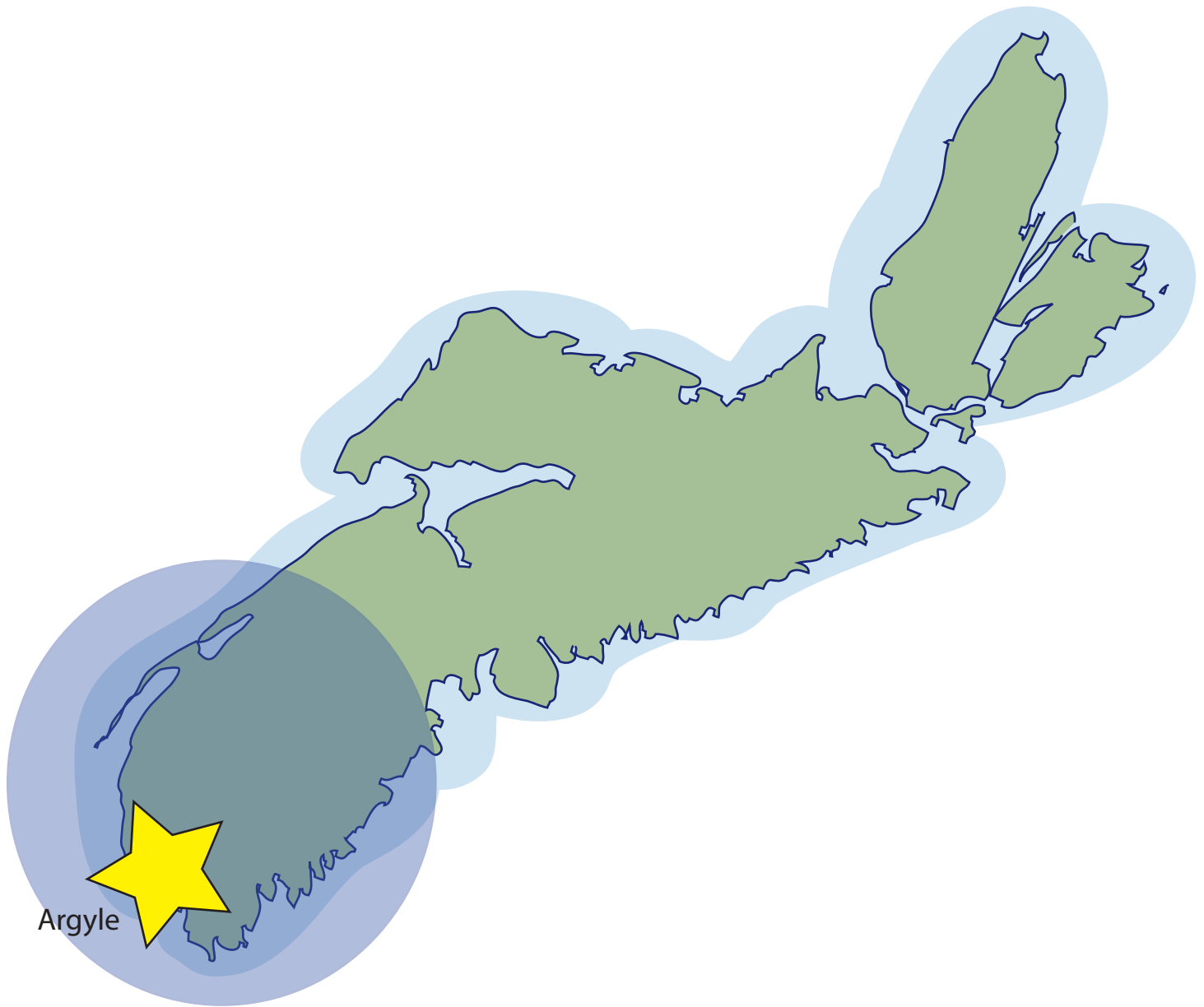


Plan de ressources humaines

Sud-Ouest de la Nouvelle-Écosse

Mars 2009

Argyle



RAPPORT FINAL

BESOINS ACTUELS ET FUTURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET PLAN DE RESSOURCES HUMAINES POUR LA RÉGION D'ARGYLE

PRÉPARÉ POUR :
LES INTERVENANTS EN EMPLOYABILITÉ
DE LA RÉGION D'ARGYLE

PRÉPARÉ PAR :
SUSANNE D'ÉON

SOUS LA DIRECTION DE :
MICHELLE BLINN
RDÉE Nouvelle-Écosse

PUBLIÉ LE 31 MARS 2009

TABLE DES MATIÈRES

Définition des termes	4
Avant-propos.....	5
Mise en contexte	6
SECTION 1 - Les ressources humaines de la région	9
SECTION 2 - Données et analyses démographiques des ressources humaines.....	10
2.1 Population et marché du travail.....	10
2.2 Vieillesse de la population et exode des jeunes	11
2.3 Scolarité des ressources humaines	13
2.4 Données et analyses des emplois par groupe d'âge	13
2.5 Gains et revenus.....	15
SECTION 3 - Données et analyses des entreprises.....	17
3.1 Type d'entreprise et statut légal	18
3.2 Défis freinant la croissance des entreprises.....	19
3.3 Emplois saisonniers et permanents	19
3.4 Projections en matière d'emploi	21
3.5 Éducation et compétences recherchées	22
3.6 Barrières au développement des compétences.....	24
3.7 Données et analyses des pratiques de recrutement.....	25
3.8 Métiers traditionnels.....	30
SECTION 4 - Résultats de sondage auprès des jeunes	31
4.1 Scolarité des jeunes.....	31
4.2 Autres données sur les jeunes.....	34
SECTION 5 - Intervenants en développement économique et employabilité	38
5.1 Services d'aide et de soutien aux entreprises.....	38
5.2 Institutions d'enseignement et de formation continue	41
5.3 Paliers gouvernementaux.....	42
SECTION 6 - Constats et conclusions clés/recommandations	43
6.1 Environnement.....	43
6.2 Transformation du marché du travail	43
6.3 Diversification économique.....	43
6.4 Équilibre entre l'offre et la demande du marché du travail.....	44

6.5	Politiques et pratiques – gestion des ressources humaines	44
6.6	Conclusions clés.....	45
SECTION 7 - Plan des ressources humaines de la région d'Argyle.....		47
7.1	Conscientiser, bâtir la capacité et l'engagement des intervenants	48
7.2	Accompagner les employeurs sur des questions reliées aux ressources humaines	51
7.3	Faciliter la transition apprenants - travail	54
7.4	Améliorer les compétences.....	59
7.5	Construire la disponibilité de la main-d'œuvre.....	62
7.6	Créer des emplois payants et valorisants.....	65
ANNEXES		
1.	Questionnaire auprès des entreprises	68
2.	Questionnaire auprès des jeunes.....	78
3.	Bibliographie	82
4.	Comité directeur de la mise en œuvre du plan.....	83
5.	Liste des acronymes utilisés dans ce rapport.....	84

Définition des termes

Code CNP (ou Code NOC): La « Classification nationale de profession » (CNP) est le terme officiel pour la classification des professions au niveau national. Les codes CNP permettent de reconnaître les secteurs de travail d'un emploi ainsi que les conditions d'accès à la profession. Ils permettent d'identifier le niveau d'éducation requis pour une position d'entrée dans la profession ainsi que les responsabilités au travail de la profession.

Entreprises : Dans ce rapport, nous avons utilisé le terme « Entreprises » pour désigner les entreprises, organismes à but non lucratif et centres de services qui ont été sondés pour les fins de cette étude.

Emplois à plein temps : Les emplois d'une durée de 8 mois ou plus par année.

Emplois saisonniers : Les emplois d'une durée de 8 mois ou moins par année.

Informations sur les sources des données

Données provenant de Statistiques Canada :

Certaines données proviennent de Statistiques Canada.

Données provenant des sondages :

Les données recueillies sur les entreprises lors du sondage sont basées sur les réponses des répondants. Toutes les entreprises n'ont pas fait partie du sondage.

Données provenant du Profil communautaire 2008 :

Les données sur les entreprises prises dans la section 11 du profil (activité économique) sont exhaustives étant donné qu'elles incluent toutes les entreprises de la région, peu importe le nombre d'employés. Ces données sont donc les plus complètes en ce qui concerne le nombre d'entreprises par secteur et le nombre d'employés dans ces entreprises.

N.B. Nous avons utilisé le sens masculin dans ce document afin de faciliter sa rédaction.

AVANT-PROPOS

Ce rapport porte sur l'état des ressources humaines, les compétences actuelles et les besoins futurs du marché du travail de la communauté acadienne et francophone de la région d'Argyle a été rendu possible grâce à la contribution financière du programme « Partenariat du marché du travail » de Ressources humaines et développement des compétences Canada. Ce programme du gouvernement du Canada aide à financer des initiatives visant à situer les problématiques du marché du travail en partenariat avec le secteur privé, les organismes communautaires et les représentants de travailleurs pour accroître la capacité d'intervention des communautés dans la planification des ressources humaines afin de favoriser la croissance économique. La réalisation de ce rapport fait partie des étapes d'un processus de développement d'outils visant à inciter et à concerter les communautés acadiennes et francophones vers la création d'emplois et la croissance économique.

Des représentants de la communauté, des jeunes et des employeurs, ont participé activement au sein des comités consultatifs à la réalisation de ce rapport. Sans ces expertises et connaissances du marché du travail de ces personnes, ainsi que la situation des ressources humaines, ce rapport n'aurait pas été possible.

Toutes les communautés et les organisations subissent des pressions pour avoir un rendement supérieur à d'autres régions et/ou d'être plus concurrentes. Il est rare de trouver une région ou une entreprise qui n'a pas été touchée par ces pressions. Pour connaître davantage de succès, les entreprises et la communauté doivent harmoniser les ressources humaines locales avec les emplois disponibles et/ou en croissance. L'élaboration du rapport et du plan de ressources humaines pour la région d'Argyle offre une orientation proactive plutôt que réactive pour combler les besoins du marché du travail. En ce sens, le plan permet une compréhension accrue des écarts actuels et futurs du marché du travail tant du secteur privé que du secteur communautaire. Cette « recherche action » permet de situer les écarts actuels sur le marché du travail et de proposer un plan et des mesures pour intervenir dans le domaine du marché du travail.

Nous désirons remercier les entreprises et les jeunes qui ont bien voulu participer aux sondages et aux efforts d'intervention de la région dans le domaine du marché du travail. Nous voulons également remercier les membres des comités consultatifs qui ont bien voulu investir du temps et des énergies dans la réalisation de ce projet. Nous souhaitons que ce rapport soit bénéfique aux intervenants en employabilité dans la région d'Argyle.

MISE EN CONTEXTE

Le présent rapport est le fruit d'une planification de plusieurs phases. La première a consisté à récolter les informations sur les besoins en ressources humaines dans les entreprises de la région acadienne. La deuxième phase a consisté à développer une base de données qui répertorie les informations pertinentes au marché du travail de tous les jeunes adultes ayant terminé leurs études secondaires dans la région depuis 1997. Ces sondages ont été des étapes cruciales d'un processus de développement d'outils visant à inciter et à concerter les communautés acadiennes et francophones vers la création d'emplois et leur propre croissance économique.

Le sondage portant sur l'état des ressources humaines des entreprises et des groupes de la communauté acadienne constitue un portrait de la situation et des besoins en ressources humaines de la communauté. Un total de 200 sondages auprès d'employeurs et de groupes a été réalisé en 2008-2009. Près de 40 % des d'employeurs et de groupes de la grande région d'Argyle ont été sondés au cours de cette période.

En 2005-2006, le RDÉE N.-É. (Réseau de développement économique et d'employabilité de la N.-É.) a effectué une cinquantaine de sondages dans la région d'Argyle. Ce sondage a démontré un besoin immédiat au niveau de main-d'œuvre qualifiée. Malgré le petit nombre d'entrepreneurs que nous avons sondés, nous avons pu découvrir plusieurs faits intéressants qui sont résumés dans les paragraphes suivants.

Le sondage de 2005-2006 a également démontré qu'il existe des lacunes dans la communauté au niveau de main-d'œuvre qualifiée. Nous avons ainsi conclu que malgré les données recueillies, une recherche supplémentaire serait nécessaire, car quelques données manquaient afin d'avoir un portrait global de la situation. Nous sommes très confiants que ce deuxième sondage auprès d'une plus grande proportion de la communauté d'employeurs reflète le portrait réel des besoins en ressources humaines. Afin de faire une planification des ressources humaines efficace pour la collectivité, nous devons en premier lieu, avoir une évaluation exhaustive des besoins en ressources humaines de la collectivité.

Étant donné que c'est une deuxième tentative de cueillette de données, l'élaboration du sondage a été faite en collaboration avec les ressources existantes, soit la connaissance régionale des agentes et agents et les techniciens informatiques de RDÉE-I.-P.-É. Nous avons tenté de situer l'entreprise selon le secteur industriel, ses défis de croissance, les données sur sa main-d'œuvre actuelle, les fluctuations de main-d'œuvre actuelles et futures, les stratégies de recrutement pratiquées et les compétences requises par l'entreprise au cours des prochaines trois années.

Le but du sondage auprès des entreprises est de mieux connaître les besoins en ressources humaines et de croissance économique de la communauté acadienne d'Argyle afin de permettre à la communauté d'intensifier et/ou d'établir des activités pour intervenir sur le marché du travail. Le sondage fait partie des efforts des communautés acadiennes dans leur cheminement vers la création de plans communautaires pour la croissance économique et la création d'emploi. Nous avons espoir que les sondages

régionaux et le sommaire provincial permettront aux communautés de planifier les ressources humaines en fonction du marché du travail actuel et futur. Les sondages pourront également situer les méthodes de recrutement et les décisions qui sont au cœur des efforts d'employabilité.

Le sondage sur la situation des ressources humaines des entreprises et des groupes de la région acadienne d'Argyle a été développé dans le but de connaître les exigences et les pratiques en ressources humaines actuellement en vigueur dans les entreprises et les groupes. Ce sondage auprès de 200 entreprises et groupes avait pour objectif de :

- Sonder les besoins et compétences en ressources humaines des marchés du travail dans la région d'Argyle et d'en faire un rapport pour la région.

Le sondage nous aide à :

- a. Connaître les occupations significatives, la durée des emplois, l'éducation requise, le groupe d'âge et les retraites au cours des trois prochaines années dans la communauté acadienne de la région d'Argyle.
- b. Mesurer les variations actuelles sur la main-d'œuvre utilisée au cours des dernières années et les projections d'utilisation décroissante ou croissante au cours des trois prochaines années.
- c. Identifier les défis actuels des entreprises/groupes pour remplir des postes existants (difficultés et causes).
- d. Situer les activités de recrutement.
- e. Compiler les compétences et habiletés importantes au cours des prochaines trois années et les mesures prises pour réduire l'écart, s'il y a lieu.
- f. Mieux cerner les activités de recrutement pratiquées y compris le recrutement du personnel de l'extérieur de la région.

Pour les fins de la présente étude, nous avons également complété une **banque de données de 250 jeunes**, issus de la région, qui fournit des données importantes afin de combler les besoins et de préparer une planification des ressources humaines pour la région d'Argyle. Cette banque de données identifie les compétences, les habiletés, les certifications et l'éducation formelle qu'on a suivis les jeunes d'Argyle. Les jeunes qui sont toujours dans la région ainsi que ceux qui ont déménagé ont été ciblés. Ces informations sont importantes afin d'élaborer un rapport décrivant l'état actuel de la population jeune et d'établir des lignes directrices pour les inciter à revenir en région afin de combler possiblement les besoins en ressources humaines de nos employeurs locaux.

Ce rapport représente une plus grande proportion des employeurs et plus d'équilibre entre les secteurs industriels (primaire, secondaire, tertiaire) que le sondage administré en 2005. Nous avons tenté de catégoriser les employeurs selon leur secteur industriel.

Il est important de mentionner la définition donnée aux termes « emplois saisonniers » et « emplois permanents » dans cette étude. Puisqu'il n'existe pas de définition officielle du terme « emploi saisonnier », il fut convenu qu'il s'applique aux travailleurs à plein temps de moins de huit mois par année. Les emplois permanents sont d'une durée de huit mois et plus par année.

La combinaison de ces deux initiatives permettra d'effectuer et de mettre en œuvre une planification des ressources humaines et établir les mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. La planification permettra d'accroître la capacité de la collectivité d'employeurs (entreprises et organismes) à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre dans la région d'Argyle.

SECTION 1

LES RESSOURCES HUMAINES DE LA RÉGION

Les industries primaires et les secteurs connexes ont dominé l'économie de la région d'Argyle depuis ses débuts. Par contre, ces industries traversent des cycles de croissance et de décroissance. En ce moment, les secteurs reliés aux ressources marines sont à la baisse, y compris les usines de construction et de réparation de bateaux. L'exploitation des forêts, historiquement un moteur économique important, est également touchée par la fermeture de plusieurs scieries dans la municipalité. Le secteur agroalimentaire est de moins en moins important.

Nous observons que les villages à prédominance acadienne de la municipalité d'Argyle évoluent et changent, surtout à cause de la décroissance de la population, la perte de la base industrielle et la stagnation du secteur des services. Wedgeport est devenu un village-dortoir de Yarmouth, probablement causé par sa proximité géographique à cette ville. L'industrie de la pêche domine les villages des Pubnico. La région de Tusket, et les petits villages environnants, sont devenus le centre névralgique de la région par la présence du centre de formation local de l'Université Sainte-Anne, l'École secondaire de Par-en-Bas, le ministère des Pêches et Océans Canada, le ministère provincial des Ressources naturelles et le siège social de la Municipalité d'Argyle.

Les données de Statistique Canada permettent d'observer un décroissement dans le secteur primaire (2,1 %) et une augmentation dans le secteur secondaire (1,2 %) entre 2001 et 2006. Le secteur tertiaire a légèrement augmenté de 0,8 %. Il est possible de conclure que le secteur primaire de cette région est en décroissance.

Le moteur de l'économie entre 2001 et 2006 demeure le secteur primaire qui représente 24,4 % de l'activité économique de la région. Au niveau du secteur tertiaire, nous observons des augmentations de travailleurs dans la catégorie de commerce en gros et au détail de 90 travailleurs additionnels et de 65 travailleurs additionnels dans la catégorie « Services commerciaux ». Le nombre de travailleurs dans la catégorie « Autres services » s'est accru de 60.

Selon Statistique Canada, la majorité des personnes actives de cette région travaillent dans des professions reliées aux catégories de l'enseignement, des arts, de la culture, des sports et loisirs, de la santé, des ventes et services et de la gestion. Le nombre de travailleurs dans les professions propres au secteur primaire est en décroissance passant de 1 185 en 2001 à 990 en 2006.

SECTION 2

DONNÉES ET ANALYSES DES RESSOURCES HUMAINES**2.1 POPULATION ET MARCHÉ DU TRAVAIL**

La subdivision de la Municipalité d'Argyle du comté de Yarmouth a une superficie de 1 527,1 kilomètres carrés. La communauté acadienne est surtout concentrée dans les villages situés sur les pointes de terre longeant l'océan Atlantique. En 2006, 46,6 % de la population totale de cette subdivision se sont identifiés de langue maternelle française. Les racines culturelles dans cette région sont : anglaises, irlandaises, écossaises, françaises et métis.

La Municipalité d'Argyle du comté de Yarmouth ne semble pas être touchée de façon significative par la dénatalité ou par la migration de sa population. En effet, nous observons un ralentissement de la migration vers d'autres régions entre 1996 et 2006.

Le tableau 2.1.2 réfère à l'activité sur le marché du travail des personnes de 15 ans et plus au cours de la semaine ayant précédé le jour du recensement. Les personnes faisant partie de la population active étaient soit occupées, soit en chômage pendant la semaine précédente le recensement. Dans les recensements antérieurs, cette catégorie était nommée « population active totale ». Les inactifs comprennent les étudiants, les personnes au foyer, les retraités, les travailleurs saisonniers en période de relâche qui ne cherchaient pas un travail et les personnes qui ne pouvaient travailler en raison d'une maladie chronique ou d'une incapacité à long terme. Le taux d'activité réfère au pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus excluant les pensionnaires d'un établissement institutionnel.

Tableau 2.1.2 – Activité : Argyle (1996, 2001, 2006)

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Population totale de 15 à 64 ans	7 210	7 170	7 270	767 030
Personnes faisant partie de la population active occupée	4 245	4 240	4 450	475 125
Personnes occupées	3 750	3 835	3 975	432 595
Chômeurs	495	405	475	43 530
Inactifs	2 910	2 875	2 755	280 470
Taux d'activité	59,3 %	59,6 %	61,7 %	62,9 %
Taux d'emploi	52,4	53,9	55,1	57,2
Taux de chômage	11,5	9,6	10,7	9,1

Source : Statistique Canada, recensement de 1996, 2001 et 2006 (échantillon : 20 %)

Entre 1996 et 2006, nous observons une décroissance dans la catégorie professions propre au secteur primaire de 195 emplois. Les autres catégories d'emploi sont à la hausse ou sont restées inchangées.

Il est important de souligner le fait que les données du tableau 2.1.3 reflètent les occupations actuelles des citoyens d'Argyle, mais ne reflète pas nécessairement les emplois disponibles sur le territoire. Par exemple, une personne professionnelle dans le domaine des « Arts, culture, sports et loisirs » peut travailler à l'extérieur de la région, mais il est toujours un résident d'Argyle selon Statistiques Canada.

Tableau 2.1.3 – Professions : Argyle (1996, 2001, 2006)

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Population active expérimentée totale de 15 ans et plus	4 245	4 215	4 420	468 590
A – Gestion	255	280	270	41 700
B – Affaires, finances et administration	570	590	570	79 440
C – Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	95	95	155	25 025
D – Secteur de la santé	220	180	275	31 120
E – Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	125	235	190	39 350
F – Arts, culture, sports et loisirs	20	35	45	12 740
G – Ventes et services	880	795	910	122 870
H – Métiers, transport et machinerie et professions apparentées	505	515	515	69 965
I – Professions propres au secteur primaire	1 185	1 025	990	24 490
J – Transformation, fabrication et services d'utilité publique	390	465	500	21 890

Source : Statistique Canada, recensement de 1996, 2001 et 2006 (échantillon : 20 %)

Pour un aperçu plus détaillé de la liste des entreprises en activité avec le nombre d'employés, vous pouvez vous référer au *Profil communautaire 2008 (Communauté acadienne et francophone de la région d'Argyle)* Selon le recensement, il y a 4 425 personnes sur le marché du travail dont 3 230 personnes sont inactives ou en chômage.

