

---

# Plan stratégique 2022-2025

Commission de l'apprentissage  
et de la certification  
professionnelle 2022-2025



# **Plan stratégique**

## **2022-2025**

New Brunswick Department of Health Government of  
New Brunswick PO 6000 Fredericton, New Brunswick E3B  
5H1 Canada  
[gnb.ca](http://gnb.ca)

ISBN 978-1-4605-3304-8 (PDF : Anglais)

ISBN 978-1-4605-3305-5 (PDF : Français)

# Message de la présidente de la commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle du Nouveau Brunswick

Au nom de la Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle du Nouveau Brunswick (Commission), j'ai le plaisir de présenter le plan stratégique 2022-2025 de la Commission.

Depuis 2012, date d'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle (la Loi), le système du Nouveau Brunswick connaît une période de modernisation. L'un des principaux changements apportés à la Loi a consisté à modifier la nature de la Commission, qui est passée d'un organe de recommandation à un organe de décision plus réactif, et à permettre une plus grande participation de l'industrie et des fournisseurs de formation. La Commission a utilisé son pouvoir de rendre des arrêtés pour apporter des changements qui fonctionnent mieux pour les apprenties, les gens de métier et les employeurs. Des politiques et des lignes directrices en matière de services ont été adoptées pour le Programme de l'apprentissage et de la certification professionnelle (le Programme) et la Commission a établi une procédure opérationnelle normalisée pour la désignation d'une profession obligatoire. De plus, 76 professions sont maintenant désignées au Nouveau Brunswick, dont 47 sont accessibles par apprentissage et 12 sont obligatoires. Cinquante et une professions sont visées par le Sceau rouge interprovincial, ce qui permet aux travailleurs certifiés de travailler partout au Canada où leur profession est désignée.

J'aimerais attirer l'attention sur un certain nombre de réalisations clés du programme au cours des dix dernières années, sur lesquelles s'appuiera ce plan stratégique :

- Un partenariat fructueux avec le Programme d'apprentissage pour les jeunes du Nouveau Brunswick, Compétences Canada Nouveau Brunswick et le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, qui favorise la formation aux métiers en 10e et en 11e année ;
- La tenue de la compétition nationale de Compétences Canada en 2016 ;
- Quant à la mobilité et à l'harmonisation, des professions ont été alignées avec 80 % des professions du Sceau rouge national. Élaboration d'accords sur la mobilité pour tous les gens de métier ;
- L'élaboration du modèle très populaire de Stratégie d'apprentissage virtuel, qui aide les apprenties à combler leurs lacunes en matière d'apprentissage, et élargissement de ce modèle à quatre autres administrations au Canada grâce à l'utilisation de la technologie et à une subvention du gouvernement fédéral. L'impact global se reflète dans les taux de réussite provinciaux qui continuent à dépasser la moyenne nationale de plus de 20 % ;
- La collaboration avec les communautés autochtones pour promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés par l'entremise d'un agent de liaison particulièrement dédié, ce qui a permis de doubler le nombre d'apprenties autochtones inscrites (74 en 2020-2021) ;

- La création de programmes novateurs pour les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes dans le cadre d'un projet intergouvernemental dirigé par le Nouveau Brunswick, comme le programme « Bricklaying for Syrian Refugees » (Briqueur-maçonnerie pour les réfugiés syriens), qui intègre l'acquisition d'une langue propre au métier dans la formation ;
- L'appui du Programme-Mentor-Apprenti du Nouveau Brunswick (PMANB) des Syndicats des métiers de la construction du Nouveau Brunswick afin de promouvoir le développement de cultures d'apprentissage en milieu de travail qui soutiennent la formation continue ; et
- Le programme « Nouvelles bottes » – Le progrès des femmes dans les métiers, qui est un partenariat avec l'industrie visant à promouvoir, à soutenir et à encadrer les femmes dans les secteurs non traditionnels des métiers spécialisés.

Cette stratégie est particulièrement opportune, car elle définit des objectifs qui contribueront au rétablissement équitable de la province après la pandémie. Le Programme est soumis aux mêmes problèmes économiques et de santé publique que le reste du Nouveau Brunswick. La COVID 19 a eu un impact nécessaire sur les inscriptions des apprenties et la délivrance de certificats d'aptitude. La formation professionnelle a dû être suspendue en mars 2020 à cause de la COVID 19. Cependant, elle a repris à la fin de l'été 2020 dans une formule d'apprentissage mixte très efficace, de sorte que le programme du Nouveau-Brunswick n'a pas connu une importante baisse de la participation et a connu la plus forte reprise au pays.

