentissage

L'inscription en tant qu'apprenti ou apprentie n'est que le début du parcours d'apprentissage, bien que trouver un employeur prêt à embaucher une personne apprenante en tant qu'apprenti ou apprentie puisse représenter un obstacle difficile à surmonter. Les programmes d'apprentissage peuvent durer de deux à cinq ans. Pendant cette période, l'apprenti ou l'apprentie reçoit un salaire en fonction de ses compétences. Ce salaire augmente à mesure que l'apprenti ou l'apprentie acquiert des compétences et progresse dans son métier.

Les apprentis et les apprenties suivent généralement deux à trois niveaux de formation en classe pendant cette période, selon le métier choisi : Niveau 1 — De base, Niveau 2 — Intermédiaire, et Niveau 3 — Avancé. Ce dernier aboutit à l'obtention du certificat d'apprentissage. Ces séances de formation en classe sont un autre point d'intersection où les apprentis et les apprenties peuvent avoir besoin du soutien des organismes d'AFB pour réussir leur formation.

Lorsque les apprentis et les apprenties terminent un programme d'apprentissage de l'Ontario dans un métier comportant un examen de certification, ils ou elles passent un examen gouvernemental pour recevoir un certificat de qualification. Une fois ce certificat obtenu, l'apprenti ou l'apprentie est appelé(e) compagnon ou compagne.

Voies de transition vers l'apprentissage

Le programme AFB comporte cinq voies de transition. L'apprentissage peut être déroutant pour les formateurs et formatrices du programme AFB, car il n'existe pas de parcours unique vers l'apprentissage — il en existe plusieurs. Certains s'adressent à des personnes de différentes tranches d'âge, d'autres à celles ayant des niveaux de qualification variés et certains parcours concernent des personnes plus informées ou ayant plus de contacts dans le domaine de l'apprentissage. Nous explorons certains de ces parcours dans les pages qui suivent.

Formation en apprentissage « traditionnelle »

La personne apprenante qui souhaite entamer un apprentissage doit d'abord trouver un employeur qui la parrainera. L'employeur et l'apprenti ou l'apprentie s'inscrivent ensuite auprès du bureau de l'apprentissage d'Emploi Ontario. Une fois l'inscription terminée, la période d'apprentissage commence officiellement. Les apprentis, les apprenties, les compagnons et les compagnes de certaines disciplines doivent actuellement devenir membres de Métiers spécialisés Ontario. La partie en classe de l'apprentissage commence généralement un an après avoir travaillé auprès d'un employeur.

Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario

Les élèves du secondaire peuvent commencer un apprentissage tout en poursuivant leurs études. Pour ce faire, ils et elles doivent s'inscrire à l'enseignement coopératif et au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO). Le PAJO est un programme de transition de l'école au travail, spécialement conçu pour aider les élèves du secondaire à passer en douceur vers leur programme d'apprentissage postsecondaire. Les élèves de 11^e et 12^e année (ou 10^e année, le cas échéant) peuvent explorer les métiers de l'apprentissage grâce à l'enseignement coopératif.

La participation à ce programme donne aux élèves du secondaire une longueur d'avance dans l'apprentissage de leur choix, tout en terminant leur diplôme d'études secondaires de l'Ontario. Les élèves peuvent devenir des apprentis inscrits ou des apprenties inscrites et commencer à travailler pour devenir des compagnons et compagnes certifiés dans un métier spécialisé. Ces élèves reçoivent des crédits pour les compétences acquises auprès de leur employeur pendant la période d'apprentissage.

Un placement réussi dans le cadre du PAJO pourrait mener à un emploi rémunéré et à l'achèvement de leur apprentissage après l'obtention de leur diplôme.