2.2 VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET EXODE DES JEUNES

Le tableau 2.2.1 relate les caractéristiques selon leur âge entre 1996-2006. Ces données intégrales ont été recueillies en demandant l'âge selon leur dernier anniversaire à la date du recensement. L'âge médian est l'âge « x » tel qu'il divise une population en deux groupes, l'un composé d'individus d'âge supérieur à « x » et l'autre d'individus inférieurs à « x ». Nous observons que la population de la région d'Argyle est vieillissante avec une dénatalité importante.

Tableau 2.2.1 – Caractéristiques selon l'âge : Argyle (1996, 2001, 2006)

Groupes d'âge	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Population totale	8 950	8 690	8 655	913 460
0-4 ans	510	425	410	42 040
5-9 ans	585	520	450	48 145
10-14 ans	640	570	525	56 245
15-19 ans	600	585	575	61 440
20-24 ans	595	490	445	56 775
25-29 ans	570	500	440	50 595
30-34 ans	695	545	535	54 635
35-39 ans	705	690	575	60 945
40-44 ans	670	700	680	75 720
45-49 ans	725	675	715	77 205
50-54 ans	520	700	675	71 705
55-59 ans	370	525	700	67 880
60-64 ans	325	355	520	51 920
65-69 ans	370	305	350	40 155
70-74 ans	380	340	305	33 140
75-79 ans	310	360	280	26 435
80-84 ans	220	205	245	19 870
85 ans et plus	160	200	230	18 610
Âge médian	37,7	40,0	42,7	41,8
Pourcentage de la population 15 ans et plus	80,5 %	82,5 %	84,0 %	84,0 %

Source : Patrimoine canadien (février 2004), Programmes d'appui aux langues officielles
Basé sur les données du recensement de 1996, 2001 et 2006 de Statistique Canada (échantillon : 100 %)

Le tableau 2.2.2 sur la page suivante offre un aperçu des tendances d'âge de cette région. Entre 1996 et 2006, on note une décroissance de 3,3 % dans la catégorie 0 à 14 ans et une croissance de 0,2 % dans la catégorie d'âge de 65 ans et plus. L'âge médian a grimpé de 37,7 ans à 42,7 ans en 10 ans. On observe également que les jeunes entre 15 à 34 ans quittent la région, mais que les individus de 50 ans et plus reviennent dans la région pour la retraite. Si cette tendance se continue, la communauté risque de se trouver dans une situation précaire, alors qu'il y aura de moins en moins de ressources humaines en mesure de combler les besoins des employeurs.

Tableau 2.2.2 – Tendances des âges : Argyle (1996, 2001, 2006)

Groupes d'âge	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Pourcentage de la population âgée de 0-14 ans	19,4 %	17,4 %	16,1 %	16,0 %
Pourcentage de la population âgée de 15-64 ans	66,6	66,4	67,8	68,8
Pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus	16,0	16,2	16,2	15,1
Ratio de groupe d'âge 0-14 ans par rapport à 65 ans et plus	1,2	1,1	1,0	1,1

Source : Patrimoine canadien (février 2004), Programmes d'appui aux langues officielles
Basé sur les données du recensement de 1996, 2001 et 2006 de Statistique Canada (échantillon : 20 %)

2.3 SCOLARITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Cette section traite du niveau de scolarité de la population d'Argyle ainsi que des exigences des employeurs en ce qui a trait à l'éducation et aux compétences requises des employés. Au tableau 2.3.1 nous observons une décroissance de plus de 10,0 % de personnes n'ayant pas de certificat secondaire. Nous observons également que le pourcentage de la population ayant des études secondaires était à la baisse entre 1996 et 2006.

Tableau 2.3.1 – Scolarité : Argyle (1996, 2001, 2006)

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Toutes les personnes âgées de 15 à 64 ans	7 210	7 170	7 270	767 030
Personnes sans certificat secondaire	3 740	3 345	3 000	204 865
Pourcentage n'ayant pas de certificat secondaire	51,8 %	46,7 %	41,3 %	26,7 %
Personnes avec un certificat d'études secondaires ou l'équivalent	495	885	1 180	174 890
Personnes ayant fait des études postsecondaires partielles (études non terminées)	390	305	175	32 735
Personnes avec un certificat ou un diplôme d'une école de métiers ou d'autres études non universitaires	2 090	2 215	2 415	228 480
Personnes ayant terminé des études universitaires	495	420	430	126 060
Pourcentage avec études postsecondaires	41,3 %	41,0 %	41,5 %	50,5 %

Source : Statistique Canada – Profils des Communautés Échantillon 20 %

Tableau 2.3.2 – Plus haut niveau de scolarité atteint de la population âgée de 25 ans et plus : Argyle (1996, 2001, 2006)

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Pourcentage de la population âgée de 25 ans et plus n'ayant pas terminé les études secondaires	26,2 %	34,0 %	32,4 %	25,3 %
Pourcentage de la population âgée de 25 ans et plus avec un certificat d'études secondaires ou un diplôme de niveau Supérieur	73,8	66,0	67,6	74,7
Pourcentage de la population âgée de 25 ans et plus avec un certificat ou un diplôme d'une école de métiers ou d'autres études non universitaires	38,0	57,7	45,3	34,0
Pourcentage de la population âgée de 25 ans et plus ayant terminé les études universitaires	7,3	8,2	7,0	20,0

Source : Statistique Canada – Profils des Communautés Échantillon 20 %

2.4 DONNÉES ET ANALYSES DES EMPLOIS PAR GROUPE D'ÂGE

Les données suivantes, offrent un aperçu des emplois prédominants par groupes d'âge dans la région d'Argyle ainsi qu'un aperçu des retraites anticipées d'ici trois ans selon le sondage auprès des employeurs de la région. Les emplois sont assignés avec un code de

quatre chiffres selon la description d'emploi le plus précis disponible à la « Classification nationale des professions 2006 (CNP 2006) » de l'agence fédérale Service Canada.

Nous observons que l'occupation « *Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson* » se trouve au premier rang dans la plupart des groupes d'âge. Ce poste peut exiger quelques années d'études au secondaire et une formation en cours d'emploi, mais aucune éducation postsecondaire n'est requise.

Parmi les emplois prédominants, nous retrouvons quelques différents postes dans les groupes d'âge notamment « *Teneurs de livres* » qui requièrent un diplôme d'études secondaires ainsi qu'un diplôme collégial en comptabilité, en tenue de livres ou dans un domaine connexe. Nous retrouvons également des « *Enseignants au niveau secondaire* » parmi les emplois prédominants pour ce groupe d'âge. Ce poste exige un baccalauréat en éducation

Il est intéressant de noter que selon les entreprises sondées, 536 employés se trouvent dans la rubrique de « jeunes âgés de 15 à 34 ans ». Ces mêmes jeunes employés travaillent surtout dans les occupations de transformation du poisson ou ouvriers d'usine à poissons, caissiers, matelots de pont, enseignants et manutentionnaires. Le même type d'emploi se retrouve à la fois parmi les types d'emplois ayant le plus grand nombre d'augmentations dans les trois prochaines années. Il est important de noter que dans certains cas les âges des employés n'étaient pas disponibles.

Tableau 2.4.1 - Groupe d'âge, occupation et nombre d'employés dans les entreprises

OCCUPATION PAR GROUPE D'ÂGE		
CODE CNP	OCCUPATION	NOMBRE D'EMPLOYÉS
15 à 24 ans		
6611	Caissiers	112
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	77
9463	Ouvriers dans les usines de conditionnement au poisson	50
8441	Matelots de pont sur les bateaux de pêche	31
7452	Manutentionnaires	11
25 à 34 ans		
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	92
9463	Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	60
4141	Enseignants en niveau secondaire	43
8441	Matelots de pont sur les bateaux de pêche	33
1231	Teneurs de livres	27
35 à 44 ans		
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	175
4141	Enseignants en niveau secondaire	75
9463	Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	55
8441	Matelots de pont sur les bateaux de pêche	52
1231	Teneurs de livres	51

45 à 54 ans		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson	109
9463	Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	67
1231	Teneurs de livres	64
4141	Enseignants en niveau secondaire	59
6611	Caissiers	32
55 à 65 ans		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson	56
9463	Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	38
1231	Teneurs de livres	33
6611	Caissiers	23
4141	Enseignants en niveau secondaire	21

2.5 GAINS ET REVENUS

Les données présentées ci-dessous comprennent les données économiques sur le marché du travail, les gains, les revenus et la répartition des travailleurs. Le tableau 2.5.1 réfère à l'activité sur le marché du travail des personnes de 15 ans et plus au cours de la semaine ayant précédé le jour du recensement. Les personnes faisant partie de la population active étaient soit occupées, soit en chômage. Dans les recensements antérieurs, cette catégorie était nommée « population active totale ». Les inactifs comprennent les étudiants, les personnes au foyer, les retraités, les travailleurs saisonniers en période de relâche qui ne cherchaient pas un travail et les personnes qui ne pouvaient travailler en raison d'une maladie chronique ou d'une incapacité à long terme. Le taux d'activité réfère au pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus excluant les pensionnaires d'un établissement institutionnel.

Tableau 2.5.1 – Gains : Argyle (1995, 2000, 2005)

Description	1995	2000	2005	N.-É. 2005
Personnes de 15 ans et plus avec gains	4 610	4 540	4 850	508 305
Gains médians – personnes de 15 ans et plus	20 410 \$	25 479 \$	20 887 \$	22 608 \$
Personnes de 15 ans et plus avec gains ayant travaillé toute l'année à temps plein	1 410	1 665	1 660	255 050
Gains médians – personnes de 15 ans et plus ayant travaillé toute l'année à temps plein	28 058 \$	36 160 \$	33 828 \$	36 917 \$

Source : Statistique Canada, recensement de 1996, 2001 et 2006 (échantillon : 20 %)

Les revenus réfèrent au revenu total en espèces reçu par des personnes âgées de 15 ans et plus durant l'année civile précédente le recensement provenant des sources suivantes : salaires; revenu agricole; revenu non agricole net de l'exploitation d'une entreprise non constituée en société et de l'exercice d'une profession; prestations fiscales pour enfants; pension de sécurité de la vieillesse et supplément de revenu garanti; régime de pensions du Canada; prestations d'assurance-emploi; et autre revenu de sources publiques, dividendes, intérêts, etc. Nous observons dans les tableaux suivants une augmentation constante des revenus médians dans la région, malgré le fait qu'ils sont plus bas que la moyenne provinciale.

Tableau 2.5.2 – Revenus : Argyle (1995, 2000, 2005)

Description	1995	2000	2005	N.-É. 2005
Personnes de 15 ans et plus ayant un revenu	6 620	6 785	6 875	718 340
Revenus médians – Personnes de 15 ans et plus (en dollars)	15 025 \$	16 239 \$	20 890 \$	22 815 \$
Composition du revenu total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Gains – comme pourcentage du revenu total	67,7	72,5	67,4	70,2
Transferts gouvernementaux – comme pourcentage du revenu total	24,9	20,0	20,0	15,1
Autres revenus en espèces – comme pourcentage du revenu total	7,4	7,5	12,6	14,6

Source : Statistique Canada, recensement de 1996, 2001 et 2006 (échantillon : 20 %)

Tableau 2.5.3 – Répartition des revenus en chiffres : Argyle (1996, 2001, 2006)

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Moins de 20 000 \$	4 020 (61,0 %)	3 850 (56,7 %)	2 998 (48,6 %)	323 220 (45,5 %)
20 000 \$ - 50 000 \$	2 055 (31,1 %)	2 075 (30,6 %)	2 290 (37,1 %)	274 355 (38,3 %)
50 000 \$ et plus	530 (8,0 %)	865 (12,7 %)	881 (14,3 %)	120 775 (16,8 %)
Total	6 605	6 790	6 169	718 350

Source : Statistique Canada, recensement de 1996, 2001 et 2006 (échantillon : 20 %)

SECTION 3

DONNÉES ET ANALYSES DES ENTREPRISES

Contexte

Le but de l'exercice du sondage fut de mieux connaître les besoins en ressources humaines et de croissance économique de la communauté acadienne d'Argyle afin de permettre à la communauté d'intensifier et/ou établir des activités pour intervenir sur le marché du travail. Un sondage de 50 entreprises de la région d'Argyle fut effectué en 2005. Le projet fut répété cette fois pour rejoindre une plus grande représentation d'employeurs qui participent au marché du travail. Le sondage fait partie des efforts des communautés acadiennes dans leur cheminement pour faciliter la croissance économique et la création d'emploi. Les sondages pourront également situer les meilleures pratiques, les méthodes de recrutement ainsi que les décisions qui visent l'amélioration du marché du travail et l'employabilité des citoyens.

Profil sommaire de l'économie en région

L'impact du secteur primaire, plus spécifiquement l'industrie de la pêche, est impressionnant sur l'économie de la communauté acadienne et francophone de la région d'Argyle. De nos jours, l'industrie de la pêche est la plus prospère au Canada atlantique. Des entreprises sondées, 30,5 % proviennent du secteur primaire. Le secteur primaire est un secteur économique assez important en nombre de travailleurs.

Nous trouvons une variété d'emplois qui découlent des activités de manufacture, de rénovation et de construction de nouveaux bâtiments, de réparation et de construction de bateaux, ainsi que celles de production d'une variété de produits alimentaires, y compris la râpure et autres qui constitue 15,5 % des travailleurs du secteur secondaire.

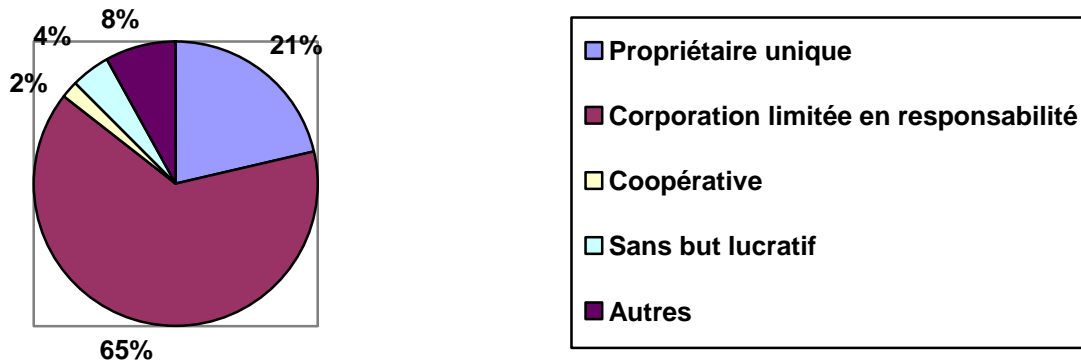
Méthodologie

Il y a eu deux cents (200) entrepreneurs sondés sur un potentiel de 526 dans la région d'Argyle. Les entreprises ont été choisies afin de représenter, aussi fidèlement que possible, la répartition des travailleurs sur le marché du travail de la région.

3.1 TYPE D'ENTREPRISE ET STATUT LÉGAL

Argyle a un niveau élevé d'entreprises incorporées, soit 65 % des entreprises et organismes sondés. 21 % des entreprises sont à propriétaire unique, alors que 5 % sont dans la catégorie sans but lucratif, tandis que 2 % sont des coopératives et autre 8 % sont d'autres formes d'entreprises.

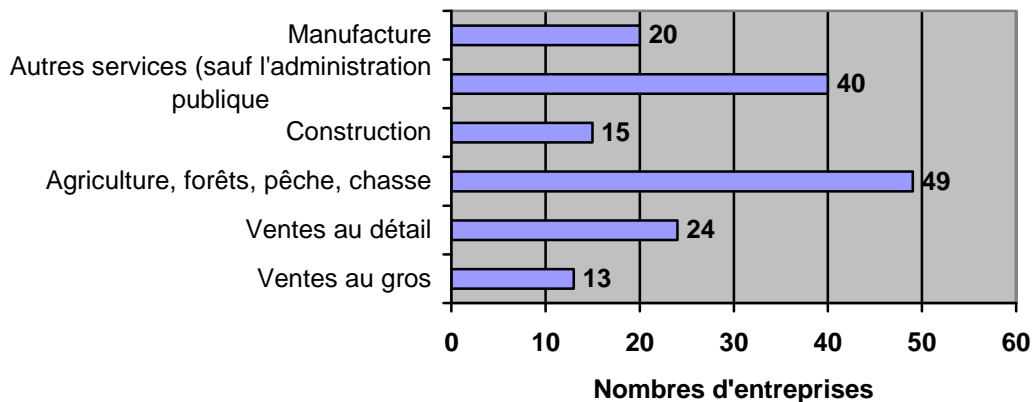
Tableau 3.1.1 – Statut légal des entreprises



Des entreprises sondées, 54 % sont actives dans le secteur tertiaire, 30,5 % sont actives dans le secteur primaire, tandis que 15,5 % se retrouvent dans le secteur secondaire. La répartition des emplois des entreprises sondées soit 37,5 % comptent moins de cinq employés, 53 % ont de cinq à 25 employés, alors que 9,5 % embauchent 25 employés et plus.

Dans le tableau ci-dessous, la catégorie « autres services » se démarque comme étant une des cinq catégories des plus importantes, en terme de nombre d'entreprises sondées. Toutefois, cette catégorie ne représente pas un type d'entreprise en particulier. Afin de mieux représenter les cinq catégories principales d'employeurs sans induire le lecteur en erreur, nous avons ajouté une sixième catégorie au tableau ci-dessous.

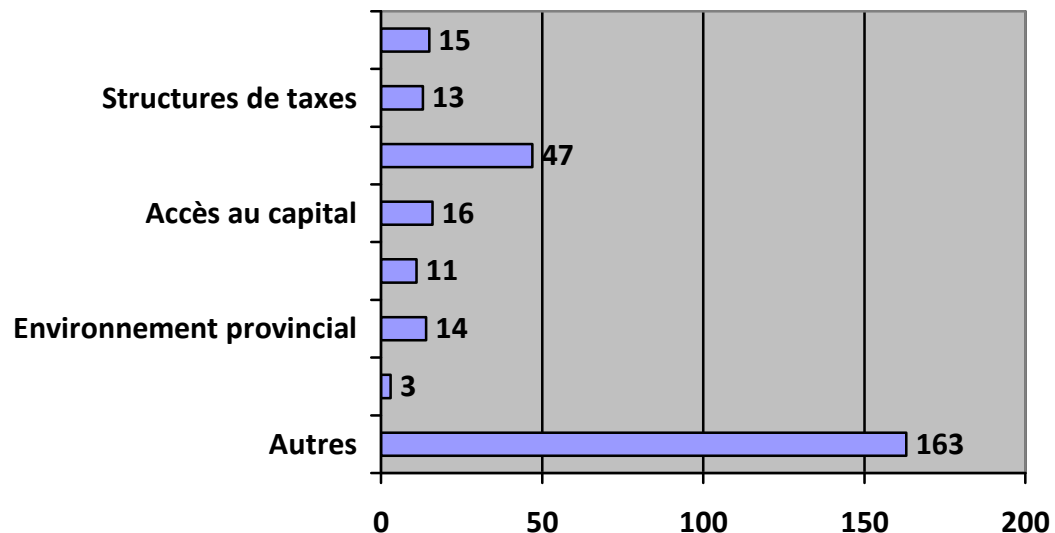
Tableau 3.1.2 – Six catégories principales d'entreprises



3.2 DÉFIS FREINANT LA CROISSANCE DES ENTREPRISES

La majorité des entreprises sondées (70 %) ont indiqué des défis par rapport à la croissance des entreprises. Parmi ceux, 47 employeurs, représentant 23 % de ceux sondés, ont indiqué un problème de disponibilité de la main-d'œuvre, tandis que 16 ont indiqué un manque d'accès capital et 15 employeurs disent que l'exportation et le troc sont des défis. Les entreprises qui ont répondu avoir un problème d'accès au capital, 75 % provient du secteur tertiaire, alors que 12 % proviennent du secteur secondaire. Seulement 13 % des entreprises sondées ne percevaient aucun défi. 81 % des entreprises sondées du secteur tertiaire de la région d'Argyle éprouvent des défis qui freinent la croissance économique.

Tableau 3.2.1 – Défis freinant la croissance des entreprises



En ce qui a trait à la section « autres » du tableau 3.2.1, 12 % ne percevaient aucun défi significatif. Les défis énumérés ci-dessous sont les autres défis qui selon eux, freinent la croissance des entreprises :

- l'économie de la région est dépendante sur l'industrie de la pêche;
- le coût élevé du carburant;
- la valeur du dollar canadien par rapport au dollar américain;
- ne veut pas faire de l'expansion.

3.3 EMPLOIS SAISONNIERS ET PERMANENTS

Les tableaux 3.3.1 et 3.3.2 donnent un aperçu des postes prédominants permanents et saisonniers dans la région d'Argyle. Nous observons que 14 % des emplois ne requièrent pas une douzième année scolaire avec 12 % des emplois qui requièrent un diplôme du secondaire. Parmi toutes les occupations, seulement 10 % des occupations requièrent un diplôme universitaire. Nous notons que 23 % des entreprises ont indiqué « expérience de travail » comme niveau d'éducation requis.

Nous observons également au tableau 3.3.1 que 206 (27,5 %) emplois sont reliés directement au secteur primaire (ressources naturelles), aucun du secteur secondaire (manufacture et transformation) et 220 (52,0 %) du secteur tertiaire (services). Les emplois prédominants dans l'industrie primaire et secondaire ne requièrent pas d'études secondaires ou l'équivalence, la majorité de la formation est offerte à l'intérieur des entreprises. Au niveau du secteur tertiaire, 56,6 % des emplois prédominants dans ce secteur requièrent des études collégiales ou universitaires tandis que 43,4 % ne requièrent pas un diplôme d'études secondaires mais de l'expérience.

