

# La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest

113-100 Casimir Avenue  
Dryden, ON P8N 3L4  
[www.ntab.on.ca](http://www.ntab.on.ca)



## Plan du marché du travail local pour les districts de Kenora et de Rainy River

**EMPLOYMENT  
ONTARIO**

**EMPLOI  
ONTARIO**

14 octobre 2014



La Commission de formation du Nord-Ouest tient à remercier toutes les personnes, organisations et entreprises qui ont fourni des informations et la validation du contenu de ce plan du marché du travail local.

Nous tenons également à remercier Emploi Ontario, Ministère de la Formation et des Collèges et Universités pour fournir les ressources et les conseils nécessaires pour produire le plan du marché du travail local 2014-2015 pour Kenora et de Rainy River Districts.

La Commission de formation du Nord-Ouest reconnaît l'organisation suivante pour leurs contributions à 2013 plan du marché du travail local Rapport de mise à jour:

Animation du processus du PMTL : Mike Greaves, 

Préparation du rapport: Diane Soucie, président, Succès Net Inc.



#### **Conseil d'administration et personnel de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest 2014-2015**

##### **Conseil d'administration**

Wendy Olson, coprésidente  
Laura Christie, coprésidente  
Krista Ballard  
Siobain Moore  
Debbie Ewald  
Nicke Baird  
Garry McKinnon  
Marie Seymour  
Mary Tait  
Ted Couch  
Steve Latimer  
Anthony Leek, représentant municipal

##### **Personnel**

Sonja Wainio, directrice exécutive  
Charmon MacDonald, adjointe exécutive

##### **Consultants/représentants gouvernementaux**

Laura Sfreddo, consultante, MFCU

*« Le matériel de ce rapport a été préparé par la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest et provient de diverses sources jugées fiables. Nous ne déclarons ni ne garantissons, explicitement ou implicitement, que ce matériel est précis ou complet. En fournissant ce matériel, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest n'assume aucune responsabilité ou obligation. »*

## Comment avons-nous fait?

Nous invitons vos commentaires sur toutes les publications produites par la  
D'adaptation de la formation et du Nord-Ouest

**Visite: [www.ntab.on.ca](http://www.ntab.on.ca)**

Pour plus d'informations, s'il vous plaît contacter:

Sonja Wainio, directrice exécutive

D'adaptation de la formation et du Nord-Ouest

113-100 avenue Casimir

Dryden, ON P8N 3L4

Téléphone 807.223.3813 Télécopier 807.223.3821

[manager@ntab.on.ca](mailto:manager@ntab.on.ca)

[www.ntab.on.ca](http://www.ntab.on.ca)

## Contents

Sommaire .....	5
Plan du marché du travail local 2014-2017 .....	7
Démographie et résultats relatifs aux clients d'Emploi Ontario .....	9
Réactions des fournisseurs de services ontariens.....	12
Mise à jour sur l'industrie locale, les changements dans l'emploi et les tendances de la migration .....	13
Conditions du marché de la main-d'œuvre local – ENM 2011.....	17
Participation à la population active.....	18
Déséquilibre du marché du travail au niveau des professions.....	19
Ramener dans la population active les non-participants.....	20
Planification des successions, développement et façons d'attirer la main-d'œuvre.....	20
Mesures correctives pour atténuer les disparités dans les compétences.....	23
Mise à jour Plan du marché du travail local .....	27
Plan d'action du marché du travail local 2014-2015.....	29
Glossaire des acronymes.....	33

## Sommaire

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest publie annuellement un Plan du marché du travail local pour les districts de Kenora et de Rainy River. Le plan repose sur de l'information provenant d'un certain nombre de sources, afin de trouver des stratégies dont le comité local de la main d'œuvre et ses partenaires se serviront pour développer la main-d'œuvre de la région et pour miser sur elle pour favoriser la croissance économique.

Comparer les données démographiques de la population sans emploi des districts de Kenora et de Rainy River, les chercheurs d'emploi ainsi que les apprenants qui se servent des Services d'emploi (SE) d'Emploi Ontario permet de faire ressortir que ceux qui ont entre 25 et 44 ans ont davantage de chances de se trouver dans la main-d'œuvre active, tout en affichant le plus haut taux de chômage. C'est également le groupe qui risque le plus de demander de l'assistance auprès d'Emploi Ontario.

L'an dernier, la participation aux activités des Services d'emploi a augmenté de 11,4 % au niveau local, comparativement à 2 % dans la région du Nord et à 0 % en Ontario. Le nombre des apprenants locaux pour l'alphabétisation et les compétences de base a augmenté de 36,6 % comparativement à 29,5 % dans la région du Nord et à 31,4 % en Ontario, les membres des groupes autochtones accroissant considérablement leur utilisation des services. Les chercheurs d'emploi dans les districts de Kenora et de Rainy River demandent plus rapidement les services que le reste du Nord ou de l'Ontario. Les fournisseurs de services ont fait bénéficier du marketing et de la coordination des services presque une personne sur cinq cherchant un emploi au cours de la période des trois mois après avoir quitté un emploi ou une formation.

Ceux qui ont un diplôme d'études secondaires ou un titre de compétences collégial sont les plus susceptibles d'utiliser les Services d'emploi. Presque un chômeur sur trois résidant dans les districts de Kenora et de Rainy River n'a pas de diplôme de 12<sup>e</sup> année; pourtant seulement un client sur cinq des Services d'emploi n'a pas ce titre de compétence. Cela pourrait indiquer que ceux qui sont dépourvus d'un diplôme d'études secondaires ont volontairement décidé de se retirer de la population active ou ont simplement renoncé à chercher un emploi. La participation à la population active dans les districts de Kenora et de Rainy River, à 63,7 % et à 60,2 % respectivement, est inférieure au taux de 65,5 % de l'Ontario.

Puisque la majorité des employeurs considèrent que le diplôme d'études secondaires est obligatoire pour un poste de débutant, il est encourageant de voir que 37,8 % des clients des Services d'emploi se lancent dans des études pour le diplôme d'études secondaires de l'Ontario ou pour un recyclage scolaire, à leur sortie des Services d'emploi.

Les consultations auprès des employeurs l'an dernier ont également confirmé la présence de pénuries sur le marché du travail, et ce, pour des débutants, des professionnels expérimentés et tous les niveaux de scolarité et de compétences. Ils signalent des pénuries nationales croissantes de main-d'œuvre qui compliquent le recrutement dans les endroits éloignés de la région. Des travailleurs qui émigrent et une main-d'œuvre locale qui vieillit empirent les problèmes de recrutement.

Les employeurs de tous les secteurs ont dit qu'il continuait d'être difficile de trouver des candidats possédant les compétences essentielles pour occuper les postes. Voici ce qui, selon les employeurs, est le plus difficile à trouver chez les recrues : une alphabétisation adéquate, la capacité de communiquer, d'apprendre rapidement et de travailler avec souplesse. La nouvelle technologie exige de nouvelles compétences chez les travailleurs, et ce, dans tous les aspects du travail, y compris chez les débutants et les manœuvres, car les procédures et processus deviennent de plus en plus automatisés.

Comme le confirment les données de Structure des industries canadiennes, les petites entreprises sont prédominantes dans les districts de Kenora et de Rainy River, et les employeurs locaux signalent que les ratios manœuvres-apprentis affaiblissent la capacité des petites entreprises de tirer avantage de la formation par apprentissage.

Les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada (2011) ont servi de concert avec des apports d'employeurs, afin de trouver les pénuries et surplus possibles de compétences dans les professions.

La compilation et l'analyse des données quantitatives comme qualitatives font ressortir trois causes de déséquilibre du marché du travail régional :

1. Des pénuries du marché du travail qui découlent de l'émigration, du vieillissement de la population et de bas niveaux de participation à la population active.
2. Des changements d'exigences en matière de compétences et un besoin continu de compétences essentielles et d'habitudes de travail.
3. Une disparité de compétences ou dans les « Personnes sans emploi – Emplois sans personne »<sup>1</sup> débouche sur des pénuries apparentes sur le marché du travail au sein d'une profession ainsi qu'à des surplus de travailleurs dans une profession connexe.

Des stratégies à court, à moyen et à long termes axées sur ces trois causes se trouvent dans le Plan d'action du marché du travail local, cependant que nous continuons de nous occuper de nos cinq priorités pour le développement de la main-d'œuvre :

1. Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante.
2. Émigration d'éléments clés de notre population.
3. Besoins changeants en éducation.
4. Soutien des entrepreneurs.
5. Intégration de la main-d'œuvre marginalisée.

---

<sup>1</sup> Expression répandue par R. Miner, Ph. D., dans son examen des déséquilibres du marché du travail, « People without Jobs, Jobs without People », R. Miner Ph. D., 2010

## Plan du marché du travail local 2014-2017

### Information générale

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest publie un plan annuel du marché du travail local pour les districts de Kenora et de Rainy River. Le plan repose sur de l'information quantitative et qualitative permettant de trouver des stratégies dont le comité local et ses partenaires se serviront pour développer la main-d'œuvre de la région et pour miser sur elle pour favoriser la croissance économique.

Cette année, nous avons accédé à une gamme sans précédent de sources de données :

- Enquête nationale auprès des ménages de Statistiques Canada 2011.
- Emploi Ontario – Fournisseurs de service d'emploi, démographie des clients et résultats.
- Statistique Canada, Les déclarants (mise à jour) et les données de Structure des industries canadiennes.
- Échanges continus avec les employeurs, leurs associations, les agents du développement économique, les fournisseurs de services et les enseignants.