Une telle flexibilité aidera la province à se remettre des effets de la pandémie dans l'année en cours et dans les années à venir.

Ce plan stratégique prend en compte les priorités du gouvernement en matière d'accroissement de la main-d'œuvre provinciale en fonction des besoins du marché du travail. Les cinq objectifs stratégiques répondent à des préoccupations de nature particulière et de longue date en matière d'apprentissage et la certification professionnelle dans les domaines de la mobilité et de l'harmonisation, de la diversité et de l'inclusion, de la conformité, de la qualité de formation et des normes, et du marketing et des promotions. Les valeurs sous-jacentes sont à l'écoute des besoins de l'industrie, des apprentis et des gens de métier qualifiés, et au maintien des partenariats solides avec les partenaires de la formation et de l'industrie. Je suis convaincue que l'approche de la Commission dans ces domaines est directement liée aux priorités provinciales comme la satisfaction de la demande de logements abordables et l'assurance qu'une nouvelle génération diversifiée de gens de métier se forme pour remplacer la main-d'œuvre vieillissante de la province.



**DEBRA LEE ROMERO**  
LA PRÉSIDENTE

# Contexte : le système d'apprentissage et de certification professionnelle du Nouveau Brunswick

**Le système provincial est conçu pour que les travailleurs des métiers spécialisés du Nouveau Brunswick possèdent les compétences et les connaissances à jour nécessaires pour fonctionner efficacement sur le marché du travail du XXI<sup>e</sup> siècle. La Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle (la Loi) fournit le cadre en matière de gouvernance, d'égalité linguistique et d'engagement de l'industrie dans le Programme provincial de l'apprentissage et de la certification professionnelle (le Programme).**

Des possibilités d'apprentissage sur le tas, de perfectionnement professionnel tout au long de la vie et de certification de haute qualité sont offertes dans les professions désignées, qui sont normalisées, sont à jour et touchent les besoins de l'industrie et de ses travailleurs. Une formation en apprentissage est offerte dans 47 professions et des services de certification sont fournis pour 76 professions désignées, dont 51 sont des professions du Sceau rouge interprovincial, ce qui permet aux travailleurs certifiés de travailler partout au Canada où leur profession est désignée.

Douze des professions désignées sont prescrites par règlement comme étant obligatoires ; donc, pour travailler dans l'une de ces professions, il faut satisfaire à l'une des exigences suivantes :

- Détenir un certificat d'aptitude, un certificat d'aptitude sans examen écrit ou un diplôme en apprentissage délivré en vertu de la Loi ; ou
- Être titulaire d'un permis de travail délivré en vertu de la Loi ou d'une carte de perfectionnement délivrée en vertu de la Loi ; ou
- S'inscrire à titre d'apprenti e ou de préapprenti-e en vertu de la Loi ; ou
- S'inscrire à titre d'apprenti e dans la profession obligatoire dans une autre province ou dans un autre territoire et ne travailler au Nouveau-Brunswick que pour une période d'au plus six (6) mois.

## COMMISSION DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (LA COMMISSION)

En vertu de la Loi, la Commission est un organisme indépendant composé de parties prenantes nommées par le lieutenant gouverneur en conseil pour superviser le Programme.

Elle est investie de pouvoir pour veiller à ce que :

- Le Programme offre aux participantes une formation, des évaluations et une certification reconnue conformément aux normes provinciales et nationales ;
- Le Nouveau Brunswick continue de participer au Programme des normes interprovinciales « Sceau rouge » ; et
- Le Programme soit accessible, pertinent et adapté aux besoins des gens du Nouveau Brunswick, en collaboration avec l'industrie, les fournisseurs de formation et le gouvernement.

Dans la réalisation de ce mandat, la Commission est responsable devant le gouvernement et le grand public de ce qui suit :

- La mobilisation des parties prenantes et la promotion ;
- L'établissement de normes par voie d'arrêtés de la Commission et la surveillance de la qualité et des résultats du Programme ;
- La délivrance des diplômes d'apprentissage et d'autres titres de compétences aux candidats qualifiés ; et
- La planification stratégique et les rapports annuels.

La Commission est composée d'un président et de 16 à 18 membres qui sont nommés par le lieutenant gouverneur en conseil. Les membres connaissent bien les métiers spécialisés, les exigences de formation et les besoins du marché du travail. La représentation égale des employeurs et des employés, ainsi que des représentants du secteur de la formation, du comité permanent et du gouvernement, garantit l'équilibre de la Commission.