Tableau 3.3.1 – Cinq occupations ayant le plus d'employés permanents en 2008

Titre du poste	Nombre d'employés
Manœuvres dans la transformation du poisson	158
Enseignants au niveau secondaire	92
Teneurs de livres	85
Caissiers	50
Matelots de pont sur les bateaux de pêche	48

Nous observons dans le tableau 3.3.2 que 100 % des emplois saisonniers sont liés au secteur primaire (ressources naturelles). Selon la classification nationale des professions, 100 % des emplois prédominants ne requièrent pas d'études secondaires ou l'équivalent.

Tableau 3.3.2 – Cinq occupations ayant le plus d'employés saisonniers en 2008

Titre du poste	Nombre d'employés
Manœuvres dans la transformation du poisson	313
Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	106
Matelots de pont sur les bateaux de pêche	55
Manutentionnaires	39
Débardeurs	35

Le tableau 3.3.3 à la prochaine page, nous observons des augmentations dans l'occupation de manœuvres dans la transformation du poisson avec 18 emplois. Ces emplois ne nécessitent pas de formation postsecondaire et, pour la plupart, n'exige pas d'études secondaires; une volonté d'apprendre ou de l'expérience de travail semble être plus important. Les augmentations dans les autres secteurs requièrent des études postsecondaires.

Tableau 3.3.3 – Cinq occupations ayant eu des augmentations en nombre d'employés en 2008

Titre du poste	Nombre d'employés
Manœuvres dans la transformation du poisson	18
Enseignants au niveau secondaire	6
Réparateurs et préposés à l'entretien	5
Aides enseignants aux niveaux primaires et secondaires	5
Manutentionnaires	4

Sur cinq occupations possibles, on constate que les réductions en nombre d'emplois sont moindres que les augmentations. Les réductions parviennent de tous les secteurs économiques avec 19 emplois dans le secteur secondaire, 13 dans le secteur tertiaire et 4 dans le secteur primaire.

Tableau 3.3.4 – Cinq occupations ayant eu des réductions en nombre d'employés en 2008

Titre du poste	Nombre d'employés
Monteurs de bateaux et contrôleurs de montage de bateaux	19
Surveillants dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	5
Charpentiers	5
Matelots de pont sur les bateaux de pêche	4
Cuisiniers	3

3.4 PROJECTIONS EN MATIÈRE D'EMPLOIS

Le tableau 3.4.1 met en évidence les cinq types d'emplois avec le plus grand nombre de retraites anticipées au cours des trois prochaines années. Même si les chiffres anticipés semblent assez modestes, on observe que ces occupations sont des emplois assez bien rémunérés. Les emplois d'enseignants, directeurs en commerce de détail, requièrent des études postsecondaires.

Tableau 3.4.1 – Cinq occupations ayant le plus grand nombre de retraites anticipées d'ici trois ans

Titre du poste	Nombre d'employés
Enseignants au niveau secondaire	21
Directeurs – commerce de détail	7
Conducteurs d'autobus	6
Manœuvres dans la transformation	6
Charpentiers	4

Les tableaux 3.4.2 et 3.4.3 soulèvent une observation puisque, selon les données l'occupation « Manœuvres dans la transformation du poisson » cette occupation aura le plus grand nombre d'augmentations pendant les trois prochaines années. Toutefois, cette occupation a subi le plus de réduction en 2007 et c'est aussi le secteur avec les plus grandes réductions anticipées d'ici trois ans.

Au tableau 3.4.2, le poste « Aides-infirmiers, aides soignants et préposés aux bénéficiaires » est en croissance et ces emplois exigent des études universitaires. Les autres augmentations ne requièrent pas d'études postsecondaires.

Le plus grand nombre d'augmentations prévues pour les trois prochaines années proviendra du secteur primaire de la pêche, avec 61 emplois, suivi de 12 emplois respectivement dans les domaines de la santé et de la construction de bateaux et 7 emplois disponibles dans les services d'assurances. 31 emplois sont reliés au secteur tertiaire. Les sondages n'indiquent aucune augmentation anticipée dans le secteur secondaire. Les emplois dans le secteur de la pêche soient la main-d'œuvre dans la

transformation de poisson et les matelots de pont sur les bateaux de pêche comptent pour 66 % des emplois en augmentation d'ici trois ans.

Tableau 3.4.2 – Cinq occupations ayant le plus grand nombre d'augmentations prévues dans les trois prochaines années

Titre du poste	Nombre d'employés
Manœuvres dans la transformation du poisson	43
Matelots de pont sur les bateaux de pêche	18
Aides-infirmiers, aides soignants et préposés aux bénéficiaires	12
Monteurs de bateaux et contrôleurs de montage de bateaux	12
Agents et courtiers d'assurance	7

Les réductions majeures prévues au cours des trois prochaines années proviendront du secteur primaire (la pêche), avec 22 emplois, suivi de 3 emplois chacun dans le domaine de ventes de produits et de sports et loisirs. On prévoit une réduction de 2 dans le domaine de salons de beauté. Les autres réductions prévues proviendront du secteur tertiaire.

Tableau 3.4.3 – Cinq occupations ayant le plus grand nombre de réductions prévues dans les trois prochaines années

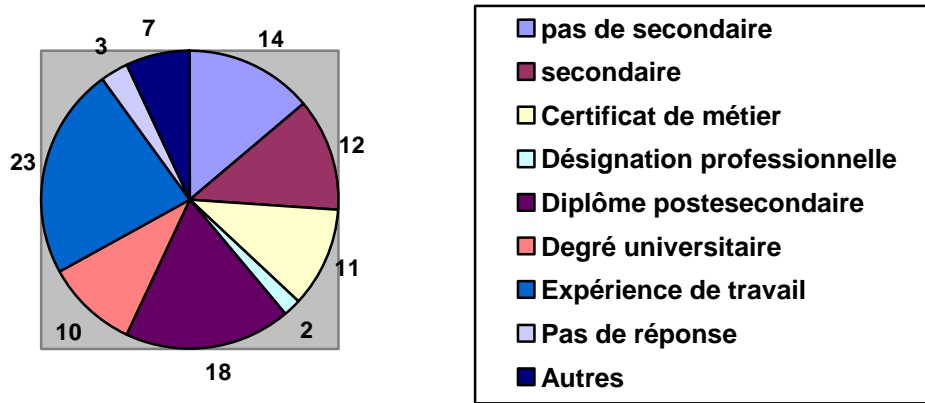
Titre du poste	Nombre d'employés
Manœuvres dans la transformation du poisson	20
Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	3
Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	3
Coiffeurs et barbiers	2
Matelots de pont sur les bateaux de pêche	2

3.5 ÉDUCATION ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES

Le niveau d'éducation requis pour combler un poste semblait difficile à préciser lorsque la personne embauchée est en poste. À maintes reprises, les employeurs sondés ont souligné que l'expérience est aussi importante que le niveau d'éducation lorsqu'ils étaient obligés de faire un choix. Quelques employeurs ont souligné que des bonnes attitudes de travail et des habiletés interpersonnelles sont importantes.

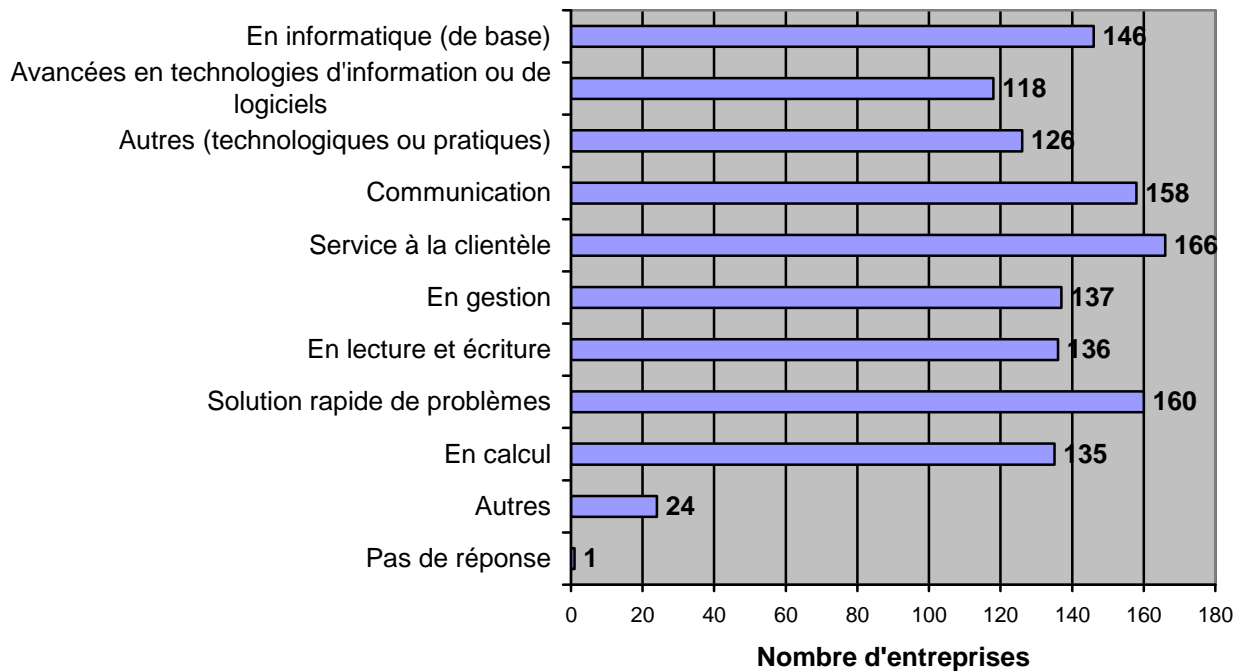
Parmi les employeurs sondés, 23 % indiquent qu'ils exigent de l'expérience de travail, 18 % exige un diplôme d'études postsecondaires, 14 % n'exige pas une douzième année scolaire. Parmi ses derniers, 12 % exigent la douzième, tandis que 11 % exige un certificat de métier.

Tableau 3.5.1 – Niveau d'éducation requis au sein des entreprises et organismes de la région



Des compétences en service à la clientèle se démarquent comme habiletés recherchées indiquées par 83 % des employeurs. Les compétences recherchées en solution rapide de problèmes sont indiquées par 80 % des employeurs sondés. 79 % des employeurs disent que les compétences en communications sont importantes, 73 % des entreprises affirment la nécessité de compétences de base en informatique, tandis que 68,5 % demandent des compétences en gestion.

Tableau 3.5.2 – Compétences et habiletés recherchées d'ici trois ans



Parmi les types de compétences indiqués dans « autres » sont :

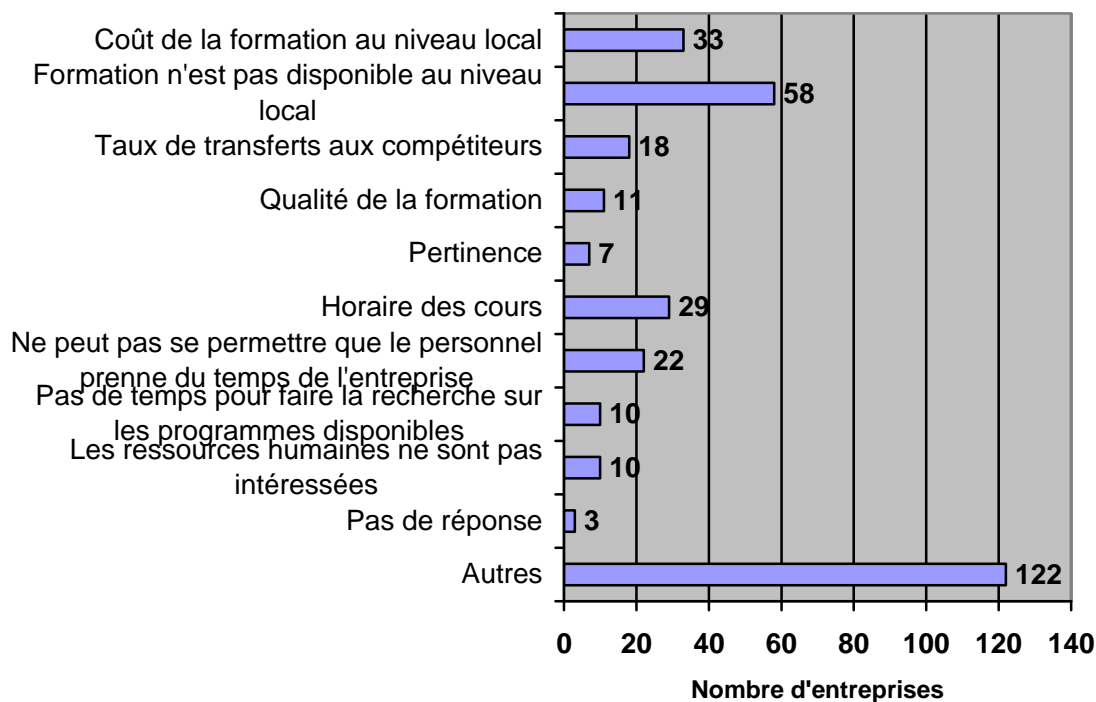
- être bilingue;
- une connaissance globale et;
- des habiletés interpersonnelles.

3.6 BARRIÈRES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le tableau 3.6.1 relate les barrières au développement des compétences. Pour plusieurs entreprises sondées, un programme interne de formation existe. 61 % des entreprises ont répondu « autres », donc 76 % disent qu'il n'y a pas de barrières. Pour les entreprises qui choisissent des programmes de formation de l'extérieur, on remarque que le manque de la disponibilité locale des programmes de formation est une barrière au développement des compétences des ressources humaines pour 29 % des entreprises. Les entrepreneurs doivent alors se diriger vers des centres urbains comme Halifax, Moncton ou ailleurs afin de profiter d'une formation disponible et/ou de qualité.

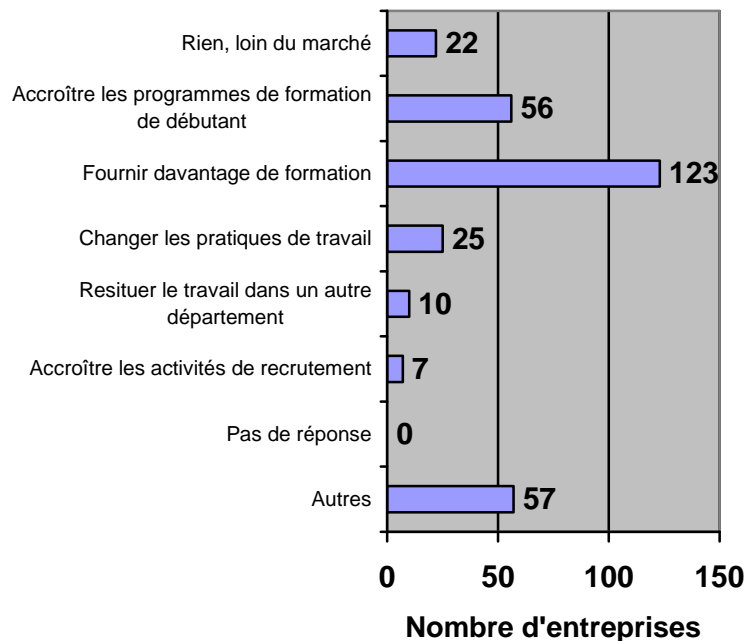
Il faut également noter que le coût de l'apprentissage au niveau local (16,5 %) est une barrière. 14,5 % disent que les horaires de cours offerts ne sont pas acceptables, 11 % des employeurs ont mentionné qu'ils ne peuvent permettre que le personnel prenne du temps de l'entreprise pour poursuivre une formation et 9 % ont indiqué le taux de transferts aux compétiteurs comme barrière.

Tableau 3.6.1 – Barrières au développement des compétences



Le tableau 3.6.2 met en évidence les mesures prises par les employeurs pour réduire l'écart des compétences de leur main-d'œuvre. Parmi les plus populaires, 61,5 % des employeurs fournissent davantage de la formation dans l'entreprise, 28 % offrent une formation aux débutants apprentis, 12,5 % changent les pratiques de travail afin d'accommoder les employés et 5 % remanient le travail dans un autre département. Des entreprises qui ont répondu « autres » (28,5 %), 64 % ont indiqué des cours de perfectionnement et/ou des cours à l'externe comme mesures prises. Seulement 3,5 % des employeurs ont mentionné accroître les activités de recrutement.

Tableau 3.6.2 – Mesures prises pour réduire l'écart des compétences



3.7 DONNÉES ET ANALYSES DES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Le tableau 3.7.1 ci-dessous représente les emplois les plus difficiles à combler dans la région d'Argyle. Bien que les chiffres paraissent petits, il est important de noter le **nombre d'employeurs** qui ont exprimé de la difficulté à combler des postes, et **non une quantité d'employés** pour ce tableau seulement. Il n'y a pas de type d'emploi pour lequel plus de neuf employeurs éprouvent de la difficulté à remplir des postes. De plus, nous ne savons pas si un employeur est à la recherche d'un seul employé ou d'une vingtaine, par exemple.

Tableau 3.7.1 – Cinq types d'emplois difficiles à combler

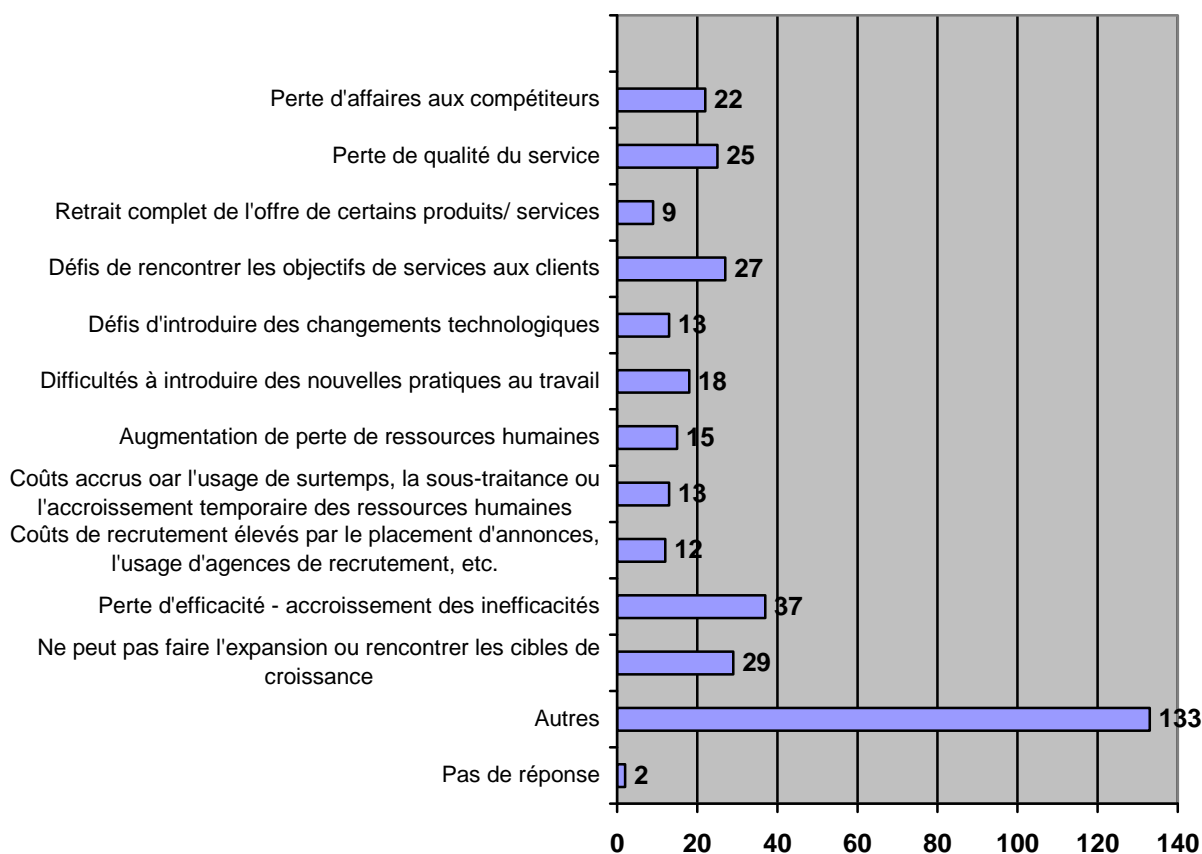
Titre du poste	Nombre d'employeurs
Mécaniciens et réparateurs de véhicules	9
Directeurs – commerce de détail	7
Manœuvres dans la transformation du poisson	7
Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	6
Conducteurs d'équipement lourd	5

Les employeurs, en général, qui sont à la recherche de mécaniciens demandent que ceux-ci aient un certificat de métier, mais les employeurs des autres types d'emplois ne demandent aucun certificat /diplôme ou même une douzième année scolaire. De ces 34 emplois, 27 proviennent du secteur tertiaire et 7 proviennent du secteur primaire.

En ce qui a trait aux impacts des difficultés à combler les postes, les entreprises mentionnent :

18,5 % des employeurs affirment « perte d'efficacité – accroissement des inefficacités »; 14,5 % disent « ne peut pas faire de l'expansion ou rencontrer les cibles de croissance»; 13,5 % pensent qu'il y a des défis d'atteindre les objectifs de service aux clients et 12,5 % attestent "perte de qualité de service".