Ces apports ont été discutés avec nos partenaires afin d'élaborer des stratégies à adopter au cours des trois prochaines années, en vue d'aborder cinq priorités :

1. Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante.
2. Émigration d'éléments clés de notre population.
3. Besoins changeants en éducation.
4. Soutien des entrepreneurs.
5. Intégration de la main-d'œuvre marginalisée.

Beaucoup a été écrit sur le décalage entre l'offre et la demande au sein du marché du travail. Cela se produit lorsqu'il y a un surplus de personnes éduquées, qualifiées et/ou expérimentées dans certaines professions, pendant que dans d'autres il y a des pénuries immédiates ou prévues. Le déséquilibre qui s'ensuit pour le marché du travail conduit à des coûts sociaux et économiques non voulus.

### Équation du marché du travail

Nombre de travailleurs >	Nombre d'emplois	Travailleurs en chômage
Dans une profession	de la même	= Travailleurs sous-employés
	profession	Faible participation à la population active

Nombre de travailleurs >	Nombre d'emplois	Postes vacants
Dans une profession	de la même	= Freinage de la croissance commerciale
	profession	Économie stagnante

Le Plan du marché du travail local de 2014-2017 contient des données quantitatives et des réactions qualitatives des intervenants, ce qui permet de trouver des façons de collaborer pour s'attaquer à ce déséquilibre. Cette analyse comprend ce qui suit :

**Offre du marché du travail** – Démographie mise à jour; données de Statistique Canada, Les déclarants; examen des données des clients d'Emploi Ontario et des résultats de la dernière année; sommaire des réactions provenant des fournisseurs de services d'Emploi Ontario.

**Demande du marché du travail** - L'analyse des données de Structure des industries canadiennes (Statistique Canada, 2014), afin de trouver les changements dans la demande du marché du travail et la fluctuation du nombre des entreprises dans chaque industrie des districts de Kenora et de Rainy River; les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (Statistique Canada, 2011), afin de faire ressortir les pénuries ou les surplus possibles du marché du travail au niveau des professions; un sommaire des réactions obtenues des employeurs, des enseignants et lors de consultations auprès de fournisseurs de services.

Ces apports, obtenus au cours de la dernière année, ont conduit à une série d'activités à court, à moyen et à long termes ayant pour objet de s'attaquer aux déséquilibres du marché du travail local, et cela est décrit dans le Plan d'action triennal de 2014 à 2017. La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest continuera de faire rapport sur les progrès des partenaires à son site Web, dans les médias sociaux ainsi que sur support papier, notamment par la publication d'une mise à jour annuelle pour la durée du plan.

## Démographie et résultats relatifs aux clients d'Emploi Ontario

Ceux qui cherchent du travail ou veulent s'alphabétiser ont accès aux services d'Emploi Ontario.

Dans les districts de Kenora et de Rainy River, 6 804 personnes ont visité un Centre d'Emploi Ontario entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars 2014, dont 1 542 ou 22,7 % qui réclamaient de l'aide des Services d'emploi (SE) ou de ceux de la formation de base et en alphabétisation (FBA).

<b>Premier tableau : Démographie des clients des services d'EO comparativement à celle de la population de la région</b>				
	<b>Population des districts de Kenora et de Rainy River (2011)</b>		<b>Clients des Services d'emploi 2013-2014</b>	<b>Clients des services de formation de base et en alphabétisation 2013-2014</b>
	<b>En chômage</b>	<b>Pas dans la main-d'œuvre</b>		
<b>Clients par groupe d'âge</b>				
De 15 à 24	32,5 %	18,2 %	28,2 %	25,9 %
De 25 à 44	38,2 %	12,6 %	40,0 %	33,1 %
De 45 à 64	26,5 %	27,8 %	31,1 %	30,4 %
65 et plus	2,6 %	41,3 %	0,7 %	10,6 %
<b>Par sexe</b>				
Femelle	40,0 %	53,2 %	47,4 %	64,6 %
Mâle	60,0 %	46,8 %	52,6 %	35,4 %
<b>Par l'éducation</b>				
Moins de la 12 <sup>e</sup> année	32,6 %	45,8 %	20,7 %	--
Achèvement des études secondaires	33,7 %	22,0 %	40,2 %	--
Certificat d'apprenti ou d'école de métiers	10,2 %	10,7 %	1,4 %	--
Certificat, diplôme ou grade collégial	15,0 %	12,2 %	28,2 %	--
Achèvement des études universitaires	8,5 %	9,4 %	5,4 %	--

Dans le premier tableau sont comparés, d'une part, la démographie relative aux clients locaux des Services d'emploi ainsi que ceux de l'alphabétisation et des compétences de base et, d'autre part, les personnes en chômage ou à la recherche d'un emploi et celles qui choisissent de ne pas être des travailleurs actifs dans les districts de Kenora et de Rainy River. Le groupe de 25 à 44 ans a le pourcentage le plus élevé de chômeurs recherchant activement un emploi et également le pourcentage le plus élevé chez les clients des Services d'emploi ainsi que de ceux de l'alphabétisation et des compétences de base. Cette participation aux activités des services indique de façon encourageante que les chercheurs d'emploi savent comment Emploi Ontario peut aider pour de telles recherches. C'est toutefois aussi pour ceux qui visitent un centre d'Emploi Ontario une occasion de les inciter à considérer une recherche additionnelle liée aux Services d'emploi et à ceux de l'alphabétisation.

La participation aux activités des Services d'emploi a augmenté de 11,4 % dans les districts de Kenora et de Rainy River, par rapport à une hausse de 2 % dans la région du Nord et de 0 % en Ontario. Le nombre des apprenants locaux pour l'alphabétisation et les compétences de base a augmenté de 36,6 % comparativement à 29,5 % dans la région du Nord et à 31,4 % en Ontario. Les membres des groupes autochtones ont affiché localement une augmentation remarquable pour les services d'Emploi Ontario.

## **Démographie et résultats relatifs aux clients d'Emploi Ontario (suite)**

Bien que les jeunes de 15 à 24 ans représentent un segment d'une ampleur excessive pour les SE (Services d'emploi) et ceux d'ACB (alphabétisation et compétences de base) dans les districts de Kenora et de Rainy River, le nombre des participants a augmenté plus rapidement dans la région que dans le Nord ou l'Ontario. Les fournisseurs de service ont attribué cela à l'état de préparation des jeunes lorsqu'il s'agit de demander de l'aide ainsi qu'au Fonds ontarien d'aide à l'emploi pour les jeunes, qui sert à attirer ceux-ci. En revanche, les chercheurs d'emploi plus âgés, hésitent davantage à demander de l'aide.

C'est presque un chômeur sur trois résidant dans les districts de Kenora et de Rainy River qui n'a pas de diplôme de 12<sup>e</sup> année; pourtant seulement un client sur cinq aux services de l'emploi n'a pas ce titre de compétence. Les employeurs ayant tendance à demander un diplôme d'études secondaires comme exigence chez les débutants, le manque de participation aux activités des Services d'emploi par des non-diplômés peut indiquer que ce groupe a opté pour se retirer de la main-d'œuvre ou renoncé simplement à se trouver du travail. Il est encourageant de remarquer que 37,8 % des clients des Services d'emploi poursuivent leurs études pour l'obtention d'un diplôme du niveau secondaire de l'Ontario ou pour se recycler sur le plan scolaire au moment de leur sortie des Services d'emploi.

Il est plus probable que ceux qui ont un diplôme d'études secondaires mais non d'études postsecondaires ou ceux qui ont un titre de compétences collégial utilisent les services d'Emploi Ontario. Peu d'apprentis ou de journaliers utilisent les Services d'emploi par rapport au pourcentage de des personnes qui cherchent du travail, bien que les fournisseurs de services indiquent que les apprentis et les journaliers sont souvent capables d'obtenir du travail sans recourir à des services additionnels.

Le nombre des apprenants directs pour l'alphabétisation et les compétences de base a augmenté, depuis 500 en 2012-2013 à 683 en 2013-2014. De plus, 690 apprenants d'ACB d'E-Channel ont été inscrits, ce qui aboutit à 1 373 apprenants d'ACB dans les districts de Kenora et de Rainy River au cours de l'an passé.

## Démographie et résultats relatifs aux clients d'Emploi Ontario (suite)

Deuxième tableau : ACB – Objectifs et résultats des apprenants						
	Kenora et RR		Région du Nord		Ontario	
	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014
<b>Voie de l'objectifs des apprenants</b>						
Apprentissage	1,0 %	1,9 %	2,6 %	3,9 %	5,2 %	6,3 %
Emploi	41,2 %	46,3 %	27,0 %	27,5 %	27,3 %	27,3 %
Indépendance	20,9 %	20,8 %	20,2 %	16,9 %	13,2 %	12,3 %
Postsecondaire	12,8 %	9,4 %	35,8 %	37,1 %	39,4 %	38,3 %
Crédit d'école secondaire	24,1 %	21,6 %	14,4 %	14,6 %	14,9 %	15,8 %
<b>Résultats des employés à la sortie (pas de données pour 2012-2013)</b>						
Apprentis employés	--	0,0 %	--	0,4 %	--	2,8 %
Emploi à temps plein	--	14,5 %	--	13,2 %	--	15,5 %
Emploi à temps partiel	--	8,3 %	--	7,7 %	--	6,7 %
Employés - Autre	--	0,0 %	--	11,1 %	--	4,0 %
Travailleurs autonomes	--	0,0 %	--	1,6 %	--	1,0 %
Employés et en éducation	--	1,5 %	--	1,2 %	--	2,0 %
Employés et en formation	--	0,0 %	--	0,5 %	--	1,2 %
En éducation	--	7,9 %	--	13,1 %	--	21,4 %
En formation	--	5,2 %	--	1,7 %	--	7,7 %
Indépendant	--	3,3 %	--	7,0 %	--	3,6 %
Bénévole	--	1,8 %	--	2,4 %	--	1,4 %
Incapables de travailler	--	4,7 %	--	4,1 %	--	3,5 %
Résultat de chômage	--	11,2 %	--	18,3 %	--	14,8 %
Inconnue	--	41,8 %	--	17,8 %	--	14,2 %

Plus de la moitié (55,5 %) des participants d'ACB dépendent de paiements de transfert gouvernementaux ou n'ont pas de source de revenu lorsqu'ils amorcent une formation, et deux sur trois participants indiquent que leur objectif est l'emploi ou l'autonomie. Comme le montre le deuxième tableau, plus de 22 % de ceux qui quittent la formation sont employés à temps plein ou à temps partiel, et presque 15 % poursuivent leurs études.