Programmes à double reconnaissance de crédit

Les élèves inscrits à des programmes de double reconnaissance de crédit participent à des cours postsecondaires et à des formations en apprentissage, obtenant des crédits doubles qui comptent à la fois pour leur diplôme d'études secondaires et pour leur diplôme, certificat ou certification en apprentissage postsecondaire. Les élèves ayant besoin d'opportunités d'apprentissage en dehors du secondaire bénéficieraient d'une expérience collégiale ou d'apprentissage. Les élèves peuvent :

- Obtenir des crédits d'études secondaires tout en étudiant dans un collège local ou en suivant un apprentissage.
- Acquérir une expérience qui les aidera dans leurs études postsecondaires ou leur apprentissage.
- Prendre une longueur d'avance sur l'apprentissage et la formation pour leur future carrière.

Pour plus d'informations, communiquez avec votre coordonnateur ou coordonnatrice du PAJO ou votre conseiller ou conseillère d'orientation du secondaire. Visitez le site *Initiatives de jonction écoles-collèges-milieu de travail* pour plus d'informations sur les cours et les programmes de crédits doubles offerts.

Programmes de certificat et de diplôme collégial à temps plein

De nombreux collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario offrent des programmes de certificat et de diplôme liés aux métiers spécialisés. Ces programmes nécessitent la réussite des études secondaires (ou l'équivalent) et peuvent durer de un à trois ans.

La plupart de ces programmes comprennent une formation pratique et peuvent inclure un volet en milieu de travail. Un diplômé collégial dans un domaine de métier spécialisé peut aider les personnes apprenantes à se faire connaître auprès d'un employeur disposé à les inscrire comme apprentis ou apprenties.

Programmes de certificat collégial à temps partiel

De nombreux collèges proposent des cours ou des programmes à temps partiel destinés à former des personnes apprenantes qui souhaitent acquérir des compétences professionnelles précises, mais qui ne peuvent pas fréquenter l'école à temps plein. En acquérant ces compétences professionnelles, une personne diplômée peut réussir à se faire connaître auprès d'un employeur prêt à l'inscrire comme apprenti ou apprentie.

Programmes de préapprentissage

Ces programmes offrent une formation dans un métier en particulier pour aider à se préparer à l'apprentissage et durent généralement moins de 52 semaines. Les programmes de préapprentissage offrent une mise à niveau scolaire aux personnes apprenantes qui n'ont pas leur 12^e année ou l'équivalent, qui est le niveau d'entrée scolaire dans la plupart des métiers. De plus, ils offrent une formation théorique et pratique d'introduction, une formation de niveau 1 en classe dans un métier précis, ainsi qu'un volet de stage en milieu de travail pour acquérir une expérience pratique.

Les organisations qui offrent ces programmes aident souvent au placement professionnel. Les heures passées en formation de préapprentissage peuvent être créditées pour la formation globale en apprentissage si la personne apprenante décide de s'inscrire comme apprenti ou apprentie.

Formation approuvée par un syndicat ou une industrie

Certains syndicats ou associations professionnelles gèrent leurs propres centres de formation et concluent des contrats d'apprentissage directement avec l'apprenti ou l'apprentie, plutôt qu'avec l'employeur. L'admission peut être sélective et n'avoir lieu qu'à certains moments de l'année civile.

Candidats et candidates formés à l'étranger/Personnes ayant une expérience antérieure

Si vous avez plus de cinq ans d'expérience dans un métier à l'extérieur du Canada, vous pourriez souhaiter obtenir votre certificat de qualification. De nombreux collèges de l'Ontario offrent des cours de précertification qui vous permettent de passer ou de repasser votre examen de certification si vous estimez avoir besoin de mettre à jour vos connaissances.



Développer des connaissances générales sur l'apprentissage

Vous devrez peut-être accroître votre sensibilisation et vos connaissances, ainsi que celles de votre personnel, sur le système d'apprentissage en Ontario. Cette section du module fournit des suggestions et des outils pour le perfectionnement professionnel du personnel sur les aspects généraux de l'apprentissage. Les modules 2 à 4 comprennent des ressources pour le perfectionnement professionnel du personnel sur chacun des domaines de soutien inclus dans cette ressource.