## COMITÉ PERMANENT

Afin d'assurer l'équilibre linguistique et de contribuer au respect des obligations constitutionnelles du Nouveau Brunswick, la Loi établit également un comité permanent composé de huit membres nommés par le lieutenant gouverneur en conseil. Le comité permanent conseille le ministre et la Commission sur la façon d'assurer l'égalité des francophones dans le système d'apprentissage et de certification professionnelle et surveille la mise en œuvre des conseils.

## DIRECTION DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (LA DIRECTION)

Par l'intermédiaire de ses dix bureaux régionaux, la Direction sert des milliers d'apprenties et de gens de métier qualifiés en organisant des possibilités de formation par niveau, en validant les programmes d'études et en veillant à ce que les travailleurs dans les divers secteurs possèdent les qualifications appropriées. La Direction travaille en étroite collaboration avec les employeurs et les fournisseurs de formation pour assurer le succès du Programme.

## STATISTIQUES DU PROGRAMME 2017-18 À 2020-22

Avant la pandémie, le nombre d'inscriptions de nouveaux apprentis et nouvelles apprenties et le nombre de certifications suivaient une tendance à la hausse. Des progrès modestes ont été réalisés en ce qui concerne l'augmentation du nombre de femmes et d'apprenties autochtones et de certification globale. En mars 2020, la formation professionnelle a été suspendue à cause de la COVID 19. La Direction s'est associée aux collèges communautaires pour reprendre la formation professionnelle en août 2020. Une formule d'apprentissage mixte est utilisée qui comprend une évaluation de la culture numérique et une mise en rapport avec les exigences des technologies d'apprentissage pour tous les apprenties qui ont suivi la formation.

OBJECTIF	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Nouvelles inscriptions d'apprenties	1,180	1,282	1,115	713	1,238
Total d'apprentis actifs et apprenties actives	4,393	4,656	4,703	4,563	4,884
Certificats décernés aux apprenties et aux ouvriers professionnels et ouvrières professionnelles	1,301	1,308	914	675	878

# Plan stratégique 2022-2025

## VISION

Un programme inclusif d'apprentissage et de certification professionnelle produisant des gens de métier hautement qualifiés qui sont des experts formés qui peuvent répondre aux besoins de l'industrie et des collectivités du Nouveau-Brunswick.

## OBJECTIFS STRATÉGIQUES

### Mobilité et harmonisation



Réduire les obstacles qui empêchent les apprenties et les gens de métier qualifiés de déménager au Nouveau Brunswick, d'y rester et d'y travailler à long terme.

### Diversité et inclusion



Augmenter les possibilités d'assurer la participation réussie des personnes et des groupes qui sont sous représentés et font face à des obstacles.

### Conformité



Augmenter la conformité avec les exigences législatives et réglementaires.

### Qualité de la formation et normes connexes



Améliorer la qualité de la formation et des normes connexes pour répondre aux besoins en évolution des apprenties, des compagnons et des compagnes et de l'industrie.

### Marketing et promotions



Accroître les possibilités de promouvoir les métiers au Nouveau Brunswick.

# Actions clés et mesures du succès

---

## MOBILITÉ ET HARMONISATION

---

**Objectif : Réduire les obstacles qui empêchent les apprenties et les gens de métier qualifiés de déménager au Nouveau Brunswick, d'y rester et d'y travailler à long terme.**

La réalité veut que de nombreux Néo-Brunswickois fassent partie d'une main-d'œuvre mobile à l'échelle nationale dans laquelle les gens vivent souvent dans une province et travaillent dans une autre. Depuis plus de 60 ans, les provinces canadiennes soutiennent la mobilité des apprenties et des gens de métier qualifiés en adoptant les normes et les examens nationaux pour les professions par la voie du Programme des

normes interprovinciales « Sceau rouge ». En tant que passeport de mobilité à travers le Canada, le Sceau rouge est un système robuste qui réduit les inefficacités dans la reconnaissance des titres de compétences interprovinciaux. Il permet également de répondre avec plus de souplesse les flux et reflux de la demande du marché du travail qui alimentent la mobilité.

Le Nouveau Brunswick offre actuellement la formation et la certification dans 51 professions du Sceau rouge.