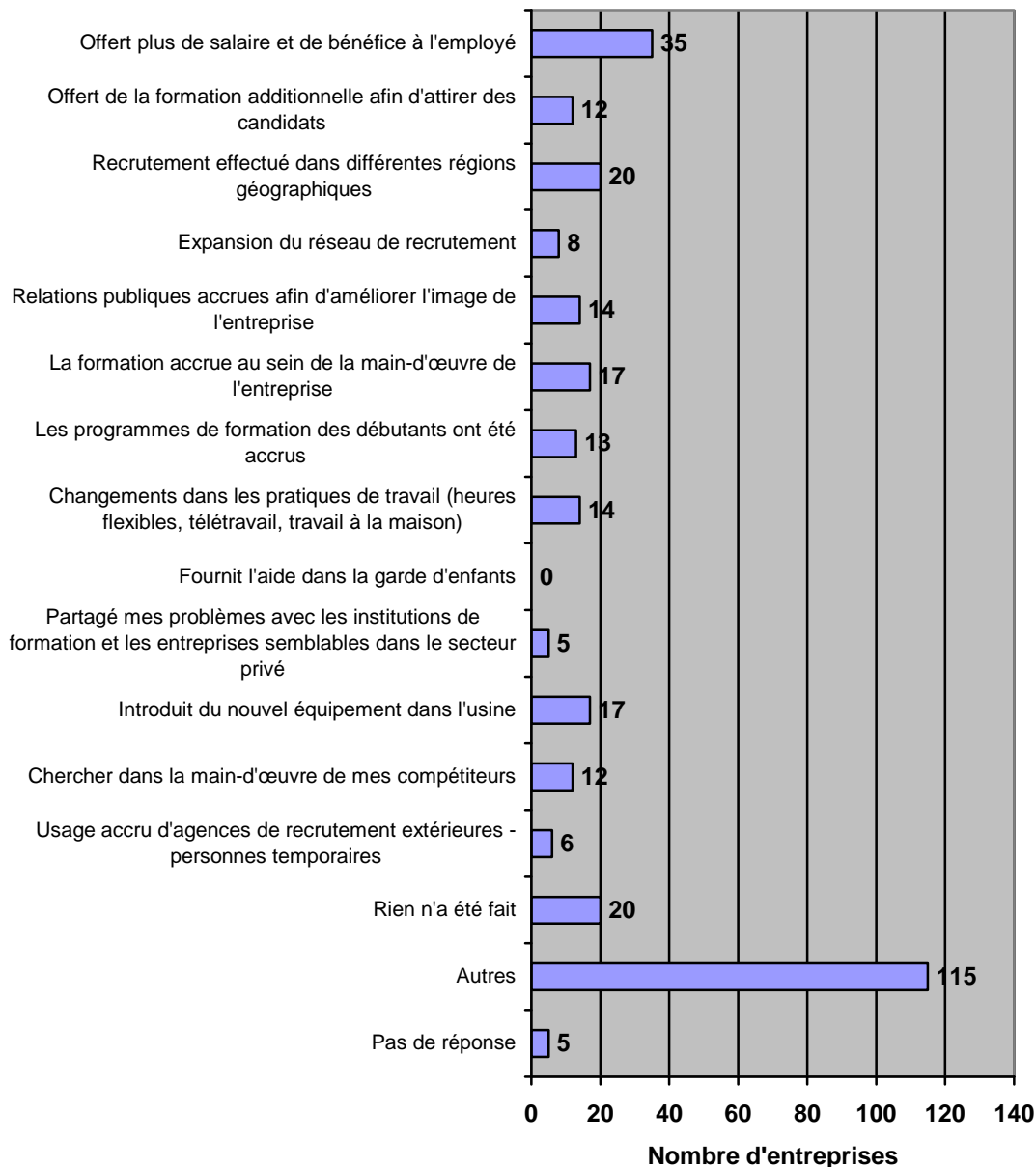
Tableau 3.7.2 – Impacts sur les entreprises causés par la difficulté de recrutement d'employés



Le recrutement et la rétention des employés sont des fonctions très importantes des entreprises et organismes qui cherchent à recruter du personnel dans un marché de travail compétitif et évolutif. Parmi les employeurs sondés, 66,5 % des entreprises ont répondu "autres". De celles-ci, 72 % ont indiqué qu'ils n'avaient pas d'impact négatif sur leurs entreprises et 17 % nous ont dit que la question ne s'applique pas dans leur cas.

Parmi les employeurs qui ont éprouvé de la difficulté à remplir des postes, on s'aperçoit qu'aucune mesure ne semble plus appropriée que d'autres. Cependant, l'offre de plus de salaires et de bénéfices à l'employé est au premier rang des entreprises sondées, avec 17,5 %. Le recrutement effectué dans différentes régions géographiques partage deuxième rang (10 %) avec les entreprises qui disent que rien n'a été fait pour combler le problème de recrutement. Au troisième rang, nous trouvons que 8,5 % introduisent du nouvel équipement dans l'usine et s'occupent de fournir d'autres formations au sein de la main-d'œuvre de l'entreprise; au quatrième rang (7 %) des mesures prises, les employeurs font des changements dans les pratiques de travail afin de plaire aux employés et accroître des relations publiques afin d'améliorer l'image de l'entreprise.

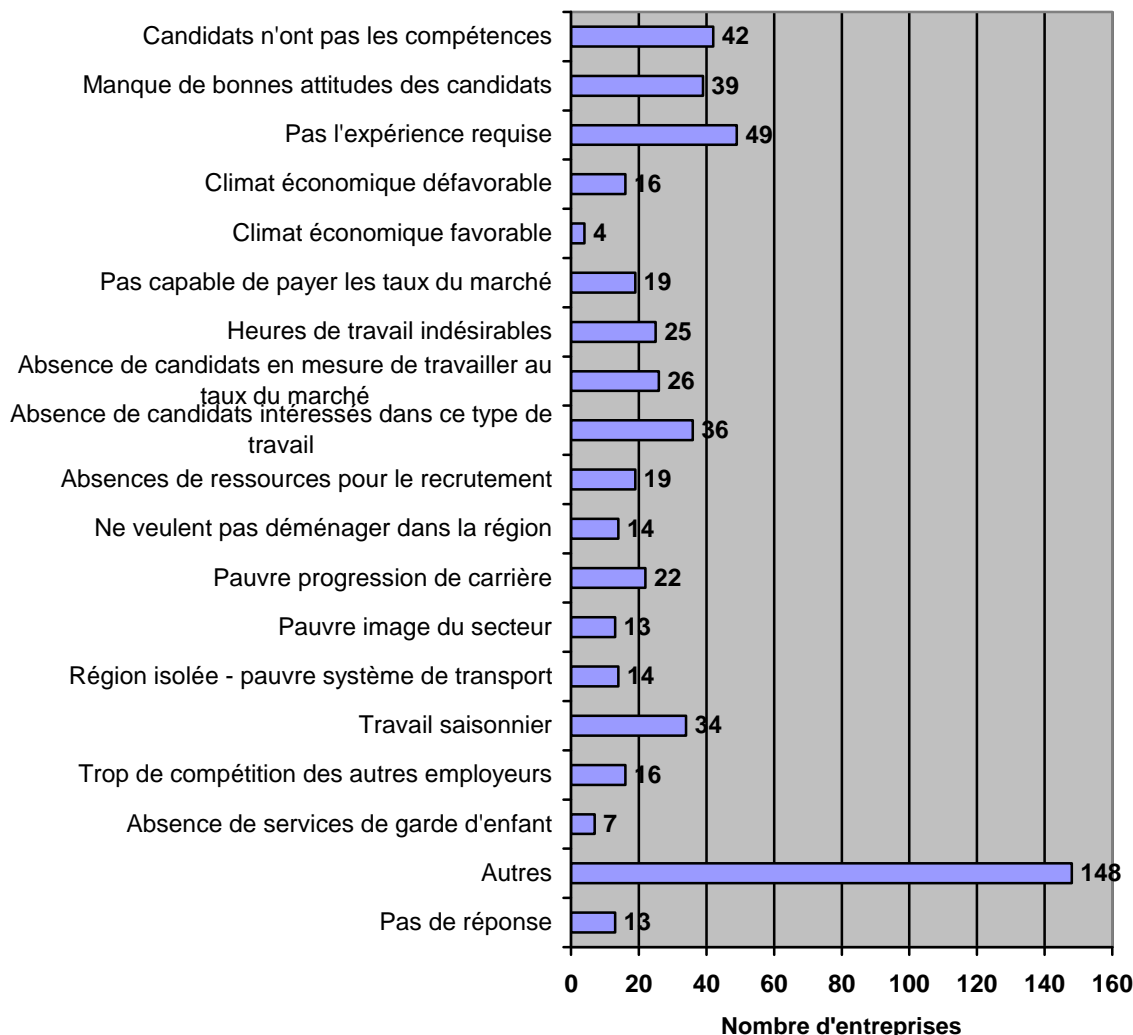
Tableau 3.7.3 – Mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement



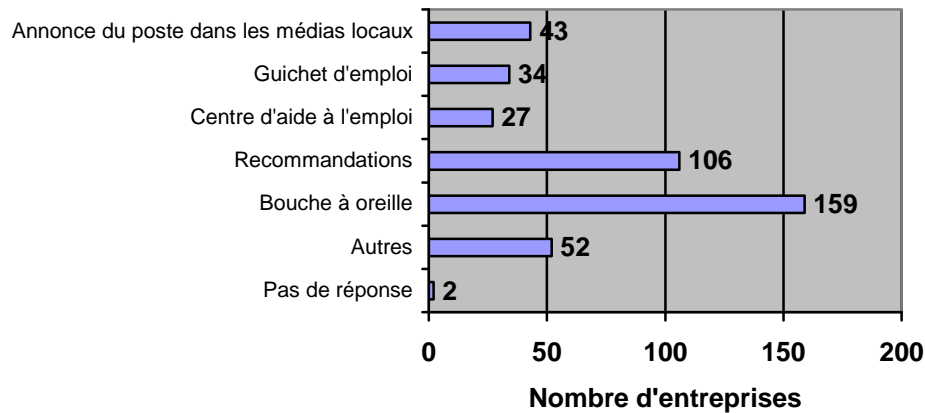
Des entreprises qui ont répondu "autres", 74,5 % n'ont pas identifié de difficulté à trouver les employés nécessaires pour les postes, ce qui explique le taux élevé (57,5 %) pour cette catégorie.

18,5 % des employeurs affirment "perte d'efficacité – accroissement des inefficacités"; 14,5 % disent "ne peut pas faire de l'expansion ou rencontrer les cibles de croissance"; 13,5 % pensent qu'il y a des défis d'atteindre les objectifs de service aux clients et 12,5 % attestent 'perte de qualité de service'.

Tableau 3.7.4 – Causes des difficultés à remplir des postes



Selon les résultats du sondage, la cause principale qui affecte le recrutement est le manque d'expérience requise (24,5 %), suivi par 21 % des candidats qui n'ont pas les compétences nécessaires pour le poste. Le manque de bonnes attitudes des candidats fut indiqué par 19,5 % des entreprises, ainsi que l'absence de candidats intéressés dans ce type de travail (18 %) et le fait que le travail saisonnier (17 %) pose problème à l'embauche d'un employé. 74 % des entreprises sondées, ont indiqué 'autres'. De ces entreprises, 61 % nous disent qu'elles n'ont pas de problèmes à combler leurs postes.

Tableau 3.7.5 – Outils de recrutement utilisés

Parmi les entreprises sondées, 79,5 % ont répondu que la bouche-à-oreille était la méthode privilégiée pour la recherche d'employés, 53 % cherchent des recommandations provenant d'amis, de collègues et d'autres contacts. Bien que 21,5 % aient mentionné leur habitude d'annoncer leurs postes dans les médias locaux, seuls 17 % se servent du système de guichet à l'emploi et seulement 13,5 % se servent des centres d'aide à l'emploi.

Parmi les réponses 'autres', on retrouve que 51 % de celles-ci ne font pas de recrutement et l'autre 49 % identifient d'autres outils utilisés pour faire le recrutement de leurs ressources humaines, notamment des annonces à l'interne et un plan de recrutement commun de la compagnie mère au niveau régional, provincial ou national.

Parmi les 200 employeurs sondés, 47,5 % des employeurs embauchent des employés venant d'autres régions de la Nouvelle-Écosse et 5 % embauchent des gens des autres provinces de l'Atlantique. Seulement 3 entreprises (1,5 %) embauchent d'un autre pays et 2 entreprises (1 %) embauchent des autres provinces canadiennes. On peut conclure que la pratique d'embaucher des ressources humaines de l'extérieur de la région est pratiquée par presque la moitié des entreprises (49,5 %) dans cette région.

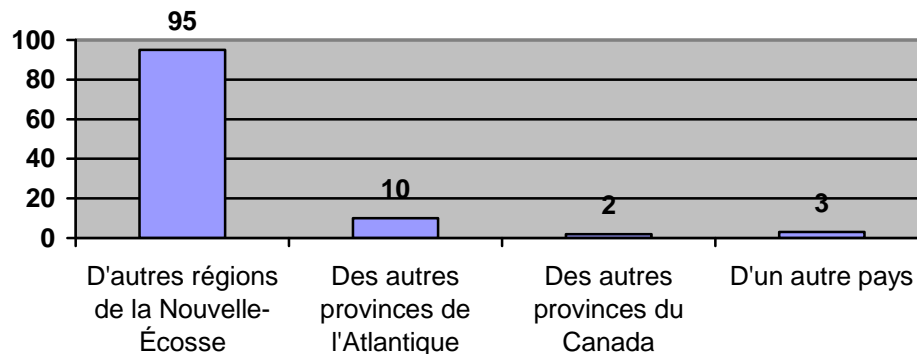
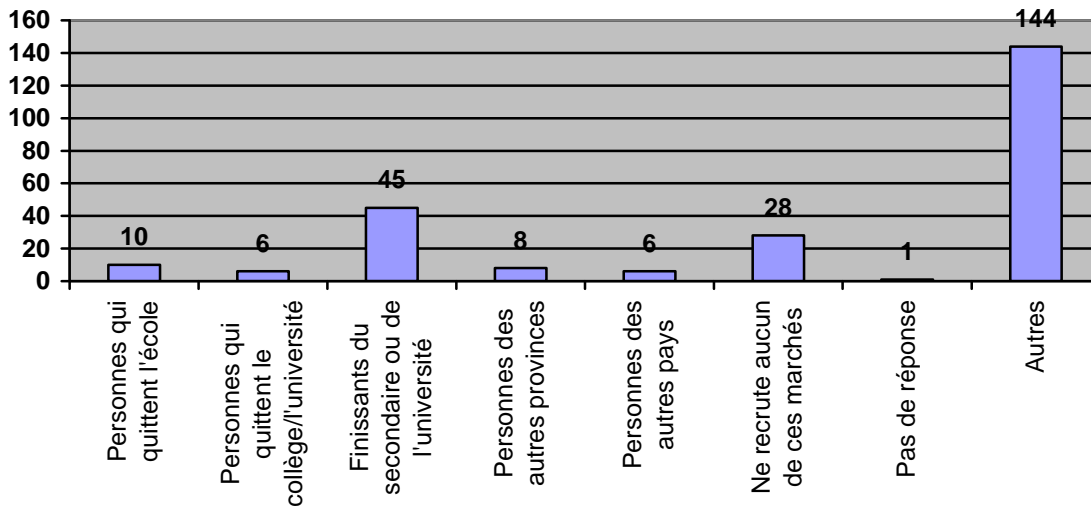
Tableau 3.7.6 – Régions extérieures de recrutement du personnel

Tableau 3.7.7 – Activités de recrutement des entreprises auprès de divers groupes

Parmi les entreprises sondées, 22,5 % ont mentionné qu'elles recrutent des finissants du secondaire ou de l'université, suivi de 14 % qui ne recrutent pas dans les groupes mentionnés dans le tableau 3.7.7. Notons que 5 % des employeurs de la région mentionnent recruter les personnes qui quittent l'école, tandis que 4 % recrutent auprès des personnes des autres provinces.

De ceux qui ont répondu « autres » :

- 21,5 % disent qu'ils ne font pas de recrutement ou 'se n'applique pas';
- 4,5 % exigent une disposition et une volonté de travailler;
- 10,5 % demandent de l'expérience;
- 10,5 % requièrent un certificat de métiers.

3.8 MÉTIERS TRADITIONNELS

En ce qui a trait aux métiers traditionnels, 25 % des employeurs ont mentionné la difficulté de trouver du personnel. De ces employeurs, les métiers traditionnels le plus souvent mentionnés comme étant difficile à combler était celui d'électriciens (35 %), suivi de celui de charpentiers (19 %) et plombiers (19 %).

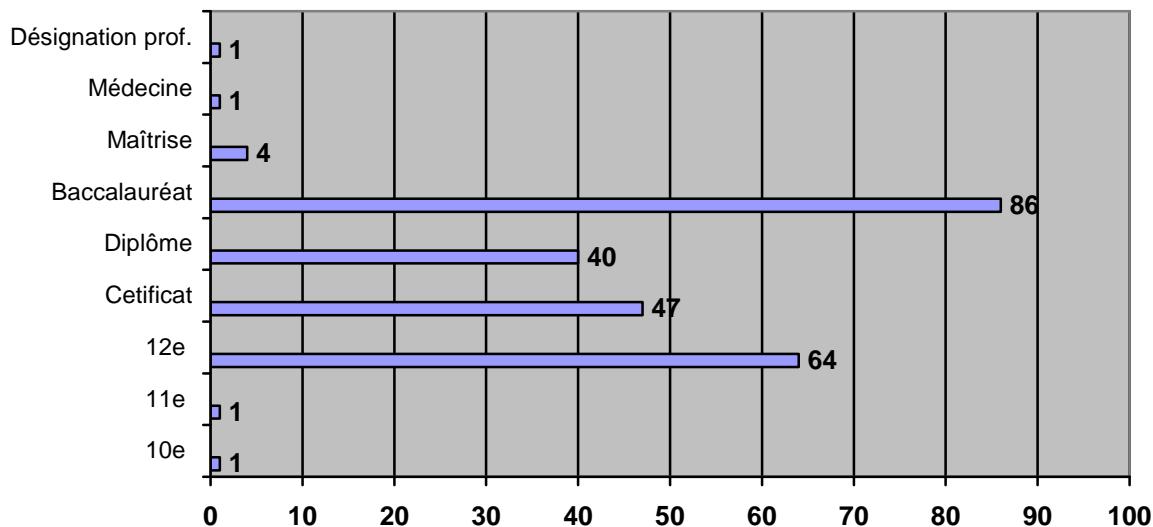
SECTION 4

RÉSULTATS DE SONDAGE AUPRÈS DES JEUNES

4.1 SCOLARITÉ DES JEUNES

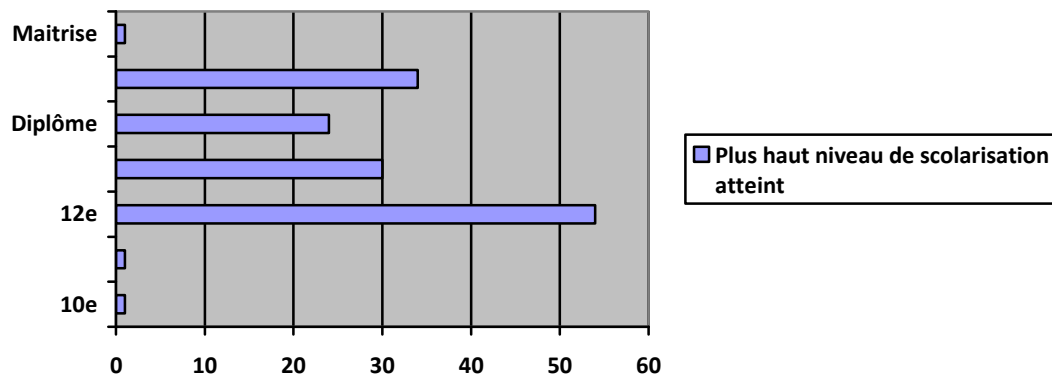
Un sondage fut administré auprès des jeunes fréquentant les écoles Sainte-Anne du Ruisseau et Par-en-Bas entre 1997 à 2007. Ces jeunes furent sélectionnés à partir des albums souvenirs de classe. Le sondage comprend certains jeunes qui sont encore aux études et qui ne se trouvent pas sur le marché de travail. Il est difficile de préciser un lieu de résidence pour les jeunes aux études, car l'adresse permanente des jeunes est chez leurs parents pendant les études. Souvent, ces jeunes fréquentent des institutions postsecondaires à l'extérieur de la région, mais reviennent en région pendant les périodes de relâche ou pendant la période estivale. Il est important de souligner que le sondage effectué auprès des jeunes représente un échantillonnage de 250 jeunes dans une liste potentiels de 866 jeunes.

Tableau 4.1.1 – Le plus haut niveau d'éducation atteint par les jeunes



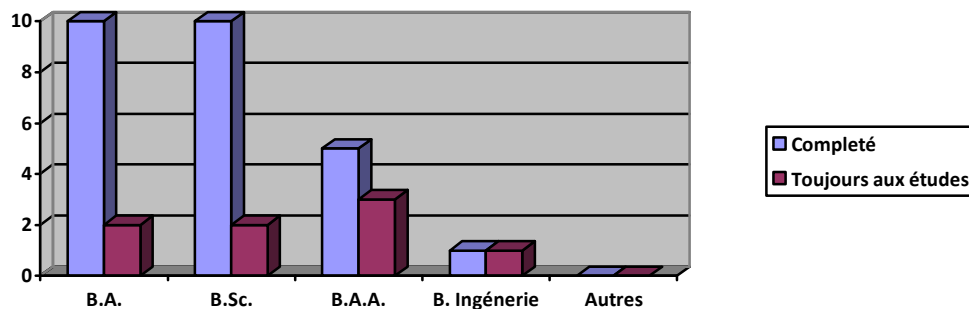
Afin de combler l'écart entre l'offre et la demande sur le marché du travail dans la région d'Argyle, il est important de connaître les aptitudes et niveaux de scolarisation des générations futures de travailleurs. Il y a 26 % des jeunes sondés qui ont un certificat de 12e année. Cependant, parmi ces jeunes, 68 % sont encore aux études. 35 % ont un baccalauréat, 19 % ont indiqué qu'ils avaient un certificat et 16 % un diplôme.

Selon les sondages effectués parmi les jeunes, nous pouvons constater qu'un grand nombre des universitaires quittent la région, tandis qu'une grande partie des jeunes qui n'ont pas d'études postsecondaires demeurent dans la région. Il est à noter qu'un certain nombre des jeunes identifiés avoir atteint leurs 12^e année sont encore aux études, cependant ils n'ont pas complété leurs études postsecondaires.