<https://eopg.labour.gov.on.ca/fr/apprentissage/gestion-des-apprentissage/>

Faire appel à des spécialistes locaux

Vous pouvez inviter des spécialistes locaux à faire des présentations sur le système d'apprentissage. Le bureau de l'apprentissage d'Emploi Ontario (plus communément appelé bureau local du MTIFDC) peut faire des présentations sur demande. Il s'agit d'une bonne initiative à coordonner par votre réseau régional local.

Former un responsable interne

Nommez un membre du personnel comme responsable de l'apprentissage pour votre organisme. Cette personne sera chargée de se tenir au courant des informations provinciales et locales sur l'apprentissage. Une liste de sites Web importants à suivre est incluse dans la section des ressources de ce module.

COMPÉTENCES POUR RÉUSSIR RESSOURCES EN LITTÉRATURE

MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Explorez un monde d'opportunités dans les métiers spécialisés et aidez vos personnes apprenantes à découvrir des options de carrière passionnantes.

Community Literacy of Ontario (CLO)

- La formation en apprentissage dans le secteur de la fabrication
- Compétences pour réussir dans le secteur des services
- Se préparer à une carrière de technicien/technicienne d'entretien automobile
- Travailler dans une cuisine professionnelle

Laubach Literacy Ontario (LLO)

- Ken l'opérateur d'équipement lourd
- Tyler le couvreur
- Préparez-vous à devenir préposé aux services de soutien à la personne

Collège Boréal/COFA

- Charpenterie et Électricité
- Aide-enseignant et Praticien de la petite enfance



The Ontario Association of Adult and Continuing Education School Board Administrators (CESBA)

- Développement de l'enfant

Pour plus de ressources sur les compétences pour réussir, [cliquez ici](#)

Canada

EMPLOI
ONTARIO

Ontario

Proposer une séance de formation au personnel

Il est possible de couvrir les bases du système d'apprentissage en seulement 30 minutes. Intégrez cette séance à votre prochaine réunion du personnel ou lors d'un diner-causerie. Consultez ces ressources pour commencer.

Vous serez peut-être surpris ou surprise de découvrir le nombre de ressources existantes qui illustrent et soutiennent la relation entre l'alphabétisation et l'apprentissage. Le défi réside souvent dans la recherche de ces ressources, car elles proviennent de nombreuses sources différentes. Voici deux endroits où vous pouvez trouver de nombreuses ressources sur l'alphabétisation et l'apprentissage :

- [Le forum de discussion et de ressources en littératie](#)
- [Le site de la communauté de pratique sur les Compétences pour réussir](#)

Nous vous encourageons à prendre le temps de consulter les ressources sur l'apprentissage sur chacun de ces sites. Sélectionnez deux ou trois ressources qui, selon vous, enrichiront les connaissances de votre organisme en matière d'apprentissage.

COMPÉTENCES POUR RÉUSSIR RESSOURCES EN LITTÉRATURE

COMPÉTENCES POUR LES APPRENTIS ET APPRENTIES

Découvrez les compétences essentielles nécessaires pour réussir un apprentissage grâce aux ressources ci-dessous. Aidez vos personnes apprenantes à améliorer ces compétences, en veillant à ce qu'elles soient prêtes pour leur future carrière.



College Sector Committee for Adult Upgrading (CSC)

- La rédaction dans les métiers et sur le lieu de travail
- La lecture dans les métiers et sur le lieu de travail
- Le calcul et la résolution de problèmes dans les métiers et sur le lieu de travail
- Les compétences et l'adaptabilité dans les métiers sur les lieux de travail
- La communication et la collaboration dans les métiers spécialisés et les milieux de travail
- Mise à niveau mesurer la longueur
- Mise à niveau périmètre et aire (rectangles et triangles)
- Mise à niveau opération de fractions

The Ontario Association of Adult and Continuing Education School Board Administrators (CESBA)

- Les compétences générales en apprentissage
- Les bases de mathématiques pour les métiers spécialisés

Pour plus de ressources sur les compétences pour réussir, [cliquez ici](#)



Canada

EMPLOI
ONTARIO

Ontario

Analyse du marché

Bien qu'il y ait un besoin généralisé de programmes d'apprentissage en milieu de travail pour les apprentis et apprenties dans toute la province, il est utile de comprendre la demande locale potentielle de services. Cela vous aidera à décider quel type de service offrir et à qui vous devez vous adresser.