La participation à une deuxième carrière a baissé localement de 12,5 % l'an dernier, par rapport à des baisses de 4,6 % dans la région du Nord et de 6,5 % en Ontario.

	Kenora et Rainy River. 2012-2013	Kenora et Rainy River. 2013-2014	Changement absolu	Changement en pourcentage	Changement dans la région du Nord	Changement en pourcentage, Ontario
<b>Nombre total des clients</b>	311	207	(-105)	(-33,8 %)	(-19,3 %)	(-6,5 %)

## Démographie et résultats relatifs aux clients d'Emploi Ontario (suite)

Les conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grutiers/grutières) sont intervenus le plus souvent en formation dans le Nord-Ouest ontarien; ils occupaient la deuxième place dans le Nord et l'Ontario. Certains fournisseurs ont indiqué que des clients étaient incapables d'obtenir de l'emploi dans ce domaine parce qu'ils n'avaient pas l'expérience requise par la plupart des employeurs. Les conducteurs/conductrices de camions de transport sont intervenus le plus souvent en formation dans le Nord et en Ontario en général.

Enfin, l'intérêt des employeurs et des apprenants pour l'apprentissage est insuffisant dans le Nord ontarien et en Ontario. Moins d'un demi d'un pour cent des certifications de l'Ontario dans le domaine des apprentissages ont été accordées dans les districts de Kenora et de Rainy River, comparativement à 6,5 % dans le Nord. Moins d'un demi d'un pour cent des nouvelles inscriptions de l'Ontario se font dans les districts de Kenora et de Rainy River, où 0,2 % des apprentis ontariens se trouvent. Cela peut se comparer au taux de 10,3 % des nouveaux inscrits du Nord en 2013-2014 et à celui de 9,8 % des apprentis actifs de l'Ontario.

## Réactions des fournisseurs de services ontariens

Les fournisseurs de services des districts de Kenora et de Rainy River ont été contents de l'augmentation du nombre des clients participant aux activités des services d'Emploi Ontario, et ils ont évoqués les stratégies de marketing et la coordination des services comme principaux facteurs contributifs. Toutefois, ils ont signalé que lorsque le nombre des possibilités locales d'emploi augmente, les clients qui demandent les Services d'emploi font davantage face à des obstacles importants en matière d'emploi. Plusieurs services sont offerts sur une longue période, ce qui produit des résultats statistiques décevants. Ils ont également fait ressortir que les clients sont plus en transit qu'au cours des années antérieures. Ils quittent la collectivité afin de chercher du travail ou retournent dans les réserves du Nord, où ils sont indisponibles pour un suivi. Cela représente donc une difficulté pour la gestion d'un cas, et les clients dépendent de plus en plus des téléphones cellulaires. Ils reconnaissent souvent la personne qui appelle et décident de ne pas répondre afin d'éviter le coût de l'appel ou, encore, leurs comptes sont suspendus. Certains organisme ont commencé à envoyer du texte à leurs clients ou se servent de sites Web de médias sociaux tels que Facebook.

Les fournisseurs de services ont signalé l'hésitation des travailleurs à demander de l'aide et parlé de stratégies de marketing qui permettraient d'attirer ces travailleurs. Ils ont également recommandé une coordination supérieure avec Service Canada, afin de faire connaître aux prestataires de l'assurance-emploi les services de recherche d'emploi et d'alphabétisation.

Le manque de formation locale ainsi que les ressources limitées des clients ont été perçus comme des obstacles pour l'éducation postsecondaire, y compris la deuxième carrière. Les clients préfèrent accepter un emploi lorsqu'il est libre, et il n'est pas toujours possible pour un client de s'installer ailleurs afin de participer à de la formation. La Coordination des services a augmenté les recommandations officielles aux programmes d'alphabétisation et des compétences de base, afin de faciliter des partenariats entre les fournisseurs d'ACB et de SE, en vue de préparer ceux qui font une demande pour une deuxième carrière. Les fournisseurs de services guident le client pendant la recherche requise reliée au marché du travail et aux décisions professionnelles. Ceux qui songent à de la formation sont aidés pour l'élaboration d'un plan d'action viable et abordable pour eux et leur famille.

L'offre permanente d'information précise sur le marché du travail et une intensification de la programmation axée sur des certificats, rapides et locaux, encourageraient la participation. Des séances locales de Former le formateur pourraient aider à accroître l'enseignement local.

Confederation College rapporte des inscriptions actives localisées pour 2014-2015. Par exemple, à Dryden, quinze programmes sont offerts, y compris les « services sociaux, paramédicaux et le cours du baccalauréat en sciences et en soins infirmiers qui revient ».<sup>2</sup> Le Seven Generations Education Institute continue de mélanger la culture, la tradition, l'information et la technologie; il cultive chez les apprenants autochtones les attitudes, les habiletés et les connaissances qui favorisent l'éducation permanente.

---

<sup>2</sup> Confederation College will be Busy in Dryden, nouvelles de CKDR, le 4 sept. 2014.

Les fournisseurs de services ont reconnu que peu de clients des Services d'emploi obtiennent un poste d'apprenti parce que très peu d'employeurs offrent cette possibilité. Beaucoup d'employeurs ne sont pas au courant des programmes de mesures incitatives tels que le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage et les primes de signature; toutefois, de petits employeurs rapportent que les ratios journalier-apprenti compliquent la participation à la formation par apprentissage. Les fournisseurs de services croient que l'éducation parentale aiderait à plus long terme à susciter l'intérêt pour l'apprentissage.

## Mise à jour sur l'industrie locale, les changements dans l'emploi et les tendances de la migration

Les données de Structure des industries canadiennes, produites par Statistique Canada, reposent sur l'information fiscale de la paie et que fournit l'Agence du revenu du Canada; elles donnent un aperçu de la quantité d'entreprises locales et du nombre des personnes employées par ces entreprises au sein des diverses industries.

<b>Troisième tableau : Changement dans le nombre des établissements commerciaux du district de Kenora, de juin 2013 à juin 2014, par industrie</b>				
<b>Industrie (CIAN)</b>	<b>Total des employeurs en 2013</b>	<b>Total des employeurs en 2014</b>	<b>Changement absolu</b>	<b>Changement en pourcentage (%)</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	147	144	(-3)	(-2,1 %)
Mines/Extraction de pétrole et de gaz	14	12	(-2)	(-14,3 %)
Services publics	13	13	0	0,0 %
Construction	419	430	11	2,6 %
Fabrication	54	53	(-1)	(-1,9 %)
Distribution en gros	103	103	0	0,0 %
Commerce de détail	440	454	14	3,2 %
Transport et entreposage	196	192	(-4)	(-2,0 %)
Industries de l'information et de la culture	28	27	(-1)	(-3,6 %)
Finance, assurance et immobilier	447	475	28	6,3 %
Services professionnels et administratifs	328	338	10	3,1 %
Services éducatifs	36	40	4	11,1 %
Soins de santé et assistance sociale	222	233	11	5,0 %
Arts, culture, sports et loisirs	535	546	11	2,1 %
Services personnels et domestiques	302	301	(-10)	(-0,3 %)
Administration publique	60	65	5	8,3 %
<b>Total</b>	<b>3 344</b>	<b>3 426</b>	<b>82</b>	<b>2,5 %</b>

Source : Structure des industries canadiennes, 2013-2014, Statistique Canada.

Le troisième tableau montre la croissance limitée du nombre des établissements commerciaux exploités dans chaque industrie du district de Kenora l'an passé. La croissance était prédominante dans le secteur de la construction, où il y a eu treize établissements additionnels dans les groupes Construction de bâtiments et Travaux de génie civil. La hausse dans les groupes Commerce de détail; Soins de santé et assistance sociale Arts, culture, loisirs et sport a été constatée dans diverses industries, dans chacun de ces secteurs. La croissance dans le secteur Finance, assurance et immobilier peut découler de la prédominance d'entreprises exploitées par le propriétaire.

<b>Quatrième tableau : Changement dans le nombre des établissements commerciaux du district de Rainy River Juin 2013-2014, par industrie</b>				
<b>Industrie</b>	<b>Total des employeurs en 2013</b>	<b>Total des employeurs en 2014</b>	<b>Changement absolu</b>	<b>Changement en pourcentage (%)</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	250	259	9	3,6 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz	6	4	(-2)	(-33,3 %)
Services publics	10	6	(-4)	(-40,0 %)
Construction	132	130	(-2)	(-1,5)
Fabrication	32	30	(-2)	(-6,3 %)
Distribution en gros	43	44	1	2,3 %
Commerce de détail	135	135	0	0,0 %
Transport et entreposage	106	103	(-3)	(-2,8 %)
Industries de l'information et de la culture	14	13	(-1)	(-7,1 %)
Finance, assurance et immobilier	123	134	11	8,9 %
Services professionnels et administratifs	122	121	-1	(-0,8 %)
Services éducatifs	17	17	0	0,0 %
Soins de santé et assistance sociale	95	96	1	1,1 %
Arts, culture, loisirs et sport	151	146	(-5)	(-3,3 %)
Services personnels et domestiques	111	115	4	3,6 %
Administration publique	25	25	0	0,0 %
<b>Total</b>	<b>1 372</b>	<b>1 378</b>	<b>6</b>	<b>0,44 %</b>

Source : Structure des industries canadiennes, 2013-2014, Statistique Canada.