Il est également essentiel de s'attaquer à la mobilité et à l'harmonisation pour relever les défis de la croissance démographique du Nouveau Brunswick. Les obstacles à

**Un élément important de l'harmonisation est la poursuite de la coopération continue au Canada atlantique sur la fourniture de blocs de formation par la voie de centres d'excellence et la mise en œuvre d'une base de données commune : le Système de gestion de l'apprentissage.**

la reconnaissance des titres de compétences nationaux et étrangers contribuent à la migration de sortie des Néo Brunswickois qualifiés ainsi que des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes.

En retour, cela a un impact sur l'assiette fiscale provinciale et sur notre capacité à soutenir et à développer le marché du travail et l'infrastructure sociale sur lesquels comptent tous les gens du Nouveau-Brunswick. La réduction des obstacles à la reconnaissance des titres de compétences contribuera à

la capacité du Nouveau-Brunswick d'attirer et de retenir

davantage de travailleurs qualifiés dont nous avons besoin.

Un élément important de l'harmonisation est la poursuite de la coopération continue au Canada atlantique sur la fourniture de blocs de formation par la voie de centres d'excellence et la mise en œuvre d'une base de données commune : le Système de gestion de l'apprentissage. Cela réduit les coûts du programme et améliore l'expérience des apprenties et des autres partenaires du système.

Compte tenu de la longévité du programme

« Sceau rouge », la réduction des obstacles à la mobilité est un objectif à long terme qui dépasse le délai de trois ans de la présente stratégie. Les mesures du succès seront réduites pour tenir compte des effets à court terme. Les tendances à long terme en matière

d'harmonisation, de certification, d'emploi et de migration interprovinciale feront l'objet d'un suivi dans le cadre des plans stratégiques successifs en concert avec d'autres initiatives provinciales.

## Mesures de suivi

- Continuer à travailler avec les partenaires à l'harmonisation au pays et au Canada atlantique des exigences de formation pour 31 professions harmonisées au pays et pour 23 professions harmonisées au Canada atlantique ;
- Mettre en œuvre le Système commun de gestion de l'apprentissage d'ici 2024-25 ; et
- Travailler avec les partenaires sur un système d'évaluation pour la reconnaissance des qualifications acquises au pays et à l'étranger.

Le succès sera mesuré en fonction de ce qui suit :

Augmentation du pourcentage de niveaux harmonisés mis en œuvre selon l'harmonisation au pays et au Canada atlantique.

OBJECTIF	MEASURE	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Mobilité et harmonisation	Augmenter le pourcentage des niveaux d'harmonisation mis en œuvre :				
	Harmonisation à l'échelle nationale	57%	66%	75%	84%
	Harmonisation dans les provinces de l'Atlantique	61%	72%	82%	91%

---

## DIVERSITÉ ET INCLUSION

---

**Objectif : Augmenter les possibilités d'assurer la participation réussie des personnes et des groupes qui sont sous représentés et font face à des obstacles.**

Quatre-vingt-quatorze pour cent des gens de métier du Nouveau Brunswick sont des hommes blancs. Donc, un très large segment de la population provinciale n'a pas accès à de bons emplois bien rémunérés. Cela montre également que les employeurs en général ne tirent pas parti de l'offre potentielle de main-d'œuvre de la province. Nous devons nous assurer que le système d'apprentissage et de certification professionnelle du Nouveau Brunswick est inclusif et qu'il offre des possibilités équitables aux personnes sous représentées et empêchées de réussir leur formation, de devenir des gens de métier certifiés et de faire une bonne carrière ici dans la province.

Un groupe sous représenté est un petit sous-ensemble d'une population donnée. Dans l'apprentissage et les métiers spécialisés, les groupes sous-représentés comprennent les femmes, les Autochtones, les personnes LGBTQ2S+, les personnes ayant un handicap, les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes, et les personnes membres de minorités visibles. Outre des facteurs comme la langue, l'accès aux services de garde d'enfants et le statut socioéconomique, ces groupes et ces personnes sont confrontés à des obstacles à la participation et aux possibilités dans les métiers spécialisés qui peuvent être particuliers à leur situation. Cependant, la discrimination est un problème commun à tous.

Il existe des preuves irréfutables du sous emploi persistant des femmes et d'autres groupes sous

**Nous devons nous assurer que le système d'apprentissage et de certification professionnelle du Nouveau Brunswick est inclusif et qu'il offre des possibilités équitables aux personnes sous représentées et empêchées de réussir leur formation, de devenir des gens de métier certifiés et de faire une bonne carrière ici dans la province.**

représentés, ainsi que de leur concentration dans des professions moins bien rémunérées et des emplois au salaire minimum. Par exemple, le Conseil de l'information sur le marché du travail a signalé en 2021 que :

- Les femmes sont minoritaires parmi les détenteurs de certificats d'aptitude et elles ont tendance à exercer des métiers à faible rémunération ; et
- Les revenus médians les plus élevés des titulaires d'un certificat d'aptitude se trouvent dans les métiers associés à l'équipement lourd à prédominance masculine (p. ex., tuyauteur-monteur

de tuyaux à vapeur, électricien industriel, etc.), tandis que les revenus médians les plus faibles se trouvent dans les métiers à prédominance féminine (p. ex., coiffeur et assistant en éducation).