Appliquée aux services d'AFB pour les apprentis et apprenties, l'analyse du marché consiste à évaluer et examiner les dynamiques, les caractéristiques et le potentiel d'un marché. Cela comprend la collecte et l'analyse des données sur les tendances du marché, les parcours d'apprentissage existants, les autres services de soutien et d'autres facteurs pertinents qui influent sur l'offre et la demande locales de services pour les apprentis et apprenties.

Effectuer une analyse du marché aide les fournisseurs de services d'AFB à prendre des décisions éclairées en identifiant les opportunités et les menaces au sein de leur communauté. Elle fournit des informations sur les préférences de la clientèle, les modèles de référence et la taille du marché, ce qui permet aux fournisseurs de services d'élaborer des stratégies de marketing efficaces, de prendre des décisions de programmation et d'évaluer le positionnement global au sein de la communauté.

Analyse du marché : Une analyse du marché étudie l'attrait et la dynamique d'un marché particulier au sein d'un secteur donné.

L'analyse du marché est un élément clé de l'étude de marché et aide les prestataires de services à évaluer la viabilité du lancement de nouveaux services dans leur communauté. Elle peut également être utilisée par les bailleurs de fonds pour évaluer le besoin potentiel de ce service.

Réaliser une analyse du marché

Avant de vous montrer comment réaliser une analyse du marché, nous vous encourageons à prendre un moment pour réfléchir à ce que vous savez déjà sur l'apprentissage et l'AFB dans votre communauté. Si vous travaillez avec d'autres membres du personnel d'AFB, cela peut être une bonne activité à faire lors d'une réunion du personnel.

Que savez-vous déjà sur l'apprentissage et l'AFB dans votre communauté ?

Comment en avez-vous entendu parler ?

Par l'entremise de votre conseil local de planification de la main-d'œuvre ? Lors de réunions communautaires ? Lors de discussions lors de réunions de planification des services d'alphabetisation ? Grâce à des renseignements fournis par votre réseau régional ? Au sein de la communauté de pratique provinciale pour l'apprentissage ? Lors de séances de formation locales, régionales ou provinciales ?

Que s'est-il passé à la suite de ces informations ?

Avez-vous (ou une autre agence d'AFB locale) élaboré un programme ? Mis en place des stratégies de marketing ? Entamé un nouveau partenariat ?

Pour réaliser une analyse du marché pour un service de soutien aux apprentis et apprenties, vous pouvez suivre ces étapes :

Étapes	Actions	Conseils	Prochaines étapes
1. Identifiez votre marché cible	Déterminez qui est votre clientèle idéale, comme les parties prenantes de l'apprentissage, les particuliers ou les partenaires d'aiguillage, ainsi que leurs besoins en formation.	Établissez une cartographie du système d'apprentissage local. Faites-le comme plan de services d'alphabétisation.	
2. Évaluez la taille du marché	Déterminez la taille du marché potentiel pour vos services de formation, y compris le nombre de clients et clients potentiels et la demande globale de formation dans votre communauté cible.	Recherchez le nombre d'apprentis et d'apprenties actifs, de nouvelles inscriptions et d'autres données démographiques pour votre communauté. (Vos conseils de planification reçoivent ces données chaque année.) Identifiez le nombre de projets de préapprentissage financés au cours de l'exercice financier en cours.	

3. Analysez votre concurrence	Identifiez d'autres fournisseurs de services de formation dans votre communauté et évaluez leurs forces, leurs faiblesses, leur programmation, leurs stratégies de marketing et leur clientèle cible. Cette analyse vous aidera à déterminer votre avantage concurrentiel et à élaborer des stratégies pour différencier vos services de formation.	Il ne s'agit pas toujours d'une question de concurrence. Réfléchissez à la façon dont vous pouvez augmenter ou compléter un service existant.	
4. Évaluez la demande pour vos services de formation	Réalisez des enquêtes, des groupes de discussion ou des entretiens avec des clients et clientes potentiels pour comprendre leurs besoins de formation, leurs préférences et leur volonté de participer à vos services.		