Comme le montre le quatrième tableau, il y a peu de changement dans l'économie du district de Rainy River, telle que cela est mesuré par la fluctuation dans la quantité des établissements commerciaux exploités dans la région entre 2013 et 2014. La hausse absolue la plus grande a eu lieu dans les groupes Investissement financier, Immobilier, Agriculture et Foresterie. Ces industries sont dominées par des entreprises exploitées par le propriétaire. Dans Investissement financier, Immobilier et Agriculture, plus de 95 % des entreprises sont exploitées par le propriétaire et n'ont pas de personnel. Dans le groupe Foresterie, 56,9 % des entreprises sont exploitées par des propriétaires individuels.

Le cinquième tableau donne un aperçu additionnel de l'importance des petites entreprises. Plus de 41 % des établissements commerciaux du district de Kenora sont exploités par leur propriétaire, et 69,1 % d'entre eux emploient moins de cinq personnes. Dans le district de Rainy River, la petite entreprise est encore plus importante. Plus de 46 % des établissements commerciaux sont exploités par leur propriétaire, et 72,5 % d'entre eux ont moins de cinq employés.

**Cinquième tableau : Établissements commerciaux qui ont moins de quatre employés, sous forme de pourcentage de tous les établissements commerciaux – juin 2014**

Industrie	Total des entreprises exploitées par leur propriétaire	Total des employeurs ayant entre 1 et 4 employés	Total des employeurs	Pourcentage des entreprises ayant entre 0 et 4 employés
<b>District de Kenora</b>				
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	75	39	114	79,2 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz	5	0	5	41,7 %
Services publics	6	3	9	69,2 %
Construction	197	139	336	78,1 %
Fabrication	17	15	32	60,4 %
Distribution en gros	43	27	70	68,0 %
Commerce de détail	119	109	228	51,8 %
Transport et entreposage	66	66	132	68,8 %
Industries de l'information et de la culture	8	4	12	44,4 %
Finance, assurance et immobilier	326	85	411	86,5 %
Services professionnels et administratifs	188	96	284	84,0 %
Services éducatifs	7	12	19	47,5 %
Soins de santé et assistance sociale	55	77	133	57,1 %
Arts, culture, loisirs et sport	201	133	334	61,2 %
Services personnels et domestiques	99	134	233	77,4 %
Administration publique	1	3	4	6,2 %
<b>Total</b>	<b>1 417</b>	<b>950</b>	<b>2 367</b>	<b>69,1 %</b>
<b>District de Rainy River</b>				
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	191	45	236	91,1 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz	2	1	3	75,0 %
Services publics	2	1	3	50,0 %
Construction	59	42	101	77,7 %
Fabrication	14	7	21	70,0 %
Distribution en gros	17	8	25	35,7 %
Commerce de détail	32	36	68	50,4 %
Transport et entreposage	46	33	79	76,7 %
Industries de l'information et de la culture	4	4	8	61,5 %
Finance, assurance et immobilier	82	29	111	82,8 %
Services professionnels et administratifs	72	29	101	83,5 %
Services éducatifs	3	4	7	41,2 %
Soins de santé et assistance sociale	21	29	50	52,1 %
Arts, culture, loisirs et sport	52	46	98	67,1 %
Services personnels et domestiques	43	45	88	76,5 %
Administration publique	0	0	0	0,0 %
<b>Total</b>	<b>640</b>	<b>359</b>	<b>999</b>	<b>72,5 %</b>

Source : Structure des industries canadiennes, 2013-2014, Statistique Canada.

Nous croyons généralement que la petite entreprise est le moteur de la croissance économique et de la création d'emploi, et la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest continue de travailler avec les partenaires communautaires de la région afin de soutenir les entrepreneurs.

En plus des petites entreprises, il est également important de signaler les industries qui ont de plus gros employeurs. Dans le sixième tableau paraissent les industries ayant des établissements qui emploient cinquante personnes ou plus; il est montré que les plus gros employeurs de la région sont les groupes Administration publique; Soins de santé; Arts, culture, sports, loisirs; Commerce de détail.

<b>Sixième tableau : Établissements commerciaux qui ont 50 employés ou plus</b>		
<b>Industrie</b>	<b>District de Kenora</b>	<b>District de Rainy River</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3	0
Exploitation minière	1	0
Construction	2	0
Fabrication	4	1
Distribution en gros	0	0
Commerce de détail	12	4
Transport et entreposage	6	1
Finance, assurance, immobilier	2	0
Services professionnels, techniques et administratifs	1	0
Services éducatifs	7	4
Soins de santé et assistance sociale	18	8
Arts, culture, sports et loisirs (aliments et boissons compris)	14	3
Services personnels et domestiques	7	1
Administration publique	32	8

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada, juin 2014.

Un bonne partie des données sur la population et les niveaux de scolarité ont été examinées dans les plans annuels antérieurs du marché du travail local ; toutefois, les données des déclarants canadiens ont été récemment mises à jour.

<b>Septième tableau : Immigration et émigration – de 2007 à 2012 – Remarque : info mise à jour, attendue à la fin sept.</b>			
<b>Groupe d'âge</b>	<b>Immigrants</b>	<b>Émigrants</b>	<b>Migration nette</b>
<b>District de Kenora</b>			
De 0 à 17			
De 18 à 24			
De 25 à 44			
De 45 à 64			
65 ans et plus			
TOTAL			
<b>District de Rainy River</b>			
De 0 à 17			
De 18 à 24			
De 25 à 44			
De 45 à 64			
65 ans et plus			
TOTAL			

Source : Statistique Canada – Données sur le déclarant.

Ajouter un paragraphe sur les répercussions que la mise à jour des déclarants aura sur l'offre du marché du travail.

## Conditions du marché de la main-d'œuvre local – ENM 2011

L'Enquête nationale auprès des ménages (ENM)(2011) donne des aperçus des niveaux de scolarité de la main-d'œuvre totale, des minorités visibles ainsi que des populations autochtone et francophone.

### Niveaux de scolarité

<b>Huitième tableau : Niveaux de scolarité de la main-d'œuvre</b>				
<b>District de Kenora</b>				
	<b>Nombre total</b>	<b>Minorités visibles</b>	<b>Identité autochtone</b>	<b>Francophone</b>
	<b>Pourcentage de la population</b>	<b>Pourcentage de la population</b>	<b>Pourcentage de la population</b>	<b>Pourcentage de la population</b>
Total – Certificat, diplôme, grade les plus élevés	43 825	550	13 640	1 020
Pas de certificat, diplôme ou grade	13 680	60	7 460	340
	31,2 %	10,9 %	54,7 %	33,3 %
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	10 905	145	2 605	215
	24,9 %	26,4 %	19,1 %	21,1 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'école de métiers	4 865	25	1 080	130
	11,1 %	4,5 %	7,9 %	12,7 %
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	8 180	90	1 670	210
	18,7 %	16,4 %	12,2 %	20,6 %
Certificat, diplôme ou grade universitaire	6 200	235	820	120
	14,1 %	42,7 %	6,0 %	11,8 %
<b>District de Rainy River</b>				
Total – Certificat, diplôme, grade les plus élevés	16 295	130	3 190	195
Pas de certificat, diplôme ou grade	4 405	--	1 190	40
	27,0 %	--	37,3 %	20,5 %
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	4 455	20	755	40
	27,3 %	15,4 %	23,7 %	20,5 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'école de métiers	1 945	20	360	15
	11,9 %	15,4 %	11,3 %	7,7 %
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	3 390	--	635	55
	20,8 %	--	19,9 %	28,2 %
Certificat, diplôme ou grade universitaire	2 105	65	250	40
	12,9 %	50,0 %	7,8 %	20,5 %

Source : Enquête nationale auprès des ménages, Statistique Canada 2011.

Le huitième tableau huit est axé sur le besoin continu d'encourager les élèves à terminer leurs études secondaires et à obtenir une formation postsecondaire. Même si nous entendons des employeurs locaux que le diplôme d'études secondaires est l'exigence minimale à l'embauche, plus de 30 % des personnes en âge de travailler, âgées de 15 ans et plus dans le district de Kenora, puis 27 %, dans le district de Rainy River, n'ont pas ce titre de compétence pour les débutants. Le problème est même plus grave dans le district de Kenora, où plus de 53 % des populations francophone et autochtone n'ont pas de diplôme d'études secondaires. Ces deux groupes démographiques représentent 33,5 % de la population en âge de travailler dans le district de Kenora. Dans les districts de Kenora et de Rainy River en 2011, plus de 45 % des personnes sans diplôme d'études secondaires ou l'équivalent optaient pour faire partie de la population active, comparativement à un taux de participation de 37 % dans la population totale en âge de travailler. Le taux de chômage chez ceux sans diplôme

d'études secondaire dans les districts de Kenora et de Rainy River était de 13,5 % par rapport à 9,7 % pour la main-d'œuvre totale.<sup>3</sup>

## Participation à la population active

Entre 2006 et 2011, la population a baissé dans les districts de Kenora et de Rainy River, à savoir, de 10,6 % et de 5,5 % respectivement. Ce déclin de la population, combiné à une population vieillissante, évidente dans le district de Rainy River, contribue aux pénuries de main-d'œuvre, à quoi s'ajoute une participation réduite à la population active. En Ontario, 66 % de la population en âge de travailler est dans la population active. Comparativement, dans le district de Kenora, le taux de participation est de 63,7 %; dans celui de Rainy River, de 60,2 %.