Tableau 4.1.2 – Scolarité des jeunes qui habitent dans la Municipalité d'Argyle

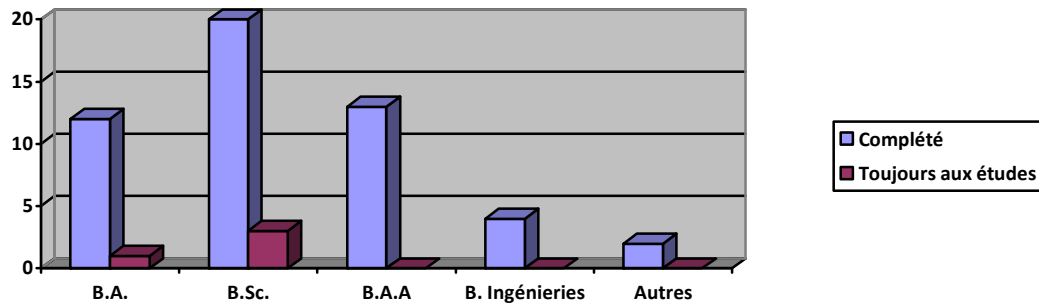
Parmi les 226 étudiants qui ont poursuivi des études postsecondaires, 21 % ont choisi des institutions francophones tandis que 79 % suivent des études postsecondaires en anglais.

Le prochain tableau nous donne un aperçu des domaines d'études universitaires dans lesquels les jeunes vivant en Argyle étudient. Parmi les plus populaires, on y trouve le baccalauréat en arts, le baccalauréat en sciences et le baccalauréat en administration des affaires. Il est à noter que parmi ceux inscrits et gradués du baccalauréat en arts, dix jeunes identifiés ont suivi le programme en éducation.

Tableau 4.1.3 – Baccalauréats prédominants des jeunes vivants en Argyle

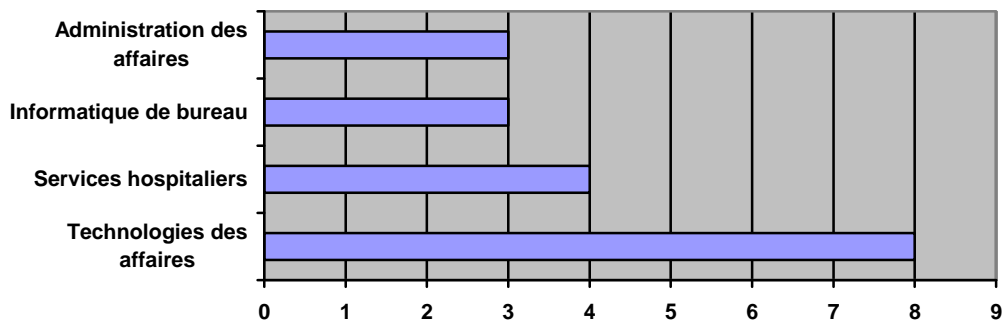
En comparaison avec les jeunes vivants à l'extérieur de la région, on y trouve moins de jeunes inscrits dans le baccalauréat en arts et plus dans le baccalauréat en administration des affaires.

Tableau 4.1.4 – Baccalauréats prédominants des jeunes vivants à l'extérieur de la région



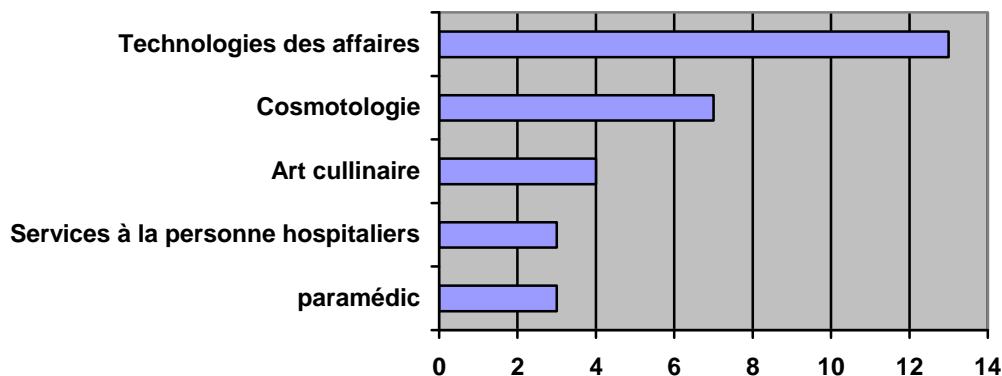
Le tableau 4.1.5 présente les 4 diplômes les plus populaires parmi les jeunes qui proviennent de la Municipalité d'Argyle.

Tableau 4.1.5 – Diplômes prédominants des jeunes vivants en Argyle



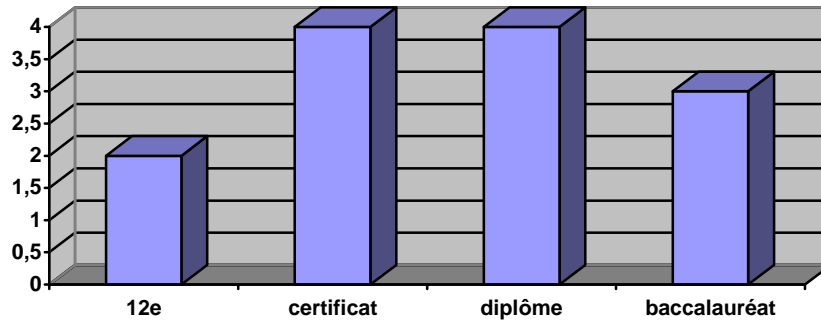
Le tableau 4.1.6 présente les 5 certificats les plus populaires parmi les jeunes qui proviennent de la Municipalité d'Argyle.

Tableau 4.1.6 – Certificats prédominants des jeunes vivants en Argyle



Le tableau ci-dessous nous donne un aperçu des jeunes vivants toujours dans la Municipalité d'Argyle sans emploi. Nous observons un nombre considérable de jeunes avec des études postsecondaires sans emploi. Les répondants avec seulement leurs 12^e années comptent pour seulement 15,4 % des jeunes sans emploi dans la région.

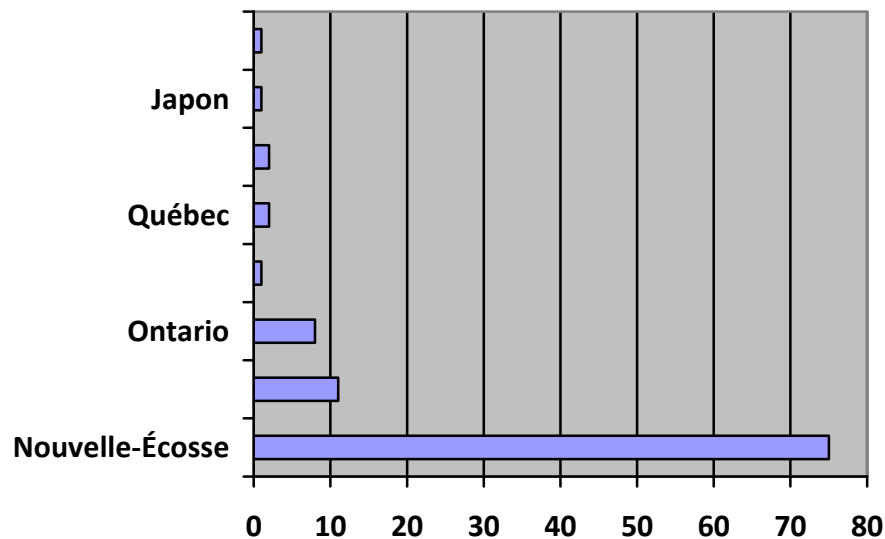
Tableau 4.1.7 – Niveau de scolarité des jeunes sans emploi en Argyle



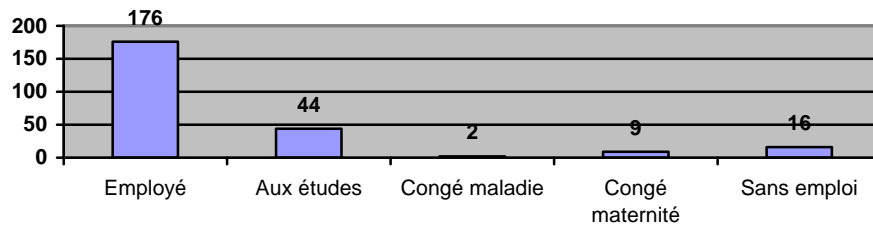
Selon le sondage, il y a 42 % des jeunes qui ne vivent plus dans la région d'Argyle. Parmi ceux-ci, 75 jeunes, ou 30 % des jeunes en exode vivent encore dans la province de la Nouvelle-Écosse. De plus, 38 de ces jeunes vivent dans le comté de Yarmouth. Les autres provinces les plus populaires sont l'Alberta, l'Ontario et le Nouveau-Brunswick.

4.2 AUTRES DONNÉES SUR LES JEUNES

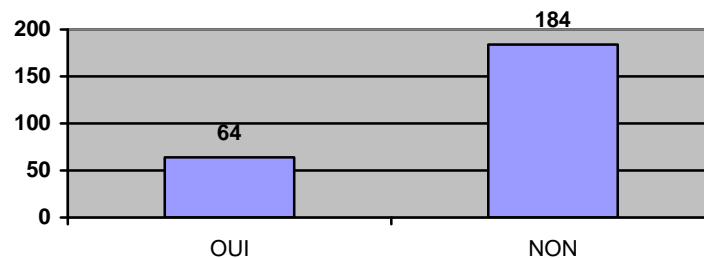
Tableau 4.2.1 – Domiciles des jeunes vivants à l'extérieur de la région



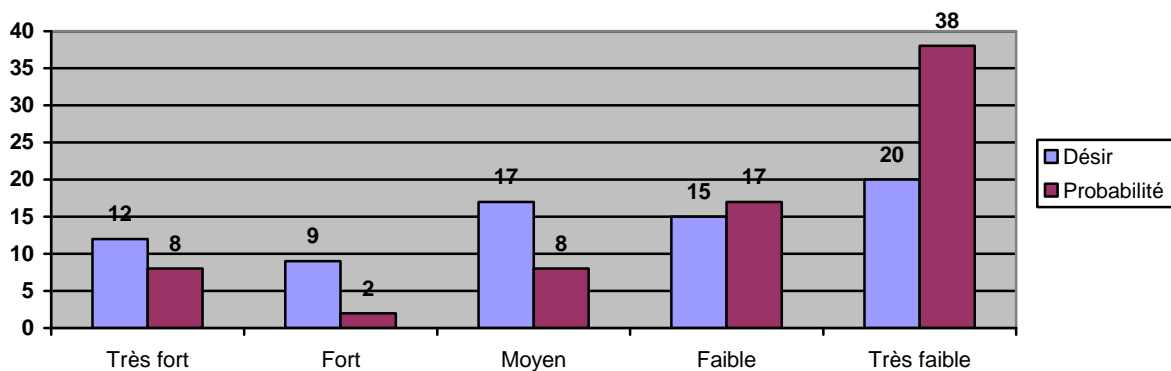
Selon des données recueillies dans le sondage de 250 jeunes issues de la région d'Argyle, nous pouvons constater que la majorité des jeunes se placent sur le marché du travail soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la région. En considérant tous les jeunes sondés, 71 % se retrouvent sur le marché de travail, 18 % sont aux études, et 6 % sont sans emploi. 73 % des jeunes travaillent à l'extérieur de la région d'Argyle.

Tableau 4.2.2 – Statut actuel des jeunes

Tel que mentionné dans les données démographiques, la population de la municipalité d'Argyle est en décroissance. À la lumière de ces données, les chercheurs ont jugé approprié de sonder le nombre d'enfants à leur charge. Parmi les répondants, 26 % ont répondu qu'ils avaient des enfants. La catégorie d'âge des répondants fait en sorte qu'une proportion substantielle des répondants poursuivent encore les études ou sont en début de carrière.

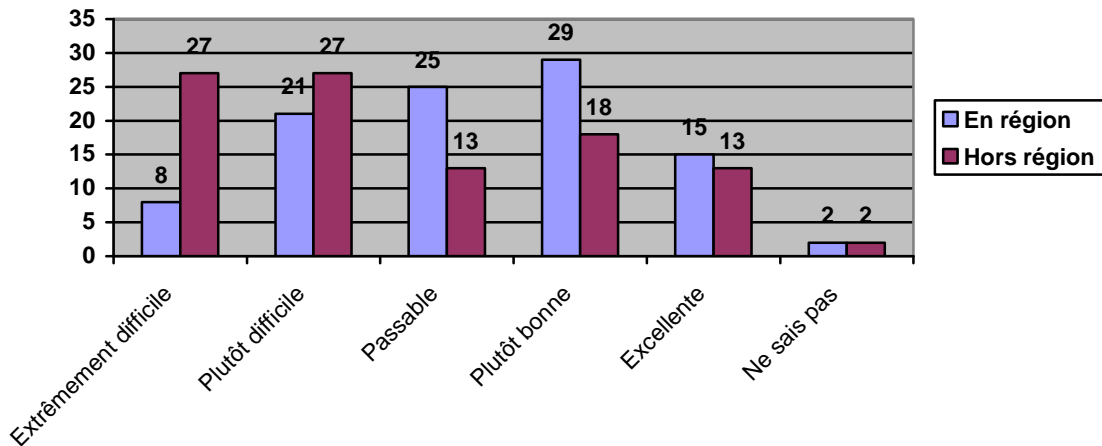
Tableau 4.2.3 – Enfants à charge

Le sondage auprès des jeunes nous a permis d'identifier combien de jeunes sont aux études ou sur le marché du travail à l'extérieur de la région. Bien qu'il y ait plusieurs facteurs qui influencent une personne de revenir dans sa région natale, les jeunes à l'extérieur de la région furent demandés d'estimer l'ampleur de leur désir de revenir dans la région d'Argyle au cours des prochaines 5 années. Le tableau suivant indique que 16 % ont un désir très fort, 12 % fort, et 23 % moyen. Faible fut le choix de 21 % ainsi que 28 % ont choisi très faible.

Tableau 4.2.4 – Désir et probabilité de revenir s'établir et travailler dans la région

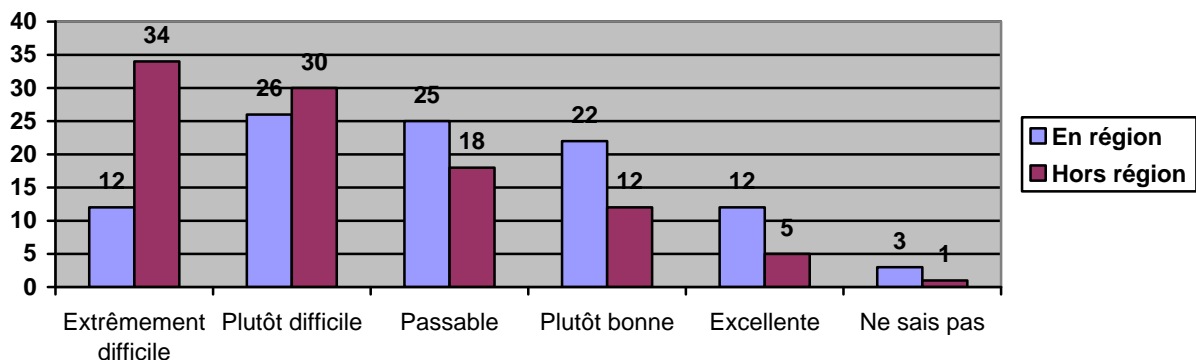
Les jeunes qui habitent à l'extérieur de la région furent également demandés d'estimer la probabilité de revenir s'établir et travailler dans la municipalité d'Argyle dans les prochaines 5 années. 11 % des répondants ont indiqué une probabilité très forte, 3 % forte, et 11 % moyenne. 23 % ont indiqué une probabilité faible et 52 % très faible. Nous soulignons que parmi les jeunes récemment intégrés sur le marché du travail à l'extérieur de la région, ceux-ci n'ont pour la plupart, pas d'enfant. Parmi les commentaires de ceux à l'extérieur de la région qui désirent revenir en région, il y a le démarrage d'une famille.

Tableau 4.2.5 – Opportunités de travail dans votre domaine (dans la région)



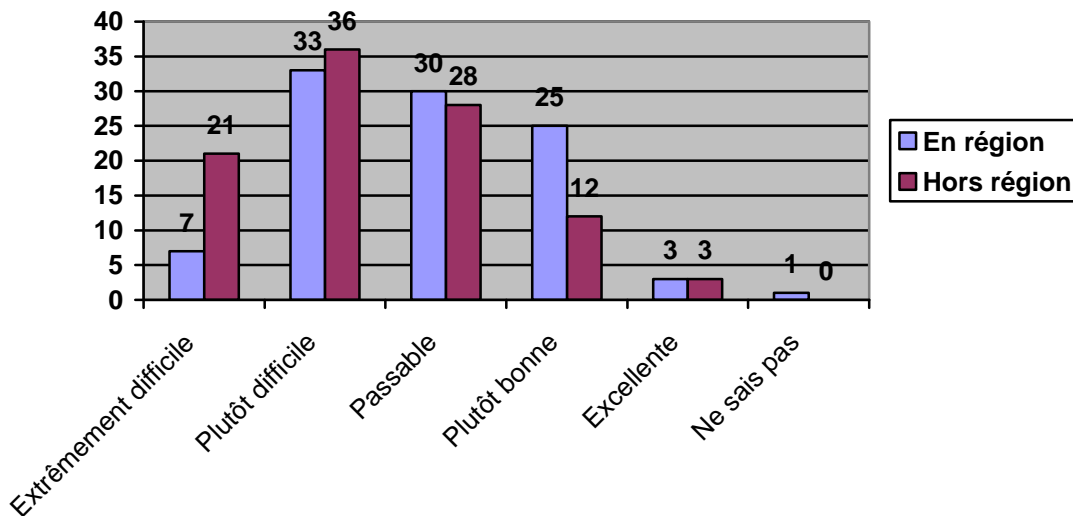
La perception des jeunes en région diffère de celle des jeunes hors de la région par rapport aux possibilités d'obtenir du travail dans son domaine. 44 % des jeunes en région disent que les possibilités d'obtenir du travail sont bonnes ou excellentes, tandis que 31 % des jeunes qui vivent à l'extérieur de la région pensent que les possibilités sont bonnes. 29 % des jeunes dans la région et 54 % qui vivent à l'extérieur de la région disent que la possibilité d'avoir du travail dans leur domaine est soit extrêmement difficile ou plutôt difficile.

Tableau 4.2.6 – Les possibilités d'avancement ou de promotion (en pourcentage)



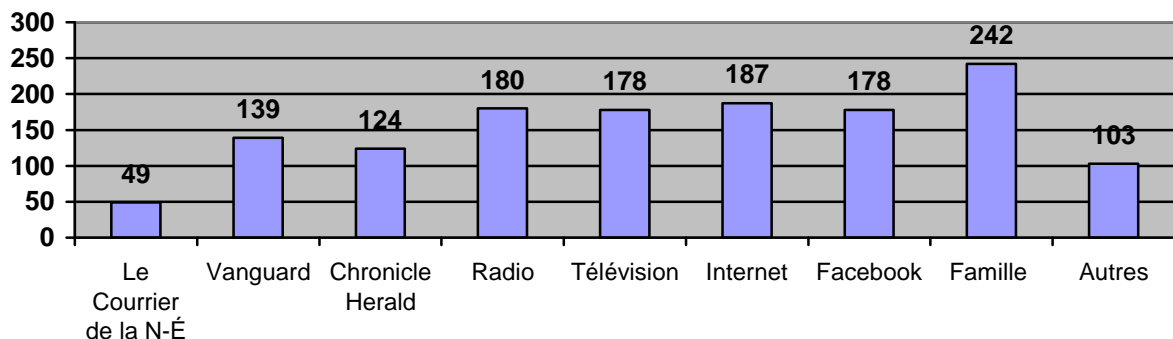
Les possibilités d'avancement ou de promotion dans la région d'Argyle sont perçues comme extrêmement difficiles ou plutôt difficiles par 64 % des jeunes sondés qui vivent à l'extérieur de la région. Cette opinion est seulement partagée par 38 % des jeunes en région. 34 % des jeunes en région voient la possibilité d'avancement comme plutôt bonne ou excellente, en contraste avec 17 % des jeunes de l'extérieur de la région. 25 % des jeunes en région et 18 % des jeunes hors région trouvent les possibilités passables.

Tableau 4.2.7 – Les possibilités de travail bien rémunéré (en pourcentage)



25 % des jeunes en région nous indiquent que la possibilité d'avoir du travail bien rémunéré est bonne, et 12 % des jeunes de l'extérieur de la région supportent cette affirmation. Seulement 7 % des jeunes en région disent que cette situation est extrêmement difficile, dont 21 % des jeunes de l'extérieur de la région sont en accord. La majorité des jeunes trouvent les possibilités plutôt difficiles ou passables, avec 63 % en région et 64 % hors région.

Tableau 4.2.8 - Obtention des nouvelles de la région



La famille est la méthode préférée par 97 % des jeunes pour obtenir des nouvelles de la région. La télévision, la radio et Internet sont beaucoup utilisés comme source de nouvelles de la région d'Argyle. Les journaux sont moins populaires, en particulier « Le Courrier », indiqué par 20 % des jeunes.

SECTION 5

INTERVENANTS EN DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET EMPLOYABILITÉ

5.1 SERVICES D'AIDE ET DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES

Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse

Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse	Direction générale : Julie Oliver
Adresse : 2000, rue Barrington, bureau 603 tour Cogswell Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3K1	Téléphone : (902) 424-7230 Télécopieur : (902) 424-6002 Courriel : info@cdene.ns.ca http://www.cdene.ns.ca

Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse (CDÉNÉ) est un organisme à but non lucratif qui se dévoue à l'amélioration du bien-être économique et de la qualité de vie des Acadiens, Acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse. Le CDÉNÉ s'occupe de la promotion des entreprises et de l'appui de ces entreprises quant à l'expansion de leur marché, souvent par le biais de missions commerciales ou exploratoires et d'événements de reconnaissance de leur excellence entrepreneuriale. Les composantes du CDÉNÉ sont :

- le siège social, situé à Halifax, qui gère les activités de l'organisme et qui voit au dossier du tourisme acadien ;
- le Centre d'aide en affaires et en entrepreneuriat (CAAE) ;
- le Réseau de développement économique et d'employabilité – Nouvelle-Écosse (RDÉE N.-É.).