5. Analysez les tendances du marché	Recherchez les tendances et les développements actuels du système d'apprentissage et comment ils peuvent avoir un impact sur la demande de vos services de formation. Cela inclut l'identification des changements dans les réglementations et les conditions économiques.	Suivez les nouveaux développements réalisés par les chefs de file de l'industrie, comme Métiers spécialisés Ontario. Veillez à ce que des employeurs s'installent ou prennent de l'expansion dans votre communauté, car cela pourrait accroître la demande d'apprentis et d'apprenties dans des métiers connexes.	
6. Déterminez la programmation et des stratégies de marketing	En fonction de votre analyse, élaborer des stratégies de programmation adaptées. Concevez des stratégies de marketing qui atteignent efficacement votre clientèle cible, telles que la publicité en ligne, les campagnes sur les réseaux sociaux ou les aiguillages.		

7. Créez un plan	En fonction de votre analyse du marché, créez un plan d'affaires qui décrit vos objectifs, stratégies et tactiques pour attirer et fidéliser la clientèle, ainsi que pour maintenir votre nouveau service d'apprentissage.		
------------------	--	--	--

En effectuant une analyse du marché approfondie, vous obtiendrez un aperçu de la demande pour vos services de formation, du paysage concurrentiel et des tendances du marché. Ces informations vous aideront à élaborer des stratégies efficaces pour positionner vos services de formation, attirer la clientèle et réussir sur le marché.

Segmentation du marché

Lorsque vous aurez réalisé votre analyse du marché, vous devriez avoir une bonne idée des opportunités globales en matière de services de soutien à l'apprentissage dans votre communauté. Cependant, en tant que prestataire de services, vous avez probablement une capacité limitée à aborder l'ensemble des opportunités du marché. Votre prochaine étape consiste à effectuer une analyse de segmentation du marché.

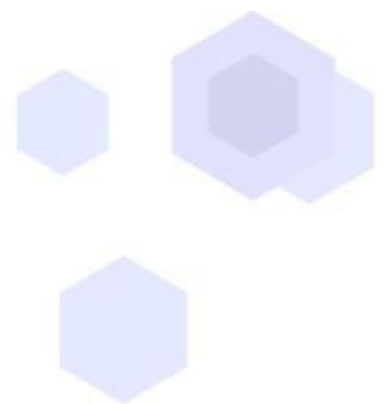
La segmentation du marché est le processus de division d'un marché plus vaste en groupes plus petits de clients et clientes ayant des besoins ou des caractéristiques similaires. En identifiant différents segments, les prestataires de services peuvent élaborer des stratégies de marketing ciblées pour répondre aux besoins et préférences uniques de chaque groupe. Plus probablement, cela signifie que vous choisirez le groupe pour lequel vous avez l'intention de développer des services.

La segmentation du marché est un aspect crucial de l'analyse du marché, car elle permet aux prestataires de services de :

- comprendre les besoins et les préférences uniques de chaque segment de clientèle
- développer des stratégies de marketing sur mesure pour chaque segment de clientèle
- créer des services qui répondent aux besoins particuliers de chaque segment de clientèle

En effectuant une analyse de segmentation du marché, les prestataires de services peuvent mieux comprendre leur clientèle cible et créer des campagnes de marketing plus efficaces. La segmentation peut être basée sur des facteurs démographiques, géographiques ou comportementaux, en fonction du marché et du service analysés.

Examinons un exemple d'approche d'une analyse de segmentation du marché pour les services de soutien aux apprentis et apprenties.