<b>Neuvième tableau : Participation à la population active</b>						
Main-d'œuvre totale	Dans la population active	Pas dans la population active	Taux de participation	Au travail	En chômage	Taux de chômage
<b>District de Kenora</b>						
43 825	27 920	15 905	63,7 %	25 060	2 865	10,3 %
<b>District de Rainy River</b>						
16 290	9 810	6 480	60,2 %	8 935	880	9,0 %
<b>Ontario</b>						
10 473 670	6 864 990	3 608 680	65,5 %	6 297 000	567 985	8,3 %

Source : Enquête nationale auprès des ménages, Statistique Canada 2011.

Dans les groupes francophone et autochtone, la population active est même inférieure. Le taux de participation des Francophones dans le district de Kenora est de 55,9 %; chez les Autochtones, il est de 59,1 %. Dans le district de Rainy River, 51,3 % des Francophones et 55,2 % des Autochtones sont dans la population active.

Réduire les obstacles à l'emploi chez les personnes de 15 à 64 ans qui ne sont pas dans la population active (PA) réduirait les pénuries de main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River.

Dans le dixième tableau sont examinés les spécialités majeures des études, la main-d'œuvre totale et les travailleurs disponibles dans les districts de Kenora et de Rainy River.

<b>Dixième tableau – Spécialités majeures des études dans les districts de Kenora et de Rainy River</b>					
Spécialité des études	PA totale	Travailleurs hors de la PA	Taux de participation en %	Chômeurs Travailleurs	T. chômage en %
Aucun certificat, diplôme ou grade postsecondaire	24 585	10 985	55,3%	2 005	14,7 %
Architecture, génie et services connexes	6 205	1 780	71,3 %	365	8,2 %
Santé et domaines connexes	4 685	1 375	70,7 %	170	5,1 %
Affaires, gestion et administration publique	4 655	1 240	73,5 %	165	4,8 %
Éducation	2 610	825	68,8 %	85	4,7 %
Services personnels, de protection et de transport	2 535	585	77,1 %	165	8,4 %
Sciences sociales et de comportements, et droit	2 080	305	85,1 %	80	4,5 %
Agriculture, ressources naturelles et conservation	1 210	290	76,0 %	35	3,8 %
Lettres	1 020	285	72,1 %	45	6,1 %
Sciences physiques et de la vie, et technologies	625	145	77,6 %	20	4,1 %
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des coms.	475	105	76,8 %	60	16,4 %
Mathématiques et sciences informatiques	445	110	74,2 %	30	9,1 %
<b>Total</b>	<b>59 215</b>	<b>21 840</b>	<b>63,1%</b>	<b>3 635</b>	<b>9,7 %</b>

Source : Enquête nationale auprès des ménages, Statistique Canada 2011.

<sup>3</sup> Enquête nationale auprès des ménages, Statistique Canada 2011.

Clairement, une formation postsecondaire aide à obtenir et à conserver un emploi. Toutefois, comme le signale R. Miner, Ph. D., dans sa récente mise à jour, [The Great Canadian Skills Mismatch](#), « [J'ai antérieurement conclu] qu'avoir simplement un niveau de scolarité au-delà de celui des études secondaires suffirait pour que les employeurs trouvent les compétences recherchées. Cette hypothèse était beaucoup trop simpliste, et une simple hausse du niveau de scolarité ne résoudra pas automatiquement les problèmes des disparités actuelles et futures<sup>4</sup>. »

D'avantage d'analyse des données de l'Enquête nationale auprès des ménages aide à trouver où se trouvent les disparités dans notre région.

## Déséquilibre du marché du travail au niveau des professions

L'examen de l'activité commerciale par industrie nous aide à comprendre notre économie locale. Toutefois, l'éducation, les compétences et l'expérience des travailleurs sont reliées à une profession et à une industrie. Par conséquent, notre plan repose surtout sur l'utilisation de l'Enquête nationale auprès des ménages, afin d'obtenir un aperçu du marché local du travail au niveau des professions<sup>5</sup>.

Lorsque qu'une profession affiche un niveau élevé de population active, signifiant que presque tous ceux qui peuvent travailler dans cette profession ont un emploi, puis que cela est combiné à un bas taux de chômage et donc peu de personnes se cherchent un emploi, il faut comprendre qu'il y a risque de pénurie potentielle sur le marché du travail. À l'inverse, il peut sembler y avoir des travailleurs disponibles dans une profession comportant un nombre considérable de travailleurs qui sont sortis volontairement de la population active cependant que d'autres sont en chômage ou recherchent du travail.

Nos données locales suggèrent qu'il y a un nombre de situations différentes de déséquilibre du marché du travail ainsi que des occasions potentielles de prendre des mesures correctives, notamment celles-ci :

1. Travailler avec les employeurs et les fournisseurs de services locaux, en vue de d'attirer des travailleurs libres qui choisissent de ne pas revenir dans la population active.
2. Créer des activités de planification des successions, afin de s'attaquer aux pénuries de main-d'œuvre au niveau des postes de supervision ou de direction.
3. Mettre en place de la formation aux fins des transitions des employés excédentaires dans une profession connexe.
4. Favoriser de la formation à plus long terme, et ce, pour ceux qui prennent des décisions relatives à leur avenir ou à un changement de carrière.

Suivent des exemples de professions dans lesquelles il est prévu que chacune de ces interventions aurait un effet positif sur les pénuries de main-d'œuvre. De plus, ces stratégies se trouvent dans le Plan d'action 2014-2015, sous forme de mesures à court, à moyen et à long termes, afin de s'attaquer aux déséquilibres du marché du travail. Une liste complète de chaque profession majeure dans laquelle il y a une pénurie ou un surplus dans les districts de Kenora et de Rainy River est jointe à l'annexe un.

---

<sup>4</sup> The Great Canadian Skills Mismatch: People Without Jobs, Jobs Without People and MORE, Rick Miner, Ph.D., mars 2014, p. 2.

<sup>5</sup> L'Enquête nationale auprès des ménages a été une enquête volontaire. Comme indice de la participation à cette enquête, Statistique Canada fait du taux global de non-réponse (TGNR) un indicateur de la qualité des données. Un indice de TGNRF plus petit indique un risque inférieur de biais de non-réponse, c.-à-d. un risque moindre d'inexactitude. Dans SD et G, le TGNR était de 32,8 %, dans Prescott-Russell, de 24,5 % et en Ontario, de 27,1 %. Il est considéré qu'un TGNR de moins de 50 % permet d'offrir des données fiables.

## Ramener dans la population active les non-participants

Dans certaines professions il y a très peu de chômage évident, pourtant il y a des travailleurs libres localement, qui ont le savoir, les habiletés et l'expérience et ont décidé de ne pas travailler. Les raisons peuvent varier, depuis la retraite et les responsabilités familiales, jusqu'à simplement un choix personnel. Toutefois, la souplesse du milieu de travail qu'offrent les employeurs, y compris des options telles que le télétravail (travail à domicile), les horaires de travail souples, le travail à temps partiel ou le partage de poste, peut convaincre ces personnes de revenir dans la population active. De la formation portant sur le travail autonome peut encourager ceux qui ont l'esprit d'entreprise.

Suivent des exemples de professions dans lesquelles des pénuries pourraient être atténuées par cette stratégie :

<b>Onzième tableau – Occupations menacées de pénuries, où il y a des travailleurs libres qui ne participent pas à la population active</b>					
<b>Profession</b>	<b>PA totale</b>	<b>Travailleurs hors de la PA</b>	<b>Taux de participation en %</b>	<b>Chômeurs Travailleurs</b>	<b>T. chômage en %</b>
<b>District de Kenora</b>					
0631 Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	135	30	77,8 %	0	0,0 %
1311 Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	285	25	89,5 %	0	0,0 %
2223 Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	75	15	86,7 %	0	0,0 %
7311 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	195	20	89,7 %	0	0,0 %
9614 Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	110	20	81,8 %	0	0,0 %
<b>District de Rainy River</b>					
0631 Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	80	15	81,2 %	0	0,0 %
3012 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	305	20	93,4 %	0	0,0 %
7521 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	125	15	84,0 %	0	0,0 %
8431 Ouvriers/ouvrières agricoles	160	100	37,5 %	0	0,0 %

## Planification des successions, développement et façons d'attirer la main-d'œuvre

À 88,4 % et à 93,9 % dans les districts de Kenora et de Rainy River respectivement, il y a participation à la population active dans les professions administratives (Groupe majeur 0). Le taux de chômage de ce groupe professionnel est de 3,3 % dans le district de Kenora et de 1,4 % dans celui de Rainy River.

Par conséquent, il n'y a presque pas de travailleurs libres pour les postes vacants. Le potentiel d'une pénurie sur le marché du travail est même crucial si l'on considère l'âge des travailleurs dans certaines professions. Dans le district de Kenora, 63,5 % des travailleurs dans les professions administratives ont plus de 45 ans et 26,1 %, plus de 55. Dans le district de Rainy River, 71,9 % des travailleurs dans les professions administratives ont plus de 45 ans et 37,7 %, plus de 55.

Les professions administratives signalées dans le quatorzième tableau sont celles qui sont le plus touchées par le vieillissement de la main-d'œuvre. Soixante-cinq pour cent ou plus de membres de ces professions ont 45 ans ou plus.