S'attaquer à la discrimination et les autres obstacles à une participation réussie est essentielle pour garantir un accès équitable des groupes sous-représentés aux possibilités de formation. Cela implique des investissements stratégiques dans la garde d'enfants, les aides à l'accessibilité, la formation linguistique et la fourniture de services qui ne font pas traditionnellement partie de la formation professionnelle. Il est également

nécessaire de sensibiliser tous les partenaires du système – apprenties, fournisseurs de la formation, compagnons mentors et compagnes mentors, industrie et employeurs – à la fois aux préjudices individuels

et collectifs de la discrimination et aux avantages socioéconomiques communs qui découlent d'une main-d'œuvre plus diversifiée et inclusive.

## Mesures de suivi

- a. Travailler avec les employeurs, les fournisseurs de formation et les partenaires communautaires pour cerner et éliminer les obstacles à la participation et à la réussite des personnes ou des groupes qui sont sous-représentés ou font face à des obstacles ;
- b. Déterminer les parties prenantes modèles et travailler avec celles-ci pour mener au moins dix Programmes d'exploration des métiers spécialisés annuels afin de cibler les personnes ou les groupes qui sont sous-représentés ou font face à des obstacles ;
- c. Travailler avec les partenaires de la formation pour inclure la diversité et l'inclusion comme composante obligatoire de la formation en apprentissage ; et
- d. Appuyer les objectifs du « Plan d'action pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick – Une voie responsable vers l'égalité des chances ! » en travaillant avec les employeurs et les partenaires communautaires pour cerner et éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant un handicap.

### **Le succès sera mesuré en fonction de ce qui suit :**

- Augmenter le pourcentage des apprenties inscrites provenant de groupes sous représentés ; et
- Augmenter le nombre de programmes destinés aux groupes sous représentés en offrant chaque année au moins dix programmes ciblés et en augmentant le nombre de participantes.

OBJECTIF	MESURE	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Diversité et inclusion	Augmenter le pourcentage des apprenties inscrites provenant de groupes sous-représentés :				
	Femmes	6%	7%	8%	9%
	Autochtones	1.9%	2%	2.1%	2.2%
	LBTQ2+, personnes ayant un handicap, nouveaux arrivants et minorités visibles		À déterminer		
	Augmenter le nombre de programmes d'exploration des métiers spécialisés offerts aux groupes sous-représentés	8	10	10	10
	Augmenter le nombre de participants dans les programmes d'exploration des métiers spécialisés	55	90	100	100

---

## CONFORMITÉ

---

### Objectif : Augmenter la conformité avec les exigences législatives et réglementaires.

La protection des consommateurs est l'objectif premier de la conformité. Au départ, pendant la formation et la certification, une meilleure conformité avec les exigences législatives et réglementaires améliore l'expérience des apprenties, des ouvriers et ouvrières professionnels, des compagnons et des compagnes, et des employeurs du Nouveau Brunswick. En retour, cela améliore les résultats pour les consommateurs de services de gens de métier, qui comptent sur un travail de qualité pour assurer la sécurité de tous.

L'industrie et le gouvernement ont convenu de l'importance de désigner certaines professions comme obligatoires pour des raisons de sécurité publique. Si l'on considère qu'en moyenne 121,4 incendies au Nouveau Brunswick ont été causés par des courts circuits entre 2010 et 2019, il est essentiel d'assurer la conformité aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail, du « Code national du bâtiment » et d'autres normes.

Voici quelques exemples de problèmes de non conformité au Nouveau Brunswick :

- Travailler avec des titres de compétences frauduleux ;
- Exercer une profession obligatoire sans détenir les titres de compétences requis ;
- Ne pas fournir une supervision directe à un apprenti ; et
- Ne pas maintenir le ratio adéquat entre compagnon ou compagne et apprenti

De tels problèmes compromettent la sécurité de tous et créent des risques d'atteinte à la réputation des employeurs et des travailleurs.