Marché cible	Caractéristiques / Besoins	Segments	Attractivité du segment	Profil	Stratégies de marketing
Personnes intéressées par les métiers spécialisés, mais non inscrites en tant qu'apprenties	• Ne savent pas quoi penser du système d'apprentissage • Ne trouvent pas d'employeur pour les parrainer • N'ont pas les compétences nécessaires • Ne savent pas pour quel métier elles sont le mieux placées • Trop occupées à travailler pour s'en soucier	Les personnes qui ne possèdent pas le diplôme requis pour l'inscription (en particulier un diplôme de 12 ^e année)	Moyenne Notre communauté se situe dans la moyenne provinciale en ce qui concerne le taux d'obtention de diplôme d'études secondaires.	Peuvent ne pas être enclines aux études Plus probablement des hommes	Favoriser l'accès aux métiers plutôt qu'aux compétences scolaires
		Les personnes qui ne savent pas comment ni où s'inscrire comme apprenti ou apprentie	Élevée Dans notre sondage auprès de 20 personnes apprenantes du programme AFB et de 20 clients et clientes des services d'emploi, plus de 70 % ont déclaré que personne ne leur avait jamais dit comment démarrer un apprentissage.	Peuvent nécessiter plus de coaching	Offrir des services d'information et de recherche solides Élaborer un cours de préparation Collaborer avec des conseillers et conseillères en emploi pour soutenir l'exploration de carrière
		Les personnes qui n'arrivent pas à trouver un employeur pour les parrainer	Faible Il s'agit d'un véritable obstacle, mais ce n'est pas un domaine d'expertise pour ce fournisseur de services AFB.	Peuvent avoir besoin de plus d'expérience professionnelle Faibles compétences en recherche d'emploi	Collaborer avec des programmes de préapprentissage et des centres de formation qui servent de parrains

Pour résumer, voici les étapes du tableau ci-dessus :

1. **Identifiez le marché cible** : Déterminez le marché global que vous souhaitez segmenter. Dans notre exemple, notre marché cible était constitué de personnes intéressées par un métier spécialisé, mais qui ne sont pas actuellement inscrites en tant qu'apprenties.
2. **Découvrez leurs caractéristiques, leurs besoins et leurs comportements** : Nous commençons à comprendre ce groupe cible en collectant des données recueillies au moyen d'enquêtes, de groupes de discussion, d'entrevues ou de sources secondaires telles que des rapports de recherche. Dans notre exemple, nous avons parlé à des parties prenantes du secteur de l'apprentissage, à des conseillers et conseillères en emploi et à des demandeurs et demandeuses d'emploi. Nous avons découvert les raisons courantes pour lesquelles les gens ne s'inscrivent pas à un apprentissage.
3. **Identifiez les segments potentiels** : Analysez les données pour identifier les segments potentiels en fonction de facteurs tels que la démographie, le comportement ou la situation géographique. Dans notre exemple, nous avons choisi de segmenter en fonction du principal obstacle au démarrage d'un apprentissage. Nous recommandons de segmenter davantage votre marché en fonction du métier/groupe de métiers ou de facteurs démographiques.
4. **Évaluez l'attrait du segment** : À cette étape, vous évaluez la taille potentielle, le potentiel de croissance et la demande pour chaque segment. Cette analyse vous aidera à prioriser les segments à cibler.
5. **Établissez le profil de chaque segment** : Développez un profil pour chaque segment en fonction de ses caractéristiques, de ses besoins et de ses comportements. Cela vous aidera à comprendre comment positionner votre service pour attirer chaque segment.
6. **Élaborez des stratégies de marketing** : Élaborez des stratégies de marketing adaptées à chaque segment. Cela peut inclure le développement de publicités ciblées, de partenariats et de fonctionnalités de service pour attirer chaque segment.
7. **Testez et affinez** : Testez vos stratégies de marketing et affinez-les en fonction des commentaires de la clientèle et des données du marché.

En effectuant une analyse de segmentation du marché, les prestataires de services peuvent identifier les segments de clientèle les plus attractifs et développer des stratégies de programmation et de marketing sur mesure pour répondre à leurs besoins. Cette analyse peut aider les prestataires de services à accroître la satisfaction de leur clientèle, à améliorer leur offre de services et, en fin de compte, à améliorer leurs résultats.