<b>Douzième tableau – Occupations administratives qui sont affectées par le vieillissement de la main-d'œuvre</b>					
	<b>Main-d'œuvre totale</b>	<b>Âge De 45 à 54</b>	<b>Pourcentage de 45 à 54</b>	<b>Âge 55 +</b>	<b>Pourcentage de 55 +</b>
<b>District de Kenora</b>					
0011 Membres des corps législatifs	95	40	42,1 %	25	26,3 %
0012 Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	150	20	13,3 %	100	66,7 %
0114 Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services sociaux et communautaires et associations mutuelles	65	30	75,0 %	0	0,0 %
0122 Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	55	0	0,0 %	25	45,6 %
0423 Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	100	25	25,0 %	40	40,0 %
0621 Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	650	295	45,4 %	165	25,4 %
0632 Directeurs/directrices des services d'hébergement	155	55	35,5 %	45	29,0 %
0911 Directeurs/directrices de la fabrication	95	70	73,7 %	0	0,0 %
<b>District de Rainy River</b>					
0011 Membres des corps législatifs	40	15	37,5 %	15	37,5 %
0012 Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	20	--	--	15	75,0 %
0414 Autres gestionnaires de la fonction publique	40	40	100,0 %	0	0,0 %
0621 Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	255	115	45,1 %	80	31,4 %
0632 Directeurs/directrices des services d'hébergement	50	--	--	30	60,0 %
0821 Gestionnaires en agriculture	245	15	6,1 %	125	51,0 %

Source : Enquête nationale auprès des ménages, Statistique Canada 2011.

Trois professions administratives du district de Kenora ont une main-d'œuvre dont 40 % ou plus des travailleurs ont 55 ans ou plus :

1. Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services communautaires.
2. Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements.
3. Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels.

Le district de Rainy River a aussi trois professions administratives dans lesquelles 40 % des travailleurs ont 55 ans et plus :

1. Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique.
2. Directeurs/directrices des services d'hébergement.
3. Gestionnaires en agriculture.

En plus d'une cohorte de cadres supérieurs vieillissants, il y a aussi sur le marché du travail certaines pénuries de cadres intermédiaires et de superviseurs.

<b>Treizième tableau – Pénuries de main-d'œuvre – Cadres supérieurs, intermédiaires et superviseurs</b>					
<b>Profession</b>	<b>PA totale</b>	<b>Travailleurs hors de la PA</b>	<b>Taux de participation en %</b>	<b>Chômeurs Travailleurs</b>	<b>T. chômage en %</b>
<b>District de Kenora</b>					
0112 Directeurs/directrices des ressources humaines	65	0	100,0 %	0	0,0 %
0122 Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	55	0	100,0 %	0	0,0 %
0311 Directeurs/directrices des soins de santé	95	0	94,7 %	0	0,0 %
0422 Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	110	0	90,9 %	0	0,0 %
0423 Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	100	0	95,0 %	0	0,0 %
0631 Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	135	30	77,8 %	0	0,0 %
0714 Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	130	0	96,2 %	0	0,0 %
0811 Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	55	0	90,9 %	0	0,0 %
0911 Directeurs/directrices de la fabrication	95	0	100,0 %	0	0,0 %
6211 Superviseurs/superviseuses des ventes - commerce de détail	85	0	94,1 %	0	0,0 %
6311 Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	90	0	83,3 %	0	0,0 %
7203 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie	65	0	100,0 %	0	0,0 %
8252 Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles, surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage	50	0	100,0 %	0	0,0 %
8255 Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture	55	0	100,0 %	0	0,0 %
<b>District de Rainy River</b>					
0011 Membres des corps législatifs	40	0	75,0 %	0	0,0 %
0111 Directeurs/directrices de la fabrication	40	0	87,5 %	0	0,0 %
0414 Autres gestionnaires de la fonction publique	40	0	100,0 %	0	0,0 %
0423 Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	40	0	87,5 %	0	0,0 %
0621 Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	255	0	100,0 %	0	0,0 %
0631 Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	80	15	81,2 %	0	0,0 %
0632 Directeurs/directrices des services d'hébergement	50	0	100,0 %	0	0,0 %
0821 Gestionnaires en agriculture	245	0	100,0 %	0	0,0 %
0911 Directeurs/directrices de la fabrication	50	0	50,0 %	0	0,0 %
6211 Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	85	0	94,1 %	0	0,0 %
6311 Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	90	0	83,3 %	0	0,0 %
7302 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	50	0	100,0 %	0	0,0 %
9215 Surveillants/surveillantes dans la transformation des produits forestiers	40	0	100,0 %	0	0,0 %

Source : Enquête nationale auprès des ménages, Statistique Canada 2011.

Dans certains groupes tels que Vente au détail, Services des aliments et boissons et Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains, il y a surplus de travailleurs disponibles pour combler les postes vacants à la suite de promotions d'employés existants.

Bien que beaucoup de travailleurs n'obtiennent pas de postes de gestion avant le milieu de leur vie ou carrière et qu'une main-d'œuvre plus âgée ne soit pas prévue, identifier les groupes qui ont le pourcentage le plus élevé de travailleurs âgés facilite la planification stratégique de la succession de ceux qui se trouvent déjà dans le groupe et la planification du perfectionnement professionnel des jeunes.

Sensibiliser les jeunes aux possibilités professionnelles dans une variété de secteurs peut contribuer au développement des jeunes et à la conservation de ceux-ci, puis permettre de communiquer les possibilités existantes au niveau local, provincial, national ou international, ce qui permet d'attirer dans la région d'anciens résidents et de nouveaux.

### **Transition de travailleurs, depuis les professions qui ont des surplus vers celles qui ont des pénuries**

Dans certains groupes professionnels majeurs, il y a des signes évidents de pénurie sur le marché du travail, en raison de la participation entière à la population active et des faibles taux de chômage. Toutefois, il semble y avoir en même temps des travailleurs disponibles dans une profession connexe. Comparer ce déséquilibre du marché du travail au niveau des professions permet souvent de constater que des mesures correctives sont possibles. Des exemples de ces professions paraissent ci-dessous. Une liste complète de chaque profession majeure dans laquelle il y a une pénurie ou un surplus dans les districts de Kenora et de Rainy River est jointe à l'annexe un.

## Mesures correctives pour atténuer les disparités dans les compétences

### **1.0 Formation et/ou mentorat spécialisé, à court terme**

Cette sorte d'intervention, parfois désignée par « recyclage » offre le perfectionnement des compétences à court terme de travailleurs excédentaires, afin qu'ils puissent combler des postes vacants dans une profession connexe et dans laquelle il y a pénurie. Des exemples spécifiques sont signalés ci-dessous :

#### **Dans le district de Kenora**

Il y a deux exemples de possibilités dans le groupe majeur 6 – Vente et services. Il y a des surplus possibles de travailleurs dans les professions suivantes :

Profession	PA totale	Travailleurs hors de la PA	Taux de participation en %	Chômeurs Travailleurs	T. chômage en %
6322 Cuisiniers/cuisinières	430	40	89,5 %	40	10,4 %
6513 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	305	20	93,4 %	25	8,8 %

Avec de la formation et/ou du mentorat à court terme, il est possible de croire que les travailleurs excédentaires dans ces deux professions pourraient permettre d'affronter les pénuries pour ce qui suit :

Profession	PA totale	Travailleurs hors de la PA	Taux de participation en %	Chômeurs Travailleurs	T. chômage en %
6331 Bouchers/bouchères	50	0	90,0 %	0	0,0 %
6332 Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	60	0	100,0 %	0	0,0 %
6511 Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse	60	0	100,0 %	0	0,0 %
6512 Barmans/barmaids	65	0	100,0 %	0	0,0 %

Il y a des preuves que plus de 200 travailleurs disponibles dans le groupe Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé (CNP 6711), après une formation à plus long terme, pourraient aider à combler des postes vacants.

### District de Rainy River

Il y a des travailleurs disponibles dans le groupe majeur 1 – Affaires, finances et administration :

Profession	PA totale	Travailleurs hors de la PA	Taux de participation en %	Chômeurs Travailleurs	T. chômage en %
1414 Réceptionnistes	155	65	58,1 %	25	27,8 %

Avec de la formation et/ou du mentorat à court terme, il est permis de croire que ces travailleurs excédentaires puissent aider à aborder les pénuries pour ce qui suit:

Profession	PA totale	Travailleurs hors de la PA	Taux de participation en %	Chômeurs Travailleurs	T. chômage en %
1411 Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales	75	0	80,0 %	0	0,0%

Avec une plus longue période de formation, il pourrait y avoir des possibilités de s'attaquer aux pénuries pour ce qui suit :

Profession	PA totale	Travailleurs hors de la PA	Taux de participation en %	Chômeurs Travailleurs	T. chômage en %
1241 Adjoints administratifs/adjointes administratives	185	0	97,3 %	0	0,0 %
1311 Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	145	0	86,2 %	0	0,0 %
1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	70	0	100,0 %	0	0,0%

## 2.0 Formation à plus long terme

Comme nous venons de le voir, dans certains cas les professions sont reliées, mais de l'éducation ou de la formation pendant une période qui peut s'étirer sur deux ans est requise pour des travailleurs en transition. Parfois, des agréments externes sont exigés.