L'amélioration de la conformité aux exigences législatives et réglementaires par le renforcement des activités d'éducation et d'application contribuerait à améliorer les taux de participation globaux en uniformisant les règles du jeu et en améliorant l'expérience des employeurs, des apprenties, et des compagnons et des compagnes. Elle permettrait également d'instaurer la confiance dans le marché et d'améliorer la protection des consommateurs en renforçant la qualité du travail et la sécurité.

**Au départ, pendant la formation et la certification, une meilleure conformité avec les exigences législatives et réglementaires améliore l'expérience des apprenties, des ouvriers et ouvrières professionnels, des compagnons et des compagnes, et des employeurs du Nouveau Brunswick.**

## Mesures de suivi

- a. Sensibiliser les parties prenantes aux exigences législatives et réglementaires ;
- b. Employer un agent-e d'éducation et de conformité ; et
- c. Travailler avec les partenaires pour examiner l'inclusion de l'apprentissage dans les politiques du gouvernement provincial sur les appels d'offres et les commandes permanentes.

Le succès sera mesuré en fonction de ce qui suit :

Augmenter le nombre de plaintes et d'infractions documentées faisant l'objet d'une enquête.

OBJECTIF	MESURE	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Conformité	Augmenter le nombre de plaintes consignées et d'infractions	S.O.	5	40	25



---

## QUALITÉ DE LA FORMATION ET NORMES CONNEXES

---

**Objectif : Améliorer la qualité de la formation et des normes pour répondre aux besoins en évolution des apprenties, des compagnons et des compagnes, et de l'industrie.**

Certains éléments du Programme connaissent beaucoup de succès. Puisque nous pouvons appuyer sur eux, ils devraient être maintenus. Le taux de réussite des apprenties du Nouveau Brunswick aux examens du Sceau rouge est de 78 %, soit 20 % de plus que la moyenne nationale canadienne. Cela est dû en grande partie à la qualité de l'enseignement que les apprenties reçoivent dans les salles de classe des collèges communautaires, ainsi qu'au travail effectué par les employeurs et les compagnons et les compagnes pour assurer la couverture et la portée de la formation en cours d'emploi.

Une contribution essentielle à ce succès sont les conseillers et les conseillères en stratégie d'apprentissage du Programme, qui veille à ce que l'apprentissage soit soutenu et que les défis soient réglés de manière appropriée. Cependant, il y a place à l'amélioration. Il faut d'abord comprendre pourquoi le Nouveau Brunswick a un taux d'échec de 22 % aux examens du Sceau rouge qui est concentré dans certaines professions.

Une priorité importante consiste à travailler avec les fournisseurs de formation pour mettre à jour les ressources d'enseignement et d'apprentissage en fonction de l'évolution des technologies. Cela permettra de s'assurer que les besoins changeants de l'industrie sont satisfaits, que la sécurité est prise en compte et que les apprenties et les compagnons et les compagnes

**Les domaines prioritaires pour le Nouveau Brunswick à cet égard comprennent l'évaluation des risques liés au contrôle des infections qui est requise dans la construction d'établissements de soins de longue durée et d'hôpitaux, et la technologie de l'énergie verte, comme l'installation de bardeaux de toiture solaires, qui a une incidence sur les connaissances requises pour les électriciens et les autres gens de métier.**

peuvent soutenir la concurrence sur un marché du travail en évolution. Les domaines prioritaires pour le Nouveau Brunswick à cet égard comprennent l'évaluation des risques liés au contrôle des infections qui est requise dans la construction d'établissements de soins de longue durée et d'hôpitaux, et la technologie de l'énergie verte, comme l'installation de bardeaux de toiture solaires, qui a une incidence sur les connaissances requises pour les électriciens et les autres gens de métier.

À l'instar de la certification « Sceau d'or » dans le secteur de la construction, il existe des possibilités d'aider les compagnons et les compagnes à progresser dans leur carrière grâce à une formation post-certification en entrepreneuriat, en ressources humaines, en gestion de projet et autres compétences commerciales. Le Programme évaluera les besoins des compagnons et des compagnes, et explorera les pratiques exemplaires et les possibilités de partenariat qui permettent de développer l'expertise et de promouvoir les possibilités

d'avancement des gens de métier au Nouveau Brunswick.

Le Programme travaillera également avec d'autres secteurs de responsabilité au sein du gouvernement afin de déterminer les possibilités de rationaliser l'approche

de la formation et de la certification professionnelles. Cela appuiera l'établissement d'industries nouvelles et émergentes dans la province de manière opportune et rentable.