Partenariats, planification et coordination

Ce module est une invitation à comprendre les opportunités du marché associées à l'apprentissage. Maintenant que vous comprenez mieux les opportunités du marché dans votre communauté et celles qui pourraient exister pour votre agence d'AFB, c'est le moment idéal pour envisager des partenariats, pour planifier et pour coordonner des initiatives.

La première étape consiste à cibler les parties prenantes de l'apprentissage dans votre communauté. Savez-vous qui elles sont ? Combien de syndicats y a-t-il dans votre communauté ? Combien de programmes de préapprentissage existent ? Combien d'agences de formation ? Si vous ne savez pas par où commencer, tournez-vous vers les conseils de planification de la main-d'œuvre de votre région.

Qu'est-ce qu'une agence de formation ?

Une agence de formation est un établissement, un organisme ou une organisation (comme un collège ou un établissement privé) que le ministère autorise à offrir le volet de formation en salle de classe d'un programme d'apprentissage donné.

Idéalement, les parties prenantes de l'apprentissage de votre communauté sont répertoriées — pas seulement pour votre agence d'AFB, mais pour toutes les agences d'AFB de votre communauté, car l'AFB et l'apprentissage sont des sujets qui devraient être abordés lors des tables de planification des services d'alphabétisation. Tout comme pour l'alphabétisation en milieu de travail, les partenaires de l'apprentissage ne souhaitent probablement pas être contactés par plusieurs agences d'AFB. Une approche plus unie et coordonnée sera plus professionnelle et permettra également à toutes les agences d'AFB d'examiner de manière réfléchie dans quelle mesure elles souhaitent s'impliquer dans l'apprentissage et de tirer parti de leurs domaines d'expertise individuels pour soutenir les parties prenantes de l'apprentissage et leurs membres.

Si votre réseau régional d'alphabétisation n'est pas encore actif dans l'apprentissage, vous souhaitez peut-être lui demander de faire de cette voie un sujet à l'ordre du jour de la planification des services d'alphabétisation.

Lien avec les compétences pour réussir

Le programme AFB a eu la chance de recevoir du financement fédéral de 2022 à 2024 pour les compétences pour réussir. L'apprentissage est un élément clé de ces compétences.

Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences a défini cinq domaines d'intérêt dans le cadre des compétences pour réussir :

- Alphabétisation en milieu de travail
- Intégration des services AFB pour soutenir Meilleurs emplois Ontario
- Intégration des services AFB pour soutenir l'apprentissage
- Améliorer et développer le déroulement en ligne de Compétences pour réussir
- Groupes sous-représentés

Les employeurs ont été largement consultés lors de l'élaboration du nouveau programme Compétences pour réussir, et de nombreuses références à l'apprentissage ont été faites, ce qui a permis d'identifier de vastes opportunités pour les organismes d'AFB. L'un de ces domaines est celui des compétences générales. Les compétences générales sont enseignées dans tous les organismes d'apprentissage en milieu de travail en Ontario, mais le fait de voir des compétences générales telles que la collaboration et la résolution de problèmes explicitement mentionnées dans les documents fondamentaux du programme Compétences pour réussir démontre leur importance.

Les employeurs citent souvent la communication, la collaboration et la résolution de problèmes comme étant les principales compétences qu'ils recherchent chez leurs employés. Cependant, le système d'apprentissage formel met davantage l'accent sur le perfectionnement des compétences techniques, laissant les apprentis chercher ailleurs les compétences « humaines » essentielles à leur travail sur les chantiers. Ces lacunes en matière de compétences non techniques et socioémotionnelles représentent un besoin essentiel du point de vue des employeurs. — Source : [Guide de mise en œuvre des Compétences pour réussir — Rapport final](#)

Les recherches suggèrent également que « les employeurs n'ont pas toujours le temps d'aborder la qualité très inégale du mentorat sur les chantiers. Certains compagnons sont prêts à assumer le rôle de mentor, mais plusieurs d'entre eux ne possèdent pas les compétences socio-émotionnelles nécessaires (p. ex. communication et collaboration) pour fournir un encadrement adéquat sur le terrain. »

Beaucoup de temps, d'efforts et de ressources ont été consacrés à la numérisation du parcours d'apprentissage — postuler pour devenir apprenti ou apprentie, trouver un

employeur ou un parrain, et même développer des compétences.