### District de Kenora

Par exemple, dans le district de Kenora, il y a un surplus de travailleurs disponibles dans le secteur forestier; avec de la formation, ils pourraient atténuer les pénuries dans le secteur manufacturier. Des travailleurs qualifiés pour les professions suivantes pourraient être disponibles :

Profession	PA totale	Travailleurs hors de la PA	Taux de participation en %	Chômeurs Travailleurs	T. chômage en %
8422 Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	100	20	80,0 %	25	31,2 %
8241 Conducteurs/conductrices de machines d'abattage d'arbres	80	0	100,0 %	30	37,5 %

Il y a actuellement quelques travailleurs disponibles dans les professions de la fabrication :

Profession	PA totale	Travailleurs hors de la PA	Taux de participation en %	Chômeurs Travailleurs	T. chômage en %
Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	50	0	100,0 %	0	0,0 %
9414 Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	50	0	100,0 %	0	0,0 %
9434 Autres opérateurs/opératrices de machines dans la transformation du bois	60	0	91,7 %	0	0,0 %
9513 Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois	45	0	88,9 %	0	0,0 %
9614 Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	110	20	81,8 %	0	0,0%

### District de Rainy River

Il semble y avoir un surplus de travailleurs dans le groupe majeur 7 – Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés, pour ce qui suit :

Profession	PA totale	Travailleurs hors de la PA	Taux de participation en %	Chômeurs Travailleurs	T. chômage en %
7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	240	15	93,8 %	40	17,8 %
7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	105	40	57,1 %	10	16,7 %
7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	175	35	82,9 %	35	24,1 %

Avec de la formation à plus long terme et de l'expérience de travail, il est raisonnable de penser que ces travailleurs excédentaires soient en mesure de s'attaquer aux pénuries dans les professions suivantes du même groupe majeur :

Profession	PA totale	Travailleurs hors de la PA	Taux de participation en %	Chômeurs Travailleurs	T. chômage en %
7237 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	50	0	100,0 %	0	0,0 %
7281 Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	50	0	90,0 %	0	0,0 %
7452 Manutentionnaires	75	0	100,0 %	0	0,0%

Nous avons suggéré des façons d'aborder les pénuries du marché du travail, en incitant des travailleurs qualifiés à revenir dans la population active, en planifiant des successions et en offrant des solutions de formation à court et à plus long terme. Toutefois, dans chacun des cas ci-dessus, les données ne donnent que des aperçus partiels du marché du travail local. Des facteurs comme le changement des conditions du marché et les effets de la technologie peuvent également affecter la demande du marché du travail. Pour cette raison, il est crucial de communiquer avec les employeurs, les associations de ceux-ci, les travailleurs, les enseignants, les fournisseurs de service et le gouvernement, afin de justifier la demande et d'élaborer des stratégies pour aborder le marché du travail.

## Mise à jour Plan du marché du travail local

L'an passé, un certain nombre de mesures ont été prises pour aborder nos cinq priorités de la main-d'œuvre :

### **Première priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante**

#### Groupe local de relations gouvernementales, mis sur pied dans le district de Rainy River

Le groupe local des relations intergouvernementales est un partenariat entre les Premières Nations de la région et l'Association des municipalités du district de Rainy River, et dont l'objet est d'aborder des objectifs communs dans le district de Rainy River. Un sous-groupe, Éducation et formation, y compris le Conseil scolaire du district de Rainy River, le Seven Generations Education Institute, Confederation College, Riverside Healthcare et New Gold Inc., a eu une rencontre d'intervenants en septembre 2013. Leur but est d'assurer la formation afin de s'attaquer aux pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs minier et des soins de santé. Le Seven Generation Education Institute a été fondé en 2014, afin d'offrir de la formation et des expériences de travail aux participants autochtones, et ce, dans diverses professions en demande et reliées au secteur minier dans la région de Thunder Bay-Rainy River.

#### Subvention du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario aux Anishnaabeg de Naongashiing

La Première Nation des Anishinaabeg de Naongashiing (près de Morson et de Rainy River) vient de terminer le développement d'un centre de 372 m<sup>2</sup> (7 000 pi<sup>2</sup>), consacré aux affaires et au tourisme, ce qui comprend une station-service, une épicerie, un bureau de poste, une boutique de cadeaux et un magasin général. La collectivité prévoit créer au moins quatre postes à temps plein et six à temps partiel.

### **Deuxième priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante**

#### Admissions d'automne au programme 2014 de collaboration communautaire pour le B, sc. inf.

Souvent les collectivités éloignées et rurales perdent des jeunes, lesquels partent pour les villes à la fin de leur formation postsecondaire. Les étudiants ont maintenant l'occasion d'obtenir dans les collectivités locales un baccalauréat en sciences infirmières. Dryden, Sioux Lookout, Lake of the Woods et le district de Rainy River ont permis d'inscrire 29 étudiants en 2014. La collation des grades de ces étudiants sera pour le printemps 2018.

### **Troisième priorité – Évolution des besoins d'éducation**

#### Confederation College/School Within a College (SWAC)

Le programme SWAC est une initiative de travail école-collège qui est offerte par le Confederation College, en partenariat avec le conseil scolaire du district de Rainy River et celui du district de Keewatin Patricia. Les cours du SWAC permettent aux élèves de faire l'expérience de cours sur le campus d'un collège, tout en accumulant des crédits pour un diplôme d'études secondaires. Le projet visera spécifiquement les jeunes vulnérables, en intégrant les soutiens offerts dans le cadre de la programmation des parents qui étudient à l'école secondaire (PASS) et en offrant aux élèves des endroits les plus éloignés une expérience virtuelle d'études collégiales.

### **Quatrième priorité – Soutien des entrepreneurs**

#### Go Local de Fort Frances

Go Local est un groupe d'entreprises enthousiastes, appartenant à des particuliers et consacré aux consommateurs; il est engagé à prendre la défense et à promouvoir des sociétés du district de Rainy River, à leur apporter du soutien, afin de changer la mentalité et de les éduquer quant à l'importance d'appuyer une collectivité économique dynamique et prospère. Ceux qui font des emplettes sont récompensés par des points de fidélisation et des chèques-cadeaux qu'ils peuvent « dépenser » dans les entreprises Go Local. Ainsi, les entreprises Go Local créent une base de clients fidèles. Cela est très important pour les collectivités frontalières Canada-É.-U. dans le district de Rainy River. Après une année d'activité, le village de Fort Frances a relevé une hausse de 20 % dans les emplettes locales. La Chambre de commerce de Dryden songe à un programme similaire.

#### Conservation et expansion d'entreprises (Dryden et la région)

Avec le soutien de FedNor, la Chambre de commerce de Dryden, Patricia Area Community Endeavours, la ville de Dryden, le canton d'Ignace, la municipalité de Machin et la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest ont formé un partenariat pour la réalisation d'un projet de conservation et d'expansion d'entreprises à Dryden et dans la région. Des données sont accumulés en vue de mieux éclairer les stratégies et plans futurs qui favorisent la conservation et l'expansion des entreprises locales.

#### Revitalisation du centre-ville de Kenora (phase trois)

La Ville de Kenora continue la phase trois de son projet de revitalisation du centre-ville, ce qui englobe une infrastructure souterraine et des améliorations au niveau des rues. Le projet est conçu pour attirer davantage d'investissements du secteur privé dans la région. La revitalisation du centre-ville aide la ville de Kenora pour ses trois priorités – création d'emploi, croissance commerciale et augmentation de la population.

#### **Cinquième priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée**

##### Développement des ressources naturelles pour les Anishinaabeg de Kabapikotawangag

Cette bande commence à multiplier les opportunités dans les ressources naturelles de la région de Sioux Narrows, créant des emplois locaux pour les Anishinaabeg, dans leur propre collectivité.

## Plan d'action du marché du travail local 2014-2015

<b>Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante</b>					
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent : La foresterie commence à rebondir cependant que les mines, la transformation, la construction, les soins de santé, la vente au détail et le tourisme prédominent de plus en plus. Comment pouvons-nous appuyer ceux qui se trouvent dans cette transition de la main-d'œuvre vers de nouvelles possibilités, en acquérant de nouvelles compétences et/ou en transférant leurs compétences existantes en fonction de nouvelles opportunités?					
<b>Intervention</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires**</b>	<b>Échéancier*</b>		
			<b>C</b>	<b>M</b>	<b>L</b>
Promouvoir les emplois forestiers et de la transformation du bois dans notre région puisque l'industrie forestière de l'Ontario a besoin d'approximativement 18 000 nouveaux travailleurs d'ici 2020 en raison de la remontée de cette industrie. Cette remontée est entravée par des travailleurs vieillissants, une disparité de compétences, une perception médiocre de l'industrie et la concurrence d'autres secteurs.	Une main-d'œuvre éclairée; de nouveaux employés disponibles et commençant à préparer la reprise dans l'industrie forestière.	CFAMONO MNRF		✓	
Aide opérateur/opératrice de base de foreuse de surface au diamant, échantillon commun, cours offert au Confederation College.	Les compétence apprises dans ce programme aideront les diplômés dans un large éventail de contextes industriels, c.-à-d. minier, pétrolier et autres ressources.	Campus du Confederation College, district de Rainy River			✓
Campagne « Le tourisme importe ». Le tourisme est un des plus gros et importants secteurs économiques du Nord-Ouest de l'Ontario, mais, comme industrie, il est sous-évalué par le grand public et la main-d'œuvre disponible. Pour réagir à cela, la Sunset Country Travel Association, en partenariat avec les propriétaires de camps du district de Kenora (KDCA), a lancé une campagne de communication pour l'ensemble de la région.	Cette campagne a pour objet d'éduquer et d'informer les résidents locaux ainsi que le monde des affaires à propos du rôle important que joue le tourisme dans notre économie régionale. Intéresser aux emplois dans le tourisme la main-d'œuvre disponible. Un autre objectif est de réussir à ce que davantage d'entreprises se joignent à chaque organisme à titre de membre actif.	Ontario Sunset Country Travel Assn., APCDK MTCS	✓		

## Deuxième grande priorité – Émigration de membres clés de notre population

Les districts de Kenora et de Rainy River ont tous deux eu un déclin de population entre 2006 et 2011. Une bonne partie de ce déclin était attribuable à l'émigration de personnes de 18 à 44 ans. C'est une priorité pour l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière.