Réseau de développement économique et d'employabilité – Nouvelle-Écosse

Réseau de développement économique et d'employabilité de la Nouvelle-Écosse	Gestionnaire : Yvon Samson
Adresse : Case postale 130 3435, rue principale, bureau 125 Petit-de-Grat (Nouvelle-Écosse) B0E 2L0	Téléphone : (902) 226-0064 Télécopieur : (902) 226-0064 Courriel : ysamson@cdene.ns.ca http://www.cdene.ns.ca

Le Réseau de développement économique et d'employabilité – Nouvelle-Écosse (RDÉE N.-É.) agit comme catalyseur en développement économique pour les Acadiens, Acadiennes et les francophones de la Nouvelle-Écosse. Le RDÉE N.-É. poursuit le mandat de fournir à la collectivité acadienne et francophone néo-écossaise les outils nécessaires à la diversification et à la croissance économique. De plus, l'organisme

stimule la création d'emplois en renforçant les capacités communautaires et en contribuant à la planification communautaire et des ressources humaines.

Des agents de développement économique communautaire travaillent à partir des bureaux régionaux du RDÉE N.-É., soit dans Argyle, Clare, Chéticamp, Halifax et Isle Madame.

Centre d'aide en affaires et en entrepreneuriat

Centre d'aide en affaires et en entrepreneuriat (Sud-Ouest)	Direction : Angélique LeBlanc
Adresse : Centre de l'entrepreneuriat 1649, route 1, boîte 1 Pointe-de-l'Église (Nouvelle-Écosse) B0W 1M0	Téléphone : (902) 769-3265 Sans frais : 1-888-575-0550 Télécopieur : (902) 769-0163 Courriel : caae@cdene.ns.ca
	http://www.cdene.ns.ca

La mission du Centre d'aide en affaires et en entrepreneuriat (CAAE) est d'améliorer l'économie des régions acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse en fournissant une gamme appropriée de services en affaires de haute qualité aux entreprises et aux organismes à but non lucratif. Plus précisément, le CAAE offre:

- un service de consultation pour les entrepreneurs potentiels et les entrepreneurs qui veulent agrandir ou améliorer leur entreprise ;
- des services de conseils en affaires ;
- de la formation ;
- des services d'animation et de facilitation ;
- un service de traduction.

Corporations au bénéfice du développement communautaire

Corporations au bénéfice du développement communautaire	Direction générale : Chris Atwood
Adresse postale : Casier postal 607 103, rue Water Yarmouth (Nouvelle-Écosse) B5A 4B6	Téléphone : (902) 742-5364 Télécopieur : (902) 742-1027 Courriel : chris.atwood@cbdc.ca
	http://www.cbdc.ca

Reparties dans 13 régions de la Nouvelle-Écosse, les Corporations au bénéfice du développement communautaire (CBDC) œuvrent dans les domaines de la création et de l'expansion des petites et moyennes entreprises par le biais de services financiers et techniques. Chaque CBDC est gérée par un conseil d'administration composé de bénévoles avec des expertises en entrepreneuriat, finances et en vie communautaire. Les CBDC offrent des prêts et des subventions garanties qui ne sont pas nécessairement disponibles auprès des institutions financières. Des services de consultation et de conseils sont aussi disponibles ainsi que de la formation et de l'orientation dans le domaine des affaires.

Agence de promotion économique du Canada atlantique

Agence de promotion économique du Canada atlantique		Agent : Stéphane Cyr
Adresse : 103, rue Water Pier One Complex Casier postal 607 Yarmouth (Nouvelle-Écosse) B5A 4B6		Téléphone : (902) 742-0809 Télécopieur : (902) 742-1027 Courriel : stephane.cyr@acoa-apeca.gc.ca http://www.acoa.ca
Autres services : Entreprises Canada – Nouvelle-Écosse 1575, rue Brunswick Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2G1		Téléphone : (902) 426-8604 Sans frais : 1-888-576-4444 Télécopieur : (902) 426-6530 Courriel : À partir du site Internet http://www.entreprisescanada.ca
Autres services : Femmes en affaires (Centre for Women in Business) Kathleen d'Entremont-Mooney Conseillère en affaires - Région du Sud-Ouest Adresse : 166, autoroute Bedford Halifax (Nouvelle-Écosse) B3M 2J6		Téléphone : (902) 740-5335 Courriel : wbisouthwestern@eastlink.ca http://www.msvu.ca/cwb/about.asp

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APÉCA) est une agence fédérale ayant pour but d'améliorer l'économie des diverses collectivités de la région de l'Atlantique. L'agence collabore avec les gens de la région Atlantique, avec les administrations locales et provinciales et avec les entreprises afin de créer des emplois et d'accroître le revenu gagné. L'APÉCA cherche également à offrir aux gens l'encouragement, les conseils ainsi que l'accès aux capitaux, à l'information et à la technologie afin de stimuler la mise sur pieds et la croissance d'entreprises. L'agence fut créée en 1987 et son siège social est à Moncton, au Nouveau-Brunswick.

Le bureau régional de l'APÉCA est situé à Yarmouth d'où un agent bilingue est disponible. De plus, le programme Femmes en affaires, subventionné par l'APÉCA, emploie une coordonnatrice bilingue en région afin de livrer les programmes et les services aux femmes entrepreneures ou à celles qui veulent se lancer en affaires.

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique gère aussi un centre d'information aux entreprises. Ouvert en août 1993 à Halifax, le centre Entreprises Canada – Nouvelle-Écosse offre gratuitement un service complet d'information aux entreprises à l'échelle de la province.

Agence de développement économique du Sud-Ouest

Agence de développement économique du Sud-Ouest / South Shore Development Authority (SWSDA)	Agent régional : David Warner
Adresse : Casier postal 131 233, rue Water Yarmouth (Nouvelle-Écosse) B5A 1M1	Téléphone : (902) 742-3210 Télécopieur : (902) 742-3107 Courriel : dwarner@swsda.com
	http://www.swsda.com

Afin d'améliorer le sort économique des communautés de la Nouvelle-Écosse, les Associations autorités régionales de développement de la Nouvelle-Écosse (ARD) fut formée en 1999 en vertu de la *Nova Scotia Regional Community Development Act*. Les 13 groupes régionaux de l'ARD sont financés par les trois paliers du gouvernement, soit les gouvernements fédéral, provincial et municipal. Chaque ARD mène des activités différentes selon les besoins de leur communauté. Les associations œuvrent surtout à renforcer les capacités communautaires afin d'accroître la viabilité économique de leur communauté. Chaque ARD est régie par un conseil d'administration qui comprend des membres de la communauté et des représentants d'entreprises et des municipalités.

5.2 INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION CONTINUE**A) Conseil scolaire acadien provincial – École secondaire de Par-en-Bas**

L'École secondaire de Par-en-Bas est la seule école qui offre une programmation entièrement en français de la 7^{ième} année à la 12^{ième} année. Le CSAP offre maintenant de l'expérience de travail aux étudiants du secondaire au sein des entreprises de la région.

B) Université Sainte-Anne

L'Université Sainte-Anne, la seule institution d'enseignement postsecondaire en français en Nouvelle-Écosse, offre des programmes collégiaux et universitaires à partir de Tusket. Son siège social est situé à Pointe-de-l'Église, dans la Municipalité de Clare.

C) Nova Scotia Community College (NSCC)

Le Nova Scotia Community College (NSCC) est un réseau de 13 collèges communautaires anglophones géré par la province de la Nouvelle-Écosse. Le NSCC offre une gamme de programmes d'études collégiales (à temps plein et à temps partiel), de programmes de métiers et de programmes de formation pour adultes. Le campus le plus près de la région d'Argyle est celui de « Burridge » à Yarmouth.

D) Équipe d'alphabétisation Nouvelle-Écosse – région d'Argyle

L'Équipe d'alphabétisation – Nouvelle-Écosse offre aux Acadiens et aux francophones de la Nouvelle-Écosse, âgés de 18 ans et plus, une formation de base en français dans une approche communautaire adaptée aux besoins des clients. Depuis 1992, l'organisme à but non lucratif offre gratuitement des services en alphabétisation aux Acadiens et aux Acadiennes qui désirent améliorer leurs compétences en lecture, en écriture et en calcul en français. L'équipe d'alphabétisation a des formateurs dans chacune des régions acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse (www.nald.ca/eane).

5.3 PALIERS GOUVERNEMENTAUX

Les agences et départements suivants ont des composantes de développement de ressources humaines ou de développement économique. Il existe une vaste panoplie de programmes à l'intérieur des divers paliers de gouvernement, mais la majorité des citoyens ne sont pas au courant des lignes directrices des divers programmes.

A) Gouvernement fédéral

- Ressources humaines et développement des compétences Canada (programmes pour jeunes, femmes et aînés)
- Agence de promotion économique du Canada atlantique / (Women in Business)
- Service Canada
- Centre d'aide à l'emploi Argyle

B) Gouvernement provincial

- Ministère provincial du Travail et Développement de la main-d'œuvre
- Ministère de Développement économique provincial
- Ministère des Services communautaires
- Bureau des Affaires acadiennes

C) Gouvernement municipal

Malgré le fait qu'il n'existe pas de programmes comme tel, il serait important que la Municipalité d'Argyle soit au courant des défis et des besoins en matière de ressources humaines et que le Conseil se penche sur la possibilité d'injecter des ressources financières dans ce domaine.

SECTION 6

CONSTATS ET CONCLUSIONS CLÉS

6.1 ENVIRONNEMENT

Le contexte économique actuel rend difficile des interventions et des initiatives de développement des ressources humaines. Il en est de même pour des investissements du secteur privé, pour de l'expansion, de la création de mécanismes de recrutement et de rétention des travailleurs. Nous offrons néanmoins au lecteur certains constats des recherches effectuées par l'équipe en ce qui a trait aux informations fournies par les répondants aux questionnaires.

6.2 TRANSFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le secteur des ressources primaires notamment l'industrie de la pêche ont été génératrices d'emplois dans cette région acadienne pendant de nombreuses décennies. Nous avons appris que les employeurs du secteur primaire ont des défis pour l'embauche et la rétention de travailleurs saisonniers. Nous traversons donc une transformation importante sur le marché du travail avec une pénurie de main-d'œuvre de ce secteur et des transformations prévues de mécanisation des usines. De plus, les emplois dans le secteur primaire sont généralement peu payants, surtout dans les usines de transformation de poisson, la cible de la pénurie de la main-d'œuvre.

Il est connu que les emplois dans le secteur primaire sont en déclin et que la mécanisation sera de plus en plus présente dans les usines de transformation. Afin de maximiser les opportunités d'emplois dans cette industrie. Il serait important de connaître les intentions du secteur privé pour palier aux pénuries de main-d'œuvre qui s'annoncent à l'horizon. Bien que la plupart indiquent qu'ils n'ont pas de plans d'agrandissement, il se peut que certains cherchent à ajouter de la valeur aux produits de la mer ou s'appêtent à modifier les lignes de production pour accroître la mécanisation. Par conséquent, il faudra connaître les nouveaux besoins en terme de main-d'œuvre dans ce contexte, car les emplois dans le contexte de mécanisation ou d'ajout de valeur aux produits de la mer sont plus spécialisés et payants.

6.3 DIVERSIFICATION ÉCONOMIQUE

Nous observons que les entreprises existantes sont en opération depuis plusieurs années et qu'il y a très peu de jeunes qui démarrent des nouvelles entreprises et de jeunes entrepreneurs.

Le sondage chez les jeunes a révélé des constats intéressants notamment que le marché du travail actuel ne retient pas les jeunes ayant des études postsecondaires spécialisées. Les jeunes sont plus éduqués qu'autrefois et les postes demandés dans cette région acadienne, à l'exception du secteur de l'éducation et de la santé, ne requièrent pas une douzième année. Dans ce contexte, les jeunes qui poursuivent des études postsecondaires sont encouragés et voués à s'établir à l'extérieur de la région, faute de débouchés d'emploi dans leur champ d'étude.

Les petites et moyennes entreprises sont au cœur de l'économie canadienne. Les jeunes doivent être encouragés et soutenus pour choisir une carrière comme entrepreneur. En augmentant les efforts sur le démarrage d'entreprise par les jeunes, l'effort permettra d'accroître l'activité économique et la diversification économique. En choisissant une stratégie d'attraction d'une entreprise de l'extérieur, les risques de stabilité économique sont moindres puisque l'entreprise n'a probablement pas de racines dans la communauté.

L'exode des jeunes n'est pas un phénomène nouveau puisque les communautés acadiennes ont subi des vagues de migration lors de la « Grande dépression » au cours des années 1930 vers le centre du Canada et des États-Unis. Par contre, dans le contexte actuel de diminution des naissances et de dépopulation des régions rurales, l'exode graduel des jeunes affectera toute la communauté. Par exemple, le déclin des inscriptions dans les écoles peut affecter la viabilité (dans le futur) des écoles et pourrait réduire les postes existants.

Les jeunes se connaissent beaucoup plus et sont plus analytiques que les générations précédentes. Dans ce contexte, une partie de la solution doit provenir d'eux-mêmes. La communauté en général doit également participer à l'identification des solutions. En valorisant les capacités des jeunes de contribuer au bien-être économique de la communauté acadienne, la communauté pourra retenir davantage de jeunes dans la région.

6.4 ÉQUILIBRE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La pénurie de la main-d'œuvre qualifiée est alimentée par le manque d'emplois payants et valorisants. Il existe dans la région beaucoup d'emplois à temps partiel et saisonnier liés directement ou indirectement reliés à l'industrie des ressources naturelles. Afin d'encourager les jeunes à demeurer dans la région ou à revenir, une stratégie de diversification des emplois doit être entreprise. L'identification de nouvelles entreprises pourrait faire partie de cette stratégie, ainsi que de faciliter la diversification et l'expansion des entreprises existantes. Ensemble, la région profitera de nouveaux secteurs de création d'emploi, de rapatriement et de rétention de sa population.

6.5 POLITIQUES ET PRATIQUES – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Il existe des institutions et groupes communautaires dans la région avec des manuels de politiques et procédures en matière de ressources humaines. Ces manuels peuvent traiter, entre autres, des procédures d'embauche, politiques générales d'emploi, politiques salariales, avantages sociaux, jours fériés, vacances, congés autorisés, droits des employés, etc. Par contre, le sondage a décelé que la plupart des entreprises n'ont pas de manuels de politiques et procédures pour les ressources humaines. Les résultats de sondages ont révélé que :

- 61 % des entreprises fournissent de la formation dans l'entreprise.
- 28 % offrent une formation aux débutants apprentis.
- La plupart du recrutement est fait de bouche-à-oreille (79 %) et les recommandations (53 %).
- 22 % des entreprises recrutent des finissants du secondaire ou de l'université.

- 21 % des entreprises ne font pas de recrutement ou ont répondu « ne s'applique pas » à la question de méthode de recrutement.

6.6 CONCLUSIONS CLÉS

1. Il existe peu de concertation et de communication entre les institutions de formation, les employeurs et les fournisseurs de services de développement économique et d'employabilité. Il existe un besoin pour les intervenants sur le marché du travail de créer des liens de communication, de concertation et de partenariat afin de partager les défis sur le marché du travail. L'identification des défis et des solutions possibles nécessitera la mise en place de structure et la création de liens étroits entre les entreprises et les organismes communautaires, ainsi que les instances gouvernementales et les institutions de formation. Une bonne compréhension des besoins en main-d'œuvre actuels et futurs facilitera l'engagement des intervenants sur le marché du travail de préparer efficacement les générations futures de travailleurs pour la région.
2. En général, les petites et moyennes entreprises utilisent des méthodes élémentaires de recrutement, de rétention et de perfectionnement du personnel. Les outils de recrutement plus utilisés sont le bouche-à-oreille (80 %) et les recommandations (53 %). 62 % des entreprises fournissent la formation à l'interne souvent de façon ponctuelle. Les emplois disponibles et prévus d'ici 3 ans sont pour la plupart dans le secteur primaire (pêche), un secteur en décroissance. De plus, les emplois prévus ne sont pas de nouveaux types d'emplois et ne requièrent pas des études ou de formation postsecondaire. Il y a peu de produits de valeur ajoutée ou de transformation des produits marins et les emplois sont saisonniers. Une tendance vers la scolarisation et la poursuite de l'éducation postsecondaire fait en sorte que les jeunes sont plus scolarisés que leurs parents et grands-parents. Cependant, la plupart des emplois en région sont reliés à l'exploitation des ressources primaires qui n'exigent pas de formation ou d'études postsecondaires. L'écart actuel entre les compétences des jeunes et le marché du travail fait en sorte que les jeunes s'intègrent sur le marché du travail local autre que dans leur domaine d'intérêt et d'expertise. Cette situation ne facilite pas la rétention et le rapatriement des jeunes dans la région. Par conséquent, les jeunes s'éloignent de leur communauté natale en recherche d'emploi. 71 % des jeunes sondés ont une éducation postsecondaire/universitaire, avec des habiletés et compétences élevées. À l'heure actuelle, il y a très peu de programmes ou d'initiatives visant le rapatriement des jeunes. En effet, 90 % des jeunes sondés vivent dans d'autres régions des provinces atlantiques et seulement 14 % de ses jeunes ont démontré un intérêt de revenir dans la région dans les prochaines 5 années.
3. Les employeurs exigent une expérience de travail avant l'embauche d'un employé, ce qui est un défi pour les jeunes diplômés. 20 % des entreprises sondées trouvent qu'il y a un manque de motivation et de bonne attitude parmi les candidats. 29 % des entreprises trouvent qu'une barrière au développement des ressources humaines est que la formation n'est pas disponible au niveau local. Il y a peu de programmes qui préparent les travailleurs, surtout les jeunes, pour le marché de travail.

4. La population est vieillissante et l'exode des jeunes fait en sorte que des défis s'annoncent à l'horizon pour combler les postes sur le marché du travail. On prévoit davantage de défis lors de la retraite des « baby-boomers ». Selon le recensement 2006 de Statistique Canada, 22 % de la population d'Argyle est âgée de 50 à 64 ans. Nous observons qu'il y a 4 % de moins de jeunes âgés de 10 à 24 ans. Il y a un manque de diversification et de création d'emplois qui empêchera de retenir et d'attirer nos jeunes dans la région.
5. La valorisation et l'acquisition de compétences sont essentielles pour la population de la région. 22 % des personnes de la région d'Argyle âgée de 25 à 34 ans n'ont pas fait la douzième année alors que 35 % des personnes âgées de 35 à 64 ans sont dans cette situation. 21 % des entreprises indiquent que les candidats n'ont pas les compétences nécessaires pour les postes disponibles. Le manque de disponibilité locale des programmes de formation est une barrière au développement des compétences des ressources humaines pour 29 % des entreprises. Il faudra revoir les programmes et services à la lumière des réalités de scolarisation de cette région.

SECTION 7

PLAN DES RESSOURCES HUMAINES

7.1 Conscientiser, bâtir la capacité et l'engagement des intervenants

Pourquoi est-ce une priorité?	Raison d'être et but
<ol style="list-style-type: none"> 1. Il existe des ressources financières et matérielles chez les institutions éducatives telles que l'US-A, CSAP, NSCC et les organismes, mais peu de concertation et de communication entrent ces institutions, les employeurs, et les fournisseurs de services de développement économique et d'employabilité. 2. Il existe un besoin pour ces intervenants de se parler entre eux, de partager des idées et de travailler dans un même but. 3. Il y a un besoin de connaître la situation de la main-d'œuvre pour monter un effort concerté, concentré des intervenants pour adresser cette question. 	<p>Raison d'être Permettre aux intervenants en développement économique et en employabilité de communiquer leurs programmes et besoins en développement des ressources humaines par la création d'un réseau local des intervenants en employabilité.</p> <p>But Fournir un lieu où les intervenants (gouvernements, secteur privé, les fournisseurs de services) peuvent se concerter pour mettre en œuvre une stratégie intégrée de développement des ressources humaines.</p>
Objectifs	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Créer et réaliser un plan d'action intégré d'intervention et de pistes de solutions pour la rétention des travailleurs, l'amélioration des compétences, la diversification économique, le recrutement de travailleurs, et ainsi de suite. 	
Stratégies	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Création d'un réseau des intervenants en employabilité dans la région d'Argyle. 2. Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action intégré en développement des ressources humaines et adoption par les partenaires. 3. Développement et publication de bulletins annuels de réussites. Création d'un comité de travail sur la question de la main-d'œuvre. 	
Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> – Comité local des intervenants est mis en place. – Un plan d'action intégré est élaboré et mis en œuvre. – Les réussites sont publiées. 	<ul style="list-style-type: none"> – Concertation accrue des intervenants pour mettre en place un plan d'action et des nouvelles initiatives en employabilité. – Accroissement des programmes de formation pour améliorer les compétences.
Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> - Les programmes/outils existants concernant la main-d'œuvre ne sont pas assez reconnus parmi les entreprises, intervenants. - Selon les données du FFOM publiées en décembre 2008, il y a peu ou pas de lieux et/ou d'occasions de concertation entre les intervenants clés qui œuvrent dans les domaines de l'éducation, du gouvernement et des entreprises (PME) de la région d'Argyle (CSAP, US-A, CAE, CAAE, CDÉNÉ, SWSDA et secteur privé) - Manque de coordination entre les divers intervenants pour maximiser les ressources et pour travailler ensemble sur une vision commune de développement. 	

Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ressources humaines et développement des compétences Canada (jeunesse et aînés) 2. Women in Business Initiative (APÉCA) Lieu de partage pour femmes d'affaires — cours et rencontres (réseautage) 3. Ministère provincial du Travail et Développement de la main-d'œuvre (EMT, EDMT) 4. Programmes collégiaux US-A 5. Programmes Coop CSAP – APÉCA 6. Comité pour le recrutement et la rétention des médecins 7. Ministère de Développement économique provincial 	
Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> – Manque d'intérêt/engagement des jeunes dans la communauté. – Trouver les leaders clés et les personnes reconnues qui seront engagées dans la démarche. – Construire sur les données actuelles et obtenir le financement pour les initiatives. – Investissements continus en ressources humaines et financières des organismes clés et des bénévoles. – Approcher les personnes clés et les engager dans la démarche et bâtir les partenariats. – Développer des cibles raisonnables afin d'agir sur les données actuelles. – Bâtir des partenariats. – Communiquer et diffuser les informations au sein de la population. 	<ul style="list-style-type: none"> – Intégration de représentants jeunesse dans le réseau des intervenants en employabilité en Argyle. – Travailler ensemble avec les intervenants pour identifier les personnes clés selon les expertises recherchées. – Préparation des demandes de financement pour embaucher le coordonnateur local. – Une personne pour mettre les données à jour et faciliter l'accessibilité aux programmes de financement. – Développement de mesures de rendement et résultats souhaités afin de mesurer les progrès et rapporter ces progrès à la communauté. – Identification des forces de chacun des partenaires. – Identification des secteurs prioritaires de travailleurs pour l'établissement de comités de rétention/recrutement – Publication de rapports réguliers.

Thème 1 - Conscientiser, bâtir la capacité et l'engagement des intervenants

Activités	Organisme parrain (L) et partenaires	Les besoins en ressources humaines	Calendrier
1. Création et maintien d'un réseau des intervenants en employabilité en Argyle.	RDÉE régional (L) Partenaires : CAAE, CDÉNÉ, SEA, US-A, CSAP, Secteur privé, gouvernements, municipal, provincial, fédéral	1 RH bureau fournitures de bureau budget (CAAE)	2009-2010
2. Création d'un plan d'action intégré des partenaires en développement des ressources humaines et des organismes. participants	RDÉE régional (L) Partenaires : CAAE, CDÉNÉ, SEA, US-A, CSAP Secteur privé, gouvernements, municipal, provincial, fédéral	1 RH bureau fournitures de bureau budget (CAAE)	2009-2010
3. Développement et publication de bulletin de réussites.	RDÉE régional(L) Partenaires : CAAE, CDÉNÉ, SEA, US-A, CSAP Secteur privé, gouvernements, municipal, provincial, fédéral	1 RH bureau fournitures de bureau budget (CAAE)	Mars 2010, 2011, 2012

7.2 Accompagner les employeurs sur des questions reliées aux ressources humaines

Pourquoi est-ce une priorité?	Raison d'être et but
<ol style="list-style-type: none"> 1. Plusieurs ressources sont disponibles pour les employeurs. Selon nos recherches, plusieurs de ces programmes ne sont pas connus et utilisés par les petites et moyennes entreprises (PME) (étude des programmes et services gouvernementaux). 2. Il y a un besoin d'un mécanisme de partage afin que les ressources soient accessibles à la communauté des PME (sondage PMT 2008). 3. Les employeurs utilisent des méthodes élémentaires de recrutement, de rétention et de perfectionnement du personnel (sondage PMT 2008). 	<p>Raison d'être L'absence d'outils pour permettre aux employeurs de recruter et retenir des employés.</p> <p>But Fournir des ressources, outils et mécanismes appropriés aux petites et moyennes entreprises (PME) pour leurs activités de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.</p>
Objectifs	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fournir aux employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME) des outils appropriés de développement et de rétention des ressources humaines dans un monde où les travailleurs sont moins nombreux et plus demandés. 2. partager et mettre en place des mesures pour réduire les écarts entre la disponibilité de la main-d'œuvre et le marché du travail. 	
Stratégies	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Accompagner les petites et moyennes entreprises (PME) dans la recherche de programmes de financement et la mise en place de programme de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre. 2. Mettre en place un mécanisme de partage d'information entre les organismes clés et les entreprises. 3. Mettre en place des mesures pour réduire les écarts entre la disponibilité de la main-d'œuvre et le marché du travail. 	
Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et création d'une liste de sites Internet ayant cette information et qualité de l'information accessible aux entreprises. - Une banque de données sur les meilleures pratiques et un inventaire des programmes disponibles. - Un mécanisme de partage d'information est mis en place et soutenu. - Nombre de sujets discutés et qualité des mesures misent en place. 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance et partage accrus des meilleures pratiques pour recruter et retenir des travailleurs. - Participation accrue des PME acadiennes et francophones dans les programmes gouvernementaux visant à les habilitier dans le domaine des ressources humaines.

Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> - La connaissance de l'existence de ces ressources et programmes est limitée et peut être mieux connue par le milieu d'affaires. - Plusieurs programmes existent pour aider les entreprises en RH. - Besoin d'une direction pour que les PME puissent recevoir et se renseigner sur ce qui est disponible pour eux et comment accéder aux programmes. - Facilitation/accompagnement dans la rédaction de demandes 	
Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Centre d'aide en affaires et en entrepreneuriat (CAAE) 2. Services à l'emploi Argyle (SEA) 3. Programmes du ministère du Travail et Développement de la main-d'œuvre 4. Programmes du ministère fédéral de Ressources humaines et développement des compétences Canada 5. Sites web et informations au sujet 6. Service Canada 7. Nova Scotia Business inc. (Payroll Rebate Program, R&D tax credit) 	
Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> - Les PME sont souvent trop occupées pour traiter adéquatement des défis de ressources humaines. - La coordination pour accéder à de multiples programmes gouvernementaux est un investissement majeur en temps et en ressources. - Trop de confusion sur les différents programmes alors que les PME veulent des solutions rapides et faciles à implanter. 	<ul style="list-style-type: none"> - Communiquer l'importance du traitement des ressources humaines en entreprises. - Les intervenants partagent leurs connaissances (expertise) et conseils reliés aux ressources humaines. - Dresser un inventaire des programmes existants et rédaction en langage simple. - Accessibilité rapide aux programmes.

Thème 2 - Accompagner les employeurs sur des questions reliées aux ressources humaines

Activités	Organisme parrain (L) et partenaires	Les besoins en ressources humaines	Calendrier
1. Embauche d'une personne ressource pour la mise en œuvre des activités et monter le mécanisme de partage.	CAAE (L) Partenaires : CDÉNE Chambre de commerce SEA	Salaire, fournitures de bureau	2009
2. Développement d'une trousse et livraison d'ateliers sur le développement d'outils de gestion tels que les conditions de travail, descriptions de tâches, procédures d'entrevues, etc.	CAAE (L) Partenaires : CDÉNE Chambre de commerce SEA	Salaire, fournitures de bureau	2010
3. Organisation et tenue de rencontres du mécanisme de partage local pour mesurer les progrès.	CAAE (L) Partenaires : CDÉNE Chambre de commerce SEA Secteur privé Ministère du Travail	Salaire, fournitures de bureau	2009-2012
4. Identification de programmes d'aide financière disponibles pour les PME et rédaction de demandes.	CAAE (L) Partenaires : Chambre de commerce Secteur privé Ministère du Travail	Salaire, fournitures de bureau	2010

7.3 Faciliter la transition apprenants - travail

Pourquoi est-ce une priorité?	Raison d'être et but
<ol style="list-style-type: none"> 1. 19,5 % des entreprises sondées trouvent qu'il y a un manque de motivation et de bonne attitude parmi les candidats. (Sondage PMT 2008 Argyle) 2. 83 % des entreprises sondées indiquent que le service à la clientèle est une des habiletés importantes qu'ils recherchent. (Sondage PMT 2008 Argyle) 3. Quelques employeurs sondés croient que les candidats savent la théorie, mais ils ne peuvent pas la mettre en pratique. (sondage PMT 2008 Argyle) 4. 23 % des employeurs exigent une expérience de travail avant l'embauche d'un employé. (Sondage PMT 2008 Argyle) 5. Peu d'emplois dans la région pour des jeunes scolarisés au niveau universitaire. (sondage auprès des jeunes 2008) 6. 21 % des entreprises sondées indiquent que les candidats n'ont pas les compétences nécessaires pour les postes disponibles. (Sondage PMT 2008 Argyle) 7. 19,5 % des entreprises sondées disent que les jeunes n'ont pas une bonne attitude envers le milieu de travail pour les postes. (Sondage PMT 2008 Argyle) 	<p>Raison d'être :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour le marché du travail, les jeunes doivent avoir des stages en milieu de travail pour faciliter l'entrée sur le marché du travail à la suite de leur formation. 2. Seulement 2 des jeunes hors de la région d'Argyle (3 %) ont indiqué qu'ils seraient prêts à revenir dans la région si un emploi existait dans la région. 14 % des jeunes hors de la région d'Argyle ont indiqué une probabilité très forte ou forte de revenir dans les prochaines cinq années. 3. Réduire les possibilités que les jeunes quittent la région pour du travail. 4. Réduire le taux potentiel de jeunes à risque. <p>But : Faciliter la transition apprenants-travail pour que les diplômés aient des habiletés et compétences pratiques pour se lancer sur le marché de travail.</p>
Objectifs	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Expansion d'expériences en milieu de travail aux jeunes de la région. 2. Retenir un plus grand nombre de jeunes qui terminent la douzième année, les études collégiales et universitaires dans la région. 3. Mettre en place des mécanismes de transition et de rapatriement des jeunes par l'intégration des étudiants sur le marché de travail. 	
Stratégies	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Rétention des diplômés locaux (postsecondaires et école des métiers) dans la force ouvrière locale. 2. Création et appui aux programmes de transition école-travail (exemple : kit de travail avec options et opportunités). 3. Introduction de programmes de transition additionnels à la 8^e année. 4. Mettre en place des outils d'information afin d'inciter les anciens résidents et/ou gradués résidant à l'extérieur de la région à revenir. 5. Maintien ou création de programmes coopératifs et programmes d'apprentis. 6. Mise sur pied de programmes de transition additionnelle à la 8^e année. 	

Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> - Changements ou l'élaboration de programmes liés à l'entrepreneuriat ou éthique du travail. - Augmentation de fonds disponibles ou utilisés pour des programmes liés à la transition. - Augmentation de jeunes qui restent en région = diminution de jeunes qui quittent la région. 	<ul style="list-style-type: none"> - Étudiants mieux équipés pour la transition de l'école au travail. - Entrepreneurs/entreprises prendre avantage des programmes disponibles pour aider la transition. - Rétention accrue de nos jeunes travailleurs.
Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> - Peu ou pas de programmes qui préparent les jeunes pour le marché de travail. - Peu de connaissances des jeunes de la relation entre employeurs et employés. - Peu de participation au programme O2 entre le ministère de l'Éducation et US-A (collégial). - Peu de concertation et d'efforts pour retenir les jeunes et/ou immigrants dans la région à la suite des études. - Peu d'opportunités d'emploi dans le domaine d'étude des jeunes dans la région (sondage 2008). - Peu de programmes pour rapatrier les diplômés de la région. - Peu ou pas de suivi avec les étudiants (originaires de nos communautés) à l'étranger. 	
Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Kit (qui inclut O2- Options et Opportunités (investissons dans la jeunesse) 2. Service Canada <ul style="list-style-type: none"> • Programme objectif carrière • Connexion Compétence (Youth Skills Link) • Subvention salariale ciblée • Programme d'apprentis • Programme de travail indépendant 3. Programme coopératif 4. Immigration Navigator 5. Bourse de stage de perfectionnement (Société Nationale de l'Acadie) 6. Centres de service d'aide à l'emploi 7. APÉCA (YEDI) Initiative jeunesse 8. Programme « Entreprise-école » (existe au Canada, mais par dans la région du Sud-Ouest) 	

Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> - Préparer les étudiants pour la transition école-travail. - Les étudiants sont habitués à faire comme ils veulent durant leur scolarité et c'est difficile de s'adapter au marché de travail réglementé. - Le soutien et la coordination de l'initiative de rétention des diplômés locaux. - Soutenir et coordonner la coopération et le partenariat des intervenants aux programmes de transition école-travail entre les fournisseurs de services et les employeurs. - Trouver et obtenir du financement pour le développement de programmes. - Influence limitée sur le développement d'outils pédagogiques. - Il n'existe pas de programme pour attirer les anciens résidents et/ou diplômés pour qu'ils reviennent. - Difficultés pour les personnes en dehors de la région de connaître les emplois disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les programmes existants et introduire des nouveaux programmes qui s'occupent de mieux préparer nos jeunes pour le marché de travail. - Bâtir des partenariats et encourager le développement d'un plan d'action local. - Embauche d'un agent de liaison (coordination) et inclure les intervenants dans les démarches. - Dénicher les programmes de participation financière pour obtenir les fonds nécessaires. - Sensibiliser le CSAP de l'importance d'outils pédagogiques. - Encourager le développement d'un tel programme. - Mettre en place un mécanisme pour informer les personnes vivant à l'extérieur des emplois disponibles (ex. : site Internet).

Thème 3 - Faciliter la transition apprenants - travail

Activités	Organisme parrain (L) et partenaires	Les besoins en ressources humaines	Calendrier
1. Organisation et tenue de rencontres de sensibilisation et d'information entre les intervenants et les partenaires.	CAAE (L) Partenaires : CSAP Service Canada Ministère de l'Éducation	1 RH	2009
2. Promotion des programmes coopératifs et les programmes d'apprentis.	US-A (L) Partenaires : CAAE SEA	1 RH	2009-2011
3. Promotion des diplômés (postsecondaires et école des métiers) et expérience de travail dans le marché du travail local.	CAAE (L) Partenaire : Chambre de commerce	1 RH	2009-2012
4. Promotion des programmes de transition école-travail.	CSAP (L) Partenaires : CAAE US-A	1 RH	2009-2011
5. Introduction de programmes de transition additionnels au niveau	CSAP (L) Partenaire : CAAE	1 RH	2009-2012

élémentaire (primaire à 9e année).			
6. Rapatriement des anciens résidents et/ou diplômés pour qu'ils reviennent.	CAAE (L) Partenaires : Chambre de commerce Municipalité	1 RH	2009-2012
7. Élaboration et mise en œuvre des programmes d'apprentis dans la région.	US-A (L) Partenaires : NSCC CAAE SAE	1 RH	2009-2011
8. Exploration des possibilités d'implantation de programmes <Entreprises-Écoles>.	US-A (L) Partenaire : CAAE	1 RH	2009-2012

7.4 Améliorer les compétences

Pourquoi est-ce une priorité?	Raison d'être et but
<ol style="list-style-type: none"> 1. 30 à 50 % de la population des régions acadiennes de 25 ans et plus n'ont pas complété la douzième année (Argyle 25 à 34 = 22 % et 35 à 64 = 35 %) (le Profil communautaire 2008). 2. 8 % des diplômés des écoles n'ont pas de formation spécialisée (sondage 2008 Argyle). 3. 21 % des entreprises indiquent que les candidats n'ont pas les compétences nécessaires pour les postes disponibles (sondage 2008 Argyle). 4. 29 % des entreprises sondées sentent que la formation des ressources humaines n'est pas disponible au niveau local (sondage 2008 Argyle). 	<p>Raison d'être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selon les employeurs, il y a quatre compétences essentielles primordiales pour l'embauche de personnel lire, écrire, calculer, résolutions rapides des problèmes. - La main-d'œuvre locale n'a pas toujours les compétences pour accéder aux postes disponibles. <p>But : Construire une main-d'œuvre compétente et bien formée.</p>
Objectifs	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Faciliter l'accès aux employeurs aux programmes de perfectionnement du personnel en milieu de travail. 2. Faciliter la mise en place de formations pour les chômeurs et les personnes sans emploi. 3. Augmenter la productivité en entreprise. 	
Stratégies	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Distribution d'information (trousse d'information) et sensibilisation aux avantages d'avoir des programmes de formation en milieu de travail. 2. Sensibilisation sur les programmes existants pour aider les employeurs. 3. Mettre sur pied des programmes de formation ciblée sur les emplois disponibles sur le marché du travail et les compétences requises. 4. Campagne d'information des emplois disponibles dans la région destinée aux personnes en recherche d'emploi. 	
Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> - Niveau d'utilisation et qualité des programmes utilisés par les employeurs en milieu de travail. - Augmentation de personnes qui obtiennent la formation générale des adultes (FGA). - Preuve de croissance de scolarisation selon Statistique Canada 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accroissement de la main-d'œuvre qualifiée dans la région.

Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> - Niveau bas d'employabilité des Acadiens contribue à l'affaiblissement des régions acadiennes. - Concentration des emplois dans les secteurs primaires (pêche, agriculture, forêts) ce qui rend les régions acadiennes vulnérables aux fluctuations économiques. - Taux élevés de personnes en région sans un diplôme de 12^e année. - Manque des compétences nécessaires pour les postes disponibles. 	
Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Programme alphabétisation 2. NSSAL – Programme de formation générale des adultes; FGA 3. Gouvernement de la Nouvelle-Écosse – Formation en milieu de travail 4. Service Canada <ul style="list-style-type: none"> - Programme d'apprenti - Programme de travail indépendant 5. Initiative pour travailleurs plus âgés 6. Programmes de réinsertion des personnes en recherche d'emploi 	
Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> - Temps/dépenses associés avec l'amélioration des compétences. - Diversification économique - Manque de confiance en soi, particulièrement les personnes d'âge mature. - Connaissances des compétences requises en entreprise. - Des personnes dispersées et isolées avec des attentes et des besoins différents. 	<ul style="list-style-type: none"> - Travailler avec les entreprises et offres de cours en milieu de travail. - Recherche de possibilités de développement économique. - Valoriser les personnes et leur montrer les avantages d'améliorer leurs compétences. - Sensibilisation de la population et des intervenants aux besoins de compétences accrues dans la communauté. - Augmentation des services individualisés.

Thème 4 - Améliorer les compétences

Activités	Organisme parrain (L) et partenaires	Les besoins en ressources humaines	Calendrier
1. Détermination des besoins de formation en milieu de travail et les entreprises nécessitant des formations.	CAAE (L) Partenaire : SEA	Ressources humaines	2009
2. Session d'information publique sur les services disponibles pour les personnes sans emploi et l'importance et la valeur économique de la langue française en milieu de travail.	SEA (L) Partenaires : CAAE CDÉNÉ RDÉE N.-É. RHDCC	Ressources humaines	2009
3. Élaboration et production de trousse pour employeurs cherchant des activités de perfectionnement pour leurs employés.	CAAE (L) Partenaires : SAE Gouvernements municipal, provincial et fédéral	Ressources humaines	2009-2012
4. Aide pour la formation et l'amélioration des compétences en milieu de travail.	CAAE (L) Partenaires : SAE	1 RH	2009-2012

7.5 Construire la disponibilité de la main-d'œuvre

Pourquoi est-ce une priorité?	Raison d'être et but
<ol style="list-style-type: none"> 1. La population est vieillissante et prête pour la retraite. 2. Il y a moins de naissances et les jeunes quittent la région pour des emplois plus rémunérateurs ce qui vide les régions de cerveaux et à la longue il y aura moins de travailleurs pour les emplois disponibles. 3. 22 % de la population est âgée de 50 à 64 ans et 18 % de la population est âgée de 10 à 24 ans (le profil communautaire 2008 Argyle). 4. Le sondage des jeunes 2008 (250 en total) nous indique que 29 % de ces jeunes ne sont pas en région (Sondage PMT 2008 Argyle). 5. Les écoles du CSAP ont moins d'élèves - Argyle avait 251 élèves en 1997 et 235 en 2007 (Projet PMT 2008 Argyle). 	<p>Raison d'être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il y aura une pénurie de travailleurs dans la région dans 10 ans. - Permettre à la communauté de maintenir sa relève par la rétention et la diversification économique. <p>But : Maximiser la productivité des entreprises en ayant des travailleurs qualifiés et disponibles.</p>
Objectifs	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fournir une main-d'œuvre formée et disponible pour le marché du travail local à partir des travailleurs en région et des immigrants. 2. Faciliter l'acquisition de compétences aux personnes qui cherchent l'insertion sur le marché du travail. 	
Stratégies	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Encourager et rendre plus facile l'arrivée et l'intégration des nouveaux arrivants et immigrants. 2. Soutenir les travailleurs sous employés. 3. Faciliter l'accès aux formations adaptées aux besoins du marché du travail offerts par l'US-A. 	
Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> - Partage d'information facile entre les agences et les groupes clés de la région. - Augmentation dans la population de la main-d'œuvre. - Nombre de travailleurs qui prennent avantage des services. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rétention accrue des travailleurs dans la région. - Disponibilité accrue de cours de formation dans la région adaptés au marché du travail.
Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> - Dépopulation de nos communautés, population vieillissante – moins de ressources humaines. - Les employeurs ont des défis pour recruter des employés dans les usines. - Les jeunes sont sélectifs du type d'emploi qu'ils recherchent. - Prévision de difficultés de combler les postes avec la retraite des « baby-boomers ». Selon le profil communautaire 2008 Argyle, 22 % de la population est âgée de 50 à 64 ans. 	

- Il existe 4 % de moins de jeunes âgés de 10 à 24 ans que de personnes âgées de 50 à 64 ans dans notre région. En plus, selon le sondage des jeunes 2008 Argyle (250 en total) 29 % des jeunes ne sont pas restés en région.
- Une réduction assez élevée de ressources humaines qui laissent la région.
- Défis pour les travailleurs de 50 ans et + de prendre des formations en français.