## **Mesures de suivi**

- a. Travailler avec les fournisseurs de formation pour améliorer les ressources pédagogiques et d'apprentissage et veiller à ce que l'instruction maintient la devise avec l'évolution de la technologie ;
- b. Examiner et réviser les processus d'élaboration de normes pour les faire correspondre aux demandes et aux adaptations de l'industrie ;
- c. Cerner les besoins des compagnons et des compagnes et mettre en œuvre la formation après la certification pour améliorer leur employabilité et leurs possibilités d'avancement, et
- d. Déterminer s'il existe des programmes de certification gouvernementaux qui devraient être transférés au Programme.

### **Le succès sera mesuré en fonction de ce qui suit :**

- Augmenter la satisfaction des diplômés, des apprenties et des employeurs ;
- Augmenter le nombre de certificats délivrés, et
- Maintenir ou augmenter les taux de réussite aux examens du Sceau rouge au-dessus de la moyenne nationale.

OBJECTIF	MESURE	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Qualité de la formation et normes connexes	Augmenter la satisfaction de diplômé	S.O.		À élaborer	
	Augmenter la satisfaction des apprenties	S.O.		À élaborer	
	Augmenter la satisfaction des employeurs	S.O.		À élaborer	
	Augmenter le nombre de certificats remis (apprenties) <sup>1</sup>	535	412	237	481
	Augmenter le nombre de certificats remis (ouvriers qualifiés)	343	420	420	TBD
	Maintenir le taux de réussite aux examens du Sceau rouge au-dessus de la moyenne nationale (apprenties)	76%	76%	76%	76%

1. L'un des objectifs de la Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle du N.-B. est d'accroître la certification des personnes de métier au cours des trois prochaines années.

REMARQUES : Les cibles sont inférieures au niveau de référence en raison du taux d'inscription inférieur à la normale des apprenti(e)s et des retards dans la progression en raison de la COVID-19.

---

## MARKETING ET PROMOTIONS

---

**Objectif : Accroître les possibilités de promouvoir les métiers au Nouveau-Brunswick.**

L'apprentissage et les métiers spécialisés constituent un parcours professionnel gratifiant et bien rémunéré qui est l'un des secrets les mieux gardés de l'enseignement et de la formation au niveau postsecondaire. Si plus de gens le savaient, plus de personnes travailleraient dans les métiers.

Le marketing et la promotion sont des catalyseurs pour d'autres domaines prioritaires. Une stratégie provinciale efficace de marketing et de promotion permettrait de transmettre ce message à divers jeunes, aux personnes sous-employées, aux personnes qui ne participent pas au marché du travail et à celles qui veulent changer de carrière. Elle s'attaquerait à la perception erronée selon laquelle les métiers ne sont pas bien des professions bien rémunérées et gratifiantes, ferait la promotion de renseignements sur la demande de gens de métier

intelligents, motivés et qualifiés, et ferait savoir que l'apprentissage signifie « gagner de l'argent tout en apprenant » et qu'à la fin de leur apprentissage, les gens ont une expérience professionnelle précieuse, un métier et un emploi bien rémunéré, mais n'ont pas de dette.

La réalité est que la main-d'œuvre de métier du Nouveau Brunswick approche de l'âge de la retraite et que la demande en ouvrier et ouvrières professionnel le s qualifiés continue de croître. Cette stratégie permettrait de faire comprendre aux employeurs que l'embauche est un investissement intelligent et rentable dans la prochaine génération de gens de métier et dans le développement de leur main-d'œuvre. Elle informerait également les Néo Brunswickois des avantages pour la sécurité publique d'employer des ouvrier et ouvrières professionnel le s certifiées.

**L'apprentissage et les métiers spécialisés constituent un parcours professionnel gratifiant et bien rémunéré qui est l'un des secrets les mieux gardés de l'enseignement et de la formation au niveau postsecondaire.**

## Mesure de suivi

La Commission travaillera avec les partenaires et les parties prenantes pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie de marketing et de promotion comprenant les éléments suivants :

- a. L'élaboration d'une stratégie de sensibilisation auprès des élèves de la maternelle à la 12e année pour traiter des possibilités de promotion des métiers spécialisés dans les écoles ;
- b. La promotion des avantages de la certification auprès des employeurs ;
- c. Un appui aux efforts provinciaux visant à rapatrier les gens de métier du Nouveau Brunswick et attirer de nouveaux arrivants et de nouvelles arrivantes d'autres régions du monde ;
- d. La promotion de l'emploi dans l'apprentissage au gouvernement du Nouveau Brunswick, et
- e. La promotion de la valeur de la certification pour la protection des consommateurs et la sécurité publique auprès du grand public, des municipalités et du gouvernement.