			Échéancier*		
Intervention	Résultats	Partenaires**	C	M	L
Modification de la marque « Live Boundless » (vivez sans frontière) de Fort Frances. <a href="http://www.fort-frances.com/fort-frances-boundless">http://www.fort-frances.com/fort-frances-boundless</a> Une scierie qui employait autrefois 1 700 personnes est inexploitée. Fort Frances a adopté une approche positive et décidé de modifier sa marque afin d'attirer du nouveau monde dans sa collectivité.	Diversifier l'économie et attirer des gens.	Village de Fort Frances, Sunset Country Tourism, C de C de Fort Frances, SAA (secteur d'amélioration des affaires) Centre-ville			✓
Nouveau centre d'emploi et de formation pour les Anishinaabeg de la région de Kenora. Les Anishinaabeg pourront accéder à des services d'emploi et de formation dans leur propre collectivité, à un endroit central.	Créer des opportunités pour les Anishinaabeg de la région de Kenora. Services d'emploi fournis dans un lieu central.	Centre de l'amitié Shooniyaa Wa-Biitong, Ne-Chee			✓
La première Nation Eabametoong recevra 44 325 \$ pour un exercice de planification communautaire globale ainsi que pour élaborer un plan stratégique communautaire (annonce du 16 août 2014).	Aux fins de ce plan stratégique, il y aura recherche des avantages potentiels des développements miniers à proximité, puis des possibilités d'emplois pour les membres de la collectivité.	SGFPNO PN Eabametoong		✓	

\* C = Court terme; M = Moyen terme (2 ans); L = Long terme (3 ans)

\*\* Le glossaire des acronymes suit.

<b>Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation</b>					
Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabétisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales » telles que le travail d'équipe et la communication sont maintenant essentiels au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle sont à l'horizon.					
<b>Intervention</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires**</b>	<b>Échéancier*</b>		
			<b>C</b>	<b>M</b>	<b>L</b>
Alphabétisation Dryden s'occupe actuellement de promouvoir l'industrie des services et de l'accueil comme passerelle pour une carrière.  Alphabétisation Dryden a ouvert une agence satellite à Ignace, afin d'aider ceux qui ont besoin de ses services	Sensibilisation culturelle supérieure des employeurs. Formation offerte pour les aptitudes de la vie quotidiennes; les compétences générales.	Alphabétisation Dryden, CFAMONO, FSEO d'Ignace		✓	
Les élèves à double crédits, en particulier féminins et autochtones, seront initiés à des voies différentes vers les postes existants dans les métiers. Il y aura insistance sur l'importance de l'éducation ainsi que sur les options vers le collège et l'université. Les obstacles possibles auxquels les femmes peuvent se heurter dans les métiers seront discutés, ainsi que la possibilité de carrières enrichissantes et les soutiens qui sont offerts.	Les élèves de 10 <sup>e</sup> et de 11 <sup>e</sup> année qui sont engagés sur la voie vers le collège/apprentissage comprendront mieux ce qui est possible, requis et attendu en vue d'un apprentissage.	CFAMONO, École secondaire St. Thomas Aquinas, Confederation College, École secondaire Beaver Brae, Weyerhaeuser, North Star Drilling		✓	
Promouvoir le développement économique et l'acquisition de compétences pour les femmes autochtones. Le gouvernement fédéral a fourni à la nation Nishnawbe Aski 200 000 \$ pour les deux prochaines années, à des fins de formation.	Des ensembles additionnels de compétences sont acquis afin d'élargir des entreprises.	Gouvernement du Canada, Premières Nations		✓	
Recherche sur le terrain afin d'accroître le soutien des employeurs dans le cadre des embauches d'apprentis et de l'achèvement des apprentissages. Faire participer les employeurs à une conversation structurée, axée sur les solutions pour l'apprentissage.	Les employeurs se disent plus sensibilisés à la façon d'Emploi Ontario de préparer les apprenants et les clients à des apprentissages. Rapport final publié.	CFAMONO, Alphabétisation Nord-Ouest, Stewart Kallio	✓		
Formation Service Excellence®, ateliers d'un jour offerts dans la région de Dryden.	Atelier d'un jour qui a été conçu pour préparer les personnes à avoir les compétences et les outils permettant de créer des expériences de service mémorables, ce qui mène à la fidélisation des clients et à des organismes axés sur la clientèle.	OTEC, entreprises locales	✓		
La Chambre de commerce de Sioux Lookout recevra de FedNor 63 000 \$ pour embaucher un stagiaire; celui-ci élaborera et réalisera un programme de service à la clientèle pour les entreprises du secteur (annonce du 11 juillet 2014).	Formation en service à la clientèle pour ceux qui en ont besoin, afin de trouver un emploi dans l'industrie des services.	C de C de Sioux Lookout, FedNor		✓	
SCOE : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi. Le programme SCOE aidera directement sur le plan financier les employeurs qui souhaitent acheter de la formation pour leurs employés. En outre deux expériences pilotes pour de la formation servant à acquérir de nouvelles compétences; formation personnalisée et recyclage, par l'entremise d'un processus de Déclaration d'intérêt.	Ces programmes font participer plus directement les employeurs au processus d'acquisition de compétences et offriront de nouvelles occasions au MFCU et aux FSEO de travailler étroitement avec les employeurs; ils conduiront à une main-d'œuvre formée.	MFCU, FSEO, enseignants, employeurs, CFAMONO			✓

<b>Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs</b>					
Les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises qu'ils créent sont les moteurs de la croissance économique et souvent les chefs de file dans la création d'emplois et l'innovation. Aider au développement des entrepreneurs en ce qui concerne la main-d'œuvre est une contribution importante à l'économie locale.					
<b>Intervention</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires**</b>	<b>Échéancier*</b>		
			<b>C</b>	<b>M</b>	<b>L</b>
Société qui débute. Le programme permet d'offrir des conseils et du mentorat aux dirigeants d'entreprises locales, afin de les aider à démarrer une entreprise. Il peut également fournir jusqu'à 5 000 \$ pour un démarrage ou un agrandissement.	Nouvelles entreprises lancées et nouveaux employés embauchés.	Centre d'affaires du Nord-Ouest, dirigeants du monde local des affaires		✓	
Atelier « Comprendre l'industrie minière et les processus d'approvisionnement » Le 8 octobre 2014 à Fort Frances.	Les entreprises locales pourront alors comprendre le processus d'approvisionnement des mines et profiter de nouvelles opportunités.	RRFDC, FedNor, RDNOO	✓		
Atelier « Habilitation des entrepreneurs » Cet atelier comprendra la création et la communication de l'histoire de votre marque – Marketing dans l'économie mondiale cruelle d'aujourd'hui. Le 29 octobre 2014 à Sioux Lookout.	Des entreprises locales qui réussissent mieux en raison d'une meilleure compréhension du marché mondial d'aujourd'hui.	Centre d'affaires du Nord-Ouest, C de C de Sioux Lookout	✓		
Atelier « Trente façons de briller », Shooniyaa Wa-Bitong, hôte, et Denise Bissonnette, formatrice internationale et conférencière du développement professionnel, au printemps de 2014 à Kenora. Shooniyaa travaille sur l'atelier de suivi.	Aide aux employeurs dans le cadre d'un programme d'orientation des nouveaux employés ou sur la base de programmes de mentorat des recrues. Encourage les employés à recourir à tout ce qu'ils sont, et ce, au travail. Donne aussi des conseils stratégiques sur la façon de gérer conflits et changements.	Shooniyaa Wa-Bitong		✓	
<b>Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée</b>					
La population des districts de Kenora et de Rainy River a décliné de 15 p. 100 entre 2006 et 2011. La croissance dans les secteurs tels que les mines, la construction, les soins de santé et le secteur des services sera restreinte sans une main-d'œuvre de réserve. Une économie locale forte a besoin de la contribution de chacun. Comment pouvons-nous aider à faire participer ceux qui pourraient se sentir marginalisés?					
<b>Intervention</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires**</b>	<b>Échéancier*</b>		
			<b>C</b>	<b>M</b>	<b>L</b>
Ateliers sur le service à la clientèle, offerts par Ontario au travail à Fort Frances.	Aide les marginalisés, en matière de service à la clientèle, afin qu'ils obtiennent de l'emploi dans l'industrie des services.	Ontario au travail			✓
Forum sur l'apprentissage, offert par le Conseil de gestion des Autochtones de la région de Sioux Lookout, février 2015.	Comble les lacunes dans la compréhension culturelle et les pratiques de travail, entre les travailleurs autochtones et les syndicats locaux des métiers. Aller au-delà des malentendus et des occasions d'emploi ratées. Le SLAAMB s'est associé aux représentants des syndicats de métiers de Thunder Bay, afin de formaliser un comité directeur du Nord de l'Ontario, dont le mandat est d'accroître et de maintenir une forte présence autochtone dans le secteur de la construction.	SLAAMB, syndicats de métiers, CFAMONO		✓	

\* C = Court terme; M = Moyen terme (2 ans); L = Long terme (3 ans)

\*\* Le glossaire des acronymes suit.

## Glossaire des acronymes

C de C – Chambre de commerce

FSEO – Fournisseurs de services d'Emploi Ontario

APCDK – Association des propriétaires de camps du district de Kenora

MRNF – Ministère des Ressources naturelles et de la Foresterie

MTCS – Ministère du Tourisme, de la Culture et du Sport

RDNOO – Réseau de développement du Nord-Ouest de l'Ontario

CFAMONO – Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest

OTEC – Ontario Tourism Education Corporation

RRFDC – Rainy River Future Development Corporation

SLAAMB – Sioux Lookout Area Aboriginal Management Board

# La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest

113-100 Casimir Avenue  
Dryden, ON P8N 3L4

[www.ntab.on.ca](http://www.ntab.on.ca)

807-223-3813