Domaines de numérisation pour l'apprentissage	Impacts sur les programmes AFB
Processus de demande d'inscription en ligne	Soutenir les préapprentis et préapprenties dans la navigation et l'accomplissement des tâches pour terminer leur demande d'inscription
Trouver un employeur ou un parrain	Supporting Ontario Youth et Apprenticesearch.com
Développer des compétences de base	Des groupes comme SkillPlan et le Consortium pour l'excellence manufacturière (EMC) proposent des formations en ligne, des certifications et des microcertifications

Post-autoévaluation

Maintenant que vous avez terminé ce module, nous vous invitons à revoir les objectifs du module et à réfléchir à ce que vous avez appris, à ce que vous souhaitez approfondir et à considérer les domaines sur lesquels vous avez peut-être initialement estimé que vous n'aviez pas besoin d'en savoir plus.

Objectifs du module	Nous le savons déjà	Nous aimerions en savoir plus	Nous n'avons pas besoin de le savoir
Décrire le système d'apprentissage			
Expliquer les raisons pour lesquelles les organismes d'AFB pourraient bénéficier de l'apprentissage comme voie de transition			

Expliquer pourquoi l'AFB est un bon choix pour les apprentis et les apprenties			
Décrire les facteurs qui ont un impact sur le marché du travail et augmentent le besoin d'apprentis et d'apprenties			
Réaliser une analyse de marché dans votre communauté			
Analyser les besoins en compétences du bassin croissant de talents en apprentissage			
Cibler les parties prenantes de l'apprentissage dans votre communauté			
Reconnaître comment travailler avec ces parties prenantes dans votre communauté			
Énoncer les critères requis pour qu'un organisme d'AFB serve les personnes apprenantes ayant l'apprentissage comme voie de transition			
Décrire les points forts actuels de votre organisme en ce qui concerne la voie de transition de l'apprentissage			
Évaluer si l'augmentation de votre implication dans l'apprentissage est une bonne solution pour votre organisme			
Préparer votre personnel à développer une offre de service pour les personnes apprenantes ayant l'apprentissage comme voie de transition			
Identifier un ou plusieurs domaines de développement pour votre organisme afin d'accroître sa capacité à répondre aux besoins de la voie de transition de l'apprentissage			
Décrire le lien de l'apprentissage avec le cadre des Compétences pour réussir			

[illegible]

Conclusion

Nous espérons que vous avez trouvé ce module utile. Le marché du travail évolue et les organismes d'AFB doivent réfléchir à la façon de modifier et d'améliorer certains de leurs services pour répondre aux besoins changeants des groupes de personnes apprenantes. Il n'est peut-être pas nécessaire que tous les organismes d'AFB s'orientent vers le soutien aux apprentis et apprenties, mais c'est une discussion à avoir lors des réunions de planification des services d'alphabétisation. Et si vous êtes le seul organisme d'AFB dans votre communauté, vous constaterez peut-être que vous devez créer des services d'AFB adaptés à l'apprentissage.

Dans les modules 2 à 4, nous explorons trois domaines dans lesquels les organismes d'AFB peuvent cibler le soutien aux apprentis et apprenties : pour les préapprentis et apprenties, pour les apprentis et apprenties qui terminent leurs études en classe, et pour les apprentis et apprenties qui ont du mal à passer leurs examens finaux pour pouvoir devenir compagnons ou compagnes.

Bien qu'il existe de nombreuses ressources pour soutenir les organismes d'AFB qui travaillent avec l'apprentissage, d'autres sont sûrement à l'horizon à mesure que le ministère et d'autres parties prenantes de l'apprentissage en viennent à apprécier davantage le soutien à la mise à niveau et au perfectionnement que les organismes d'AFB peuvent apporter au système d'apprentissage de l'Ontario.