Le succès sera mesuré en fonction de ce qui suit :

- Augmenter le nombre d'apprenties et d'employeurs inscrits ;
- Réduire l'âge moyen des apprenties, et
- Réduire l'âge moyen des apprenties à l'inscription.

OBJECTIVE	MEASURE	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Marketing et promotion	Augmenter le nombre d'apprenties inscrites <sup>2</sup>	4884	5128	5385	5654
	Augmenter le nombre d'employeurs qui ont embauché de apprenties inscrites	1524	1539	TBD	TBD
	Reduce the average age of apprentices	30	29	28	27
	Reduce the average age of apprentices at registration	26	25	24	23

2. L'un des objectifs de la Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle du N.-B. est d'accroître l'inscription des apprenti(e)s. L'augmentation de l'inscription des apprenti(e)s est un prédicteur d'une augmentation des futures certifications de personnes de métier.

# Évaluation

Le cadre d'évaluation de ce plan stratégique est conçu pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des cinq objectifs stratégiques et la mise en œuvre des actions associées. Vu que ce plan ne s'étend que sur trois ans et que le programme de formation d'un apprenti dure généralement quatre ans, il sera nécessaire d'évaluer les progrès en tant que processus continu qui se poursuivra bien au cours des périodes de planification stratégique subséquentes. La Commission prévoit qu'il y aura une certaine continuité d'un plan à l'autre quant aux objectifs indiqués. Par exemple, les provinces canadiennes ont collaboré à l'harmonisation et à la mobilité des métiers en tant que priorité commune pendant plusieurs décennies, travail qui se poursuit à l'avenir. De même, la priorité à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les groupes sous représentés et à améliorer leur taux de participation

est un projet à long terme en raison de la nature systémique de la discrimination. Cela signifie que les progrès seront mesurés au fil du temps.

L'évaluation abordera plusieurs questions qui sont pertinentes pour l'interprétation des indicateurs et des changements dans le temps sur la base de repères établis et pour les étapes futures de la planification stratégique. Il y a eu établissement de repères, si possible, et d'indicateurs mesurables pour chacun des objectifs, ainsi que d'un calendrier pour la fréquence des mesures et les sources de données. La principale source de données est constituée des données administratives du programme recueillies dans le Système de gestion de l'apprentissage (SGA). D'autres sources comprennent des sondages visant à évaluer la satisfaction des diplômés, des apprentis et des employeurs à l'égard de la formation.

**Les sources disponibles de renseignements sur le marché du travail spécifique à la profession présentent des défis qui devraient être identifiés ici pour l'analyse comparative et pour l'élaboration d'indicateurs permettant d'évaluer l'impact des programmes d'apprentissage et de certification :**

- Enquête sur la population active (EPA) (Enquête sur le marché du travail) – En raison de la taille des échantillons et des règles de confidentialité, l'information sur les métiers précis n'est pas disponible dans l'EPA mensuelle de Statistique Canada, qui est utilisée pour calculer les taux d'emploi et de chômage. Elle peut être utilisée pour suivre l'emploi dans de vastes catégories professionnelles comme les « métiers de l'électricité, de la construction et des industries » ;
- Recensement de 2021 – Les données du travail spécifique à la profession devraient être publiées en octobre 2023. Normalement, nous devrions être en mesure d'utiliser ces données pour établir des repères et suivre les changements à long terme. Toutefois, les effets de la pandémie sur l'emploi et le marché du travail en général signifient que cette publication sera accompagnée d'un avertissement ;
- Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) – Il s'agit de la compilation annuelle, par Statistique Canada, des données des programmes provinciaux et territoriaux sur les apprenties inscrites et les certificats d'aptitude délivrés aux apprenties et aux ouvriers professionnels et ouvrières professionnelles. Il traite les professions liées ou non au Sceau rouge ainsi que les professions obligatoires et volontaires. La valeur première du SIAI est la comparaison, bien qu'il contienne actuellement les données de 2016. Des solutions de rechange sont à l'étude, et
- Système d'information sur l'apprentissage des clients (SIAC) – Il y a une certaine antédatation des données qui peut affecter les données, et tous les groupes sous représentés ne sont pas actuellement saisis.

Des renseignements sur l'état d'avancement du Plan stratégique seront fournis périodiquement, au fur et à mesure que des renseignements pertinents seront disponibles.