Programmes existants

1. Site Web de l'immigration économique du CDÉNE
2. L'Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse
3. Ressources humaines de développement des compétences Canada (RHDC)
4. Ministère du Travail et Développement de la main-d'œuvre
5. Service à l'emploi Argyle (SEA)
6. South West Shore Development Authority (SWSDA)
7. GED et FGA (US-A et NSCC) formation générale des adultes et équivalence
8. Service Canada - Programme d'apprenti; formation générale des adultes
9. Programme d'alphabétisation
10. NSBI – Payroll rebate

Défis

- Des emplois qui ne payent pas beaucoup.
- Manque de diversité économique.
- Attirer des immigrants dépend sur l'utilisation maximale de leurs compétences et réduction des barrières de reconnaissance des compétences par des ordres professionnels et intégration dans la communauté.
- Plusieurs programmes et fournisseurs de services existent, mais ne sont pas coordonnés.
- Le travail saisonnier
- Défis de lecture et d'écriture après des années d'absence de scolarité en français
- Mise sur pied et perception locale d'un tel programme pour attirer des travailleurs de 55 ans et +.

Mesures pour réduire les défis

- Infrastructure pour attirer des compagnies avec des emplois payants.
- Faciliter la transition de qualifications des immigrants en travaillant avec les gouvernements et les ordres professionnels.
- Augmenter la collaboration entre fournisseurs de services.
- Diversification économique
- Sensibilisation aux programmes d'alpha le FGA etc. dans la communauté.
- Développement d'un programme qui vise ce groupe.

Thème 5 - Construire la disponibilité de la main-d'œuvre

Activités	Organisme parrain (L) et partenaires	Les besoins en ressources humaines	Calendrier
1. Sensibilisation de la communauté des efforts à déployer en : <ul style="list-style-type: none"> • Immigration et reconnaissance des acquis • FGA • La lecture et l'écriture et les services en place • Programmes d'alphabétisation • Programmes d'apprentis 	CDÉNÉ (L) Partenaires : RDÉE N.-É. Chambre de commerce Équipe Alpha RHDCC FANE L'Office de l'immigration	Salaire (agent), fournitures de bureau	2009-2012
2. Développement des incitatifs pour la rétention de la main-d'œuvre	Chambre de commerce (L) Secteur privé CDÉNÉ	Salaire (agent), fournitures de bureau	2009-2012
3. Recherches sur les possibilités de désigner la région du Sud-Ouest comme région où il fait bon vivre et travailler pour les 55 ans et +.	Municipalité (L) Partenaires : SEA CAAE CDÉNÉ	Salaire (agent), fournitures de bureau	2009-2012
4. Encourager et rendre plus facile l'arrivée et l'intégration des nouveaux arrivants et immigrants.	CDÉNÉ (L) Partenaires : FANE L'Office de l'immigration	Salaire (agent), fournitures de bureau	2009-2012

7.6 Créer des emplois payants et valorisants

Pourquoi est-ce une priorité?	Raison d'être et but
<ol style="list-style-type: none"> 1. Les entreprises sondées prévoient une augmentation de 122 emplois dans les prochaines 3 années (Sondage PMT 2008 Argyle). 2. Il y a eu en moyenne 99 diplômés par année dans les dernières 6 années (Sondage PMT 2008 Argyle). 3. Il y a un besoin de plus d'emplois pour retenir plus de nos jeunes. 	<p>Raison d'être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nécessité d'assurer la continuité de la communauté acadienne et francophone. - Nécessité de diversification économique par l'attraction d'entreprises spécialisées. <p>But : La rétention, par moyen d'emplois payants et valorisants, pour nos jeunes.</p>
Objectifs	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diversifier les secteurs industriels et encourager l'entrepreneuriat dans la population. 2. Création d'emplois en région permettant la rétention des jeunes formés. 3. Effectuer l'expansion des industries existantes. 	
Stratégies	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Inciter et encourager les personnes qui désirent une carrière en entrepreneuriat. 2. Encourager les entreprises existantes à participer aux programmes gouvernementaux de création d'emplois. 3. Accroître les activités de recherche et développement dans les régions acadiennes par le truchement de l'Université Sainte-Anne. 4. Développer le parc industriel. 	
Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> - Établissement d'une entreprise avec 50 emplois et +, payants et valorisants. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rétention de nos (jeunes) ressources humaines qualifiées. Réduction de personnes sur l'assurance chômage.

Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> - Les emplois dans le secteur des ressources primaires sont à la baisse ce qui nécessite de la diversification économique. - Il y a plus de diplômés par année que le nombre d'emplois prévus. - Peu de connaissances des programmes existants. - Peu de recherche et développement pour développer des nouveaux produits et services pour la commercialisation. - Peu d'emplois pour des personnes ayant une formation avancée. 	
Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Municipalités travaillent pour attirer des employeurs aux parcs industriels. 2. Recrutement et rétention de médecins – offres d'incitatifs aux médecins généralistes pour déménager et travailler dans la municipalité. 3. Subventions salariales ciblées 4. Nova Scotia Business inc. - Payroll Rebate Program 5. Community Development Trust Fund 6. CAAE 7. Service d'aide à l'emploi 	
Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> - Plus de jeunes qui entrent le marché du travail qu'il y a d'emplois disponibles. - Économie dépendante sur les ressources naturelles. - Nécessiter de créer et d'innover dans tous les secteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Encouragé la création d'emplois dans des secteurs d'avenir (secteur tertiaire). - Maximiser l'utilisation de programmes gouvernementaux. - Création d'un comité municipal pour rechercher et attirer et retenir des entreprises. - Évaluer le potentiel d'établir un institut de recherche et développement de produits et services à l'Université Sainte-Anne.

Thème 6 - Créer des emplois payants et valorisants

Activités	Organisme parrain (L) et partenaires	Les besoins en ressources humaines	Calendrier
1. Attraction d'entreprises dans la région par des mesures incitatives.	Municipalité (L) Partenaires : Chambre de commerce CDÉNÉ	1 RH Fournitures de bureau	2009-2012
2. Encourager et accompagner l'entrepreneuriat dans la région.	CAAE (L) Partenaire : CBDC	1 RH Fournitures de bureau	2009-2012
3. Les entreprises existantes maximisent les programmes gouvernementaux de création d'emplois.	Chambre de commerce Partenaires : CAAE CDÉNÉ	1 RH Fournitures de bureau	2009-2012
4. Mise en place d'un institut de recherche et de développement à l'Université Sainte-Anne.	US-A (L) Partenaires : Chambre de commerce CDÉNÉ	1 RH Fournitures de bureau	2009-2012
5. Mise en place du programme pour travailleurs âgés.	RDÉE N.-É. (L) Partenaires : US-A SEA CAAE	1 RH Fournitures de bureau	2009-2012

ANNEXE 1

QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES ENTREPRISES



INTRODUCTION

Bonjour, je m'appelle _____ et je téléphone de la part du Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse pour le projet de Réseau de développement économique et d'employabilité Nouvelle-Écosse (CDÉNÉ – RDÉE Nouvelle-Écosse).

Est-ce que je peux parler avec _____?

Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse parraine un projet de recherche sur la situation des ressources humaines des entreprises et groupes de la région. Toute information que vous partagez avec nous sera strictement confidentielle. Les résultats du sondage auprès de 200 entreprises dans les régions acadiennes de la province seront rendus publics à l'automne 2005 et font partie d'une démarche visant à aligner les besoins et compétences en ressources humaines avec ceux du marché du travail. Je vous remercie d'avoir accepté de faire partie de cette initiative du CDÉNÉ-RDÉE –Nouvelle-Écosse.

Je désire confirmer l'information ci-dessous de votre entreprise

INFORMATION SUR L'ENTREPRISE

1. Date du sondage : _____
2. Nom de l'entreprise : _____
3. Adresse civique: _____
4. Adresse postale : _____
5. Village : _____
6. Région : _____
7. Province : Nouvelle-Écosse
8. Code postal : _____
9. # de téléphone de l'entreprise _____
10. # de télécopieur _____
11. Site Web : _____
12. Personne contact : _____
13. Courriel : _____

14. Type d'entreprise. (Sélectionnez une catégorie)

✓	Catégories	Code SCIAN
	Agriculture, forêts, pêche, chasse	11
	Mines	21
	Utilités publiques	22
	Construction	23
	Manufacture	31
	Vente en gros	42
	Ventes au détail	44-45
	Transports et entreposage	48-49
	Technologies de l'information	51
	Finances et assurances	52
	Vente immobilière, location à court et long terme	53
	Professionnel, services scientifiques et techniques	54
	Gestion d'entreprises et compagnies	55
	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	56
	Services en éducation	61
	Santé et assistance sociale	62
	Arts, loisirs et récréation	71
	Accommodation et services de nourriture	72
	Autres services (sauf l'administration publique)	81
	Administration publique	92

15. Est-ce que vous pouvez décrire les produits / services de votre entreprise?

16. En quelle année fut fondée votre entreprise? _____**17. Est-ce qu'il existe des défis significatifs dans le secteur des affaires qui, selon vous, freinent la croissance de votre entreprise? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)**

✓	Réponses possibles	code
<input type="checkbox"/>	Exportation et troc	01
<input type="checkbox"/>	Les structures de taxes	02
<input type="checkbox"/>	La disponibilité de main-d'œuvre qualifiée	03
<input type="checkbox"/>	Accès au capital	04
<input type="checkbox"/>	L'environnement d'affaires dans cette municipalité	05
<input type="checkbox"/>	L'environnement d'affaires dans la province	06
<input type="checkbox"/>	Autres (spécifiez) _____	33
<input type="checkbox"/>	Pas de réponse	99

18. Quel est le statut légal de votre entreprise? (*Sélectionnez une réponse*)

✓	Réponses possibles	code
<input type="checkbox"/>	Propriétaire unique	01
<input type="checkbox"/>	Coopérative	02
<input type="checkbox"/>	Corporation limitée en responsabilité	03
<input type="checkbox"/>	Sans but lucratif	04
<input type="checkbox"/>	Autre (spécifiez) _____	33
<input type="checkbox"/>	Pas de réponse	99

19. Nombre de ressources humaines qui travaillent dans cette région ?

OCCUPATION PAR GROUPE

20. Quelles sont les 5 types d'emplois significatifs dans votre entreprise (significatif implique le type d'emploi qui a le plus de personnes ou des postes clés dans votre entreprise)?

(Demandez si des descriptions de tâches sont disponibles pour ces occupations, sur papier ou en format électronique. Si disponible donnez votre carte d'affaires avec les numéros de télécopieur et d'adresse de courrier électronique.)

	CODE CNP (4chiffres)	TITRE – DESCRIPTION	# EMP PERMANENT (8 mois +)	# EMP SAISONNIER (moins de 8 mois)
Q20A				
Q20B				
Q20C				
Q20D				
Q20E				

21. Quel est le nombre de vos ressources humaines par catégorie d'âge pour chaque occupation? (*Sélectionnez une réponse pour chaque occupation*)

Groupe d'âge	Q20A	Q20B	Q20C	Q20D	Q20E	code
15-24 ans						01
25-34 ans						02
35-44 ans						03
45-54 ans						04
55-65 ans						05
pas de réponse						99

22. Combien de personnes de vos ressources humaines dans ces occupations prendront leurs retraites dans les prochains trois ans?

	Q20A (#)	Q20B (#)	Q20C (#)	Q20D (#)	Q20E (#)
Insérez le nombre d'employés par occupation					

23. Quel est en moyenne le niveau d'éducation requis pour les ressources humaines débutant dans ces occupations? (*Sélectionnez une réponse pour chaque occupation*)

	Q20A	Q20B	Q20C	Q20D	Q20E	Code
Pas de secondaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	01
Secondaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	02
Certificat des métiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	03
Désignation professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	04
Diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	05
Degré universitaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	06
Expérience de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	07
Autre (spécifiez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33
Pas de réponse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	99

24. Avez-vous eu des augmentations ou réductions dans ces occupations dans la dernière année? (*Janvier 2004 à décembre 2004*)

	Q20A (#)	Q20B (#)	Q20C (#)	Q20D (#)	Q20E (#)
Augmentation					
Réductions					
Total (+/-)					

25. Pourriez-vous estimer les augmentations ou les réductions significatives dans les occupations pour les prochains trois ans :

	Q20A (#)	Q20B (#)	Q20C (#)	Q20D (#)	Q20E (#)	AUTRE	AUTRE
Augmentation							
Réductions							
Total (+/-)							

26. **Éprouvez-vous des difficultés à remplir des postes dans ces occupations?**
(Sélectionnez une réponse pour chaque occupation)

	Q20A	Q20B	Q20C	Q20D	Q20E	code
Oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	01
Non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	02
Pas de réponse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	99

27. **Quelles sont, selon vous, les causes des difficultés à remplir vos postes?**
(Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

✓	Réponses possibles	code
<input type="checkbox"/>	Les candidats n'ont pas les compétences que nous cherchons	01
<input type="checkbox"/>	Manque de motivation ou bonnes attitudes des candidats	02
<input type="checkbox"/>	Les candidats n'ont pas l'expérience requise	03
<input type="checkbox"/>	Climat économique défavorable	04
<input type="checkbox"/>	Climat économique favorable	05
<input type="checkbox"/>	L'entreprise n'est pas capable de payer les taux du marché	06
<input type="checkbox"/>	L'emploi nécessite des heures en soirée – heures indésirables	07
<input type="checkbox"/>	Absence de candidats en mesure de travailler au taux du marché	08
<input type="checkbox"/>	Absence de candidats intéressés dans ce type de travail	09
<input type="checkbox"/>	Absence de ressources pour le recrutement efficace	10
<input type="checkbox"/>	Les personnes compétentes ne veulent pas déménager dans la région	11
<input type="checkbox"/>	Pauvre progression de carrière – manque d'opportunités de progresser dans une carrière	12
<input type="checkbox"/>	Pauvre image du secteur	13
<input type="checkbox"/>	Région isolée – pauvre système de transport public	14
<input type="checkbox"/>	Travail saisonnier	15
<input type="checkbox"/>	Trop de compétition des autres employeurs	16
<input type="checkbox"/>	Absence de services de garde d'enfant	17
<input type="checkbox"/>	Autres (spécifier) _____	33
<input type="checkbox"/>	Pas de réponse	99

28. Quel impact, s'il y en a, que cette difficulté de recrutement a sur votre entreprise?

(Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

✓	Réponses possibles	code
<input type="checkbox"/>	Perte d'affaires aux compétiteurs	01
<input type="checkbox"/>	Perte de qualité du service	02
<input type="checkbox"/>	Retrait complet de l'offre de certains produits / services	03
<input type="checkbox"/>	Défis de rencontrer les objectifs de services aux clients	04
<input type="checkbox"/>	Défis pour introduire des changements technologiques	05
<input type="checkbox"/>	Difficultés à introduire des nouvelles pratiques au travail	06
<input type="checkbox"/>	Augmentation de perte de ressources humaines	07
<input type="checkbox"/>	Coûts accrus par l'usage de surtemps, la sous-traitance, ou l'accroissement temporaire des ressources humaines	08
<input type="checkbox"/>	Coûts de recrutement élevés par le placement d'annonces, agences de recrutement etc.	09
<input type="checkbox"/>	Perte d'efficacité- accroissement des inefficacités	10
<input type="checkbox"/>	Ne peut pas faire de l'expansion ou rencontrer les cibles de croissance	11
<input type="checkbox"/>	Autres (spécifiez) _____	33
<input type="checkbox"/>	Pas de réponse	99

29. Quelles mesures avez-vous prises pour faire face aux difficultés de recrutement? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

✓	Réponses possibles	code
<input type="checkbox"/>	Offrir plus de salaire et de bénéfices à l'employé	01
<input type="checkbox"/>	Offrir de la formation additionnelle afin d'attirer des candidats	02
<input type="checkbox"/>	Recrutement effectué dans différentes régions géographiques	03
<input type="checkbox"/>	Expansion du réseau de recrutement	04
<input type="checkbox"/>	Relations publiques accrues afin d'améliorer l'image de l'entreprise	05
<input type="checkbox"/>	La formation accrue au sein de la main-d'œuvre de l'entreprise	06
<input type="checkbox"/>	Les programmes de formation des débutants ont été accrus	07
<input type="checkbox"/>	Changements dans les pratiques de travail (heures flexibles, télétravail, travail à la maison)	08
<input type="checkbox"/>	Fournir de l'aide dans la garde d'enfant	09
<input type="checkbox"/>	Partager mes problèmes avec les institutions de formation et les entreprises similaires dans le secteur privé	10
<input type="checkbox"/>	Introduire du nouvel équipement dans l'usine	11
<input type="checkbox"/>	Chercher dans la main-d'œuvre de mes compétiteurs	12
<input type="checkbox"/>	Usage accru d'agences de recrutement extérieures – personnes temporaires	13
<input type="checkbox"/>	Rien n'a été fait	14
<input type="checkbox"/>	Autres (spécifiez) _____	33
<input type="checkbox"/>	Pas de réponse	99

30. **En termes de compétences et d'habiletés de votre main-d'œuvre, lesquelles seront importantes dans les prochains 3 ans? (*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent*)**

✓	Réponses possibles	code
<input type="checkbox"/>	Des compétences de base en informatique	01
<input type="checkbox"/>	Des compétences avancées en technologies de l'information ou de logiciels	02
<input type="checkbox"/>	Autres compétences technologiques ou pratiques	03
<input type="checkbox"/>	Compétences en communication	04
<input type="checkbox"/>	Compétences en services à la clientèle	05
<input type="checkbox"/>	Compétences en gestion	06
<input type="checkbox"/>	Compétences en lecture et écriture	07
<input type="checkbox"/>	Compétences en solutions rapides de problèmes	08
<input type="checkbox"/>	Compétences en calcul	09
<input type="checkbox"/>	Autres (spécifiez) _____	33
<input type="checkbox"/>	Pas de réponse	99

31. **Quelles mesures, s'il y en a, avez-vous prise pour réduire l'écart dans les compétences? (*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent*)**

✓	Réponses possibles	code
<input type="checkbox"/>	Rien, lois du marché	01
<input type="checkbox"/>	Accroître les programmes de formation de débutants apprentis	02
<input type="checkbox"/>	Fournir davantage de la formation dans l'entreprise	03
<input type="checkbox"/>	Changer les pratiques de travail	04
<input type="checkbox"/>	Resituer le travail dans un département de l'entreprise	05
<input type="checkbox"/>	Accroître les activités de recrutement	06
<input type="checkbox"/>	Autres (spécifiez) _____	33
<input type="checkbox"/>	Pas de réponse	99

32. **Est-ce que vous avez des activités de recrutement auprès de : (*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent*)**

✓	Réponses possibles	code
<input type="checkbox"/>	Les personnes qui quittent l'école?	01
<input type="checkbox"/>	Les personnes qui quittent le collège ou l'université?	02
<input type="checkbox"/>	Les gradués du secondaire / université?	03
<input type="checkbox"/>	Les autres provinces?	04
<input type="checkbox"/>	Les immigrants?	05
<input type="checkbox"/>	Ne recrute aucun des marchés ci-dessus	06
<input type="checkbox"/>	Autres (spécifiez) _____	33
<input type="checkbox"/>	Pas de réponse	99

33. **Quels outils utilisez-vous pour faire le recrutement de ressources humaines?**
(Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

✓	Réponses possibles	code
<input type="checkbox"/>	Annonces du poste dans les médias locaux	01
<input type="checkbox"/>	Guichet d'emplois	02
<input type="checkbox"/>	Centres d'aide à l'emploi	03
<input type="checkbox"/>	Recommandations	04
<input type="checkbox"/>	Bouche-à-oreille	05
<input type="checkbox"/>	Autres (spécifiez) _____	33
<input type="checkbox"/>	Pas de réponse	99

34. **Éprouvez-vous des difficultés à recruter, soit à l'interne ou l'externe, des services dans les métiers traditionnels?**

oui non

Si oui, quels métiers?

35. **Quels facteurs constituent des barrières au développement des compétences des ressources humaines dans l'entreprise?** (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

✓	Réponses possibles	code
<input type="checkbox"/>	Coût de la formation au niveau local	01
<input type="checkbox"/>	La formation n'est pas disponible localement	02
<input type="checkbox"/>	Le taux de transferts des ressources humaines aux concurrents	03
<input type="checkbox"/>	Qualité de la formation offerte	04
<input type="checkbox"/>	La pertinence de l'apprentissage et de l'information donnée	05
<input type="checkbox"/>	L'horaire des cours	06
<input type="checkbox"/>	Ne peut pas se permettre que le personnel prenne du temps de l'entreprise pour la formation	07
<input type="checkbox"/>	Pas de temps pour faire la recherche nécessaire pour acquérir la formation nécessaire en dehors de l'entreprise	08
<input type="checkbox"/>	Les ressources humaines ne sont pas intéressées	09
<input type="checkbox"/>	Autres (spécifiez) _____	33
<input type="checkbox"/>	Pas de réponse	99

36. Est-ce que vous embauchez des ressources humaines de l'extérieur de la région? Si oui, quel pourcentage?

	Région	Pourcentage	code
<input type="checkbox"/>	Autres régions de la Nouvelle-Écosse	%	01
<input type="checkbox"/>	Provinces de l'Atlantique	%	03
<input type="checkbox"/>	National (au Canada)	%	04
<input type="checkbox"/>	Autre pays	%	05
	<i>Total</i>	100%	

37. Voulez-vous recevoir une copie finale du rapport? oui non

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES JEUNES

Banque de données jeunes

Dans quelle langue cette personne a-t-elle répondu au sondage ?	
Français ____ Anglais ____	
Date du sondage _____	

1	Jeune (nom et prénom)			
2	Téléphone (jeune)			
3	Mère (nom et prénom)		Langue maternelle fra. <input type="checkbox"/> angl. <input type="checkbox"/>	
4	Père (nom et prénom)		Langue maternelle fra. <input type="checkbox"/> angl. <input type="checkbox"/>	
5	Téléphone des parents (contact)			
6	Année de naissance			
7	Diplômé du secondaire	Année : non <input type="checkbox"/>		
8	Éducation postsecondaire			
9	Plus haut niveau atteint	9	Baccalauréat	
		10	Maîtrise	
		11	Doctorat	
		12	MD	
		Certificat	Désignation prof.	
		Diplôme	Autre	
10	Discipline d'études			
11	Langue des études postsecondaires	français :	anglais :	autre :
12	Certifications	WHMIS (SIMDUT)	Food handlers	
		MED	CPR (RCR)	
		Premier soins	Fork lift	
		OHS	Intervention en cas de crise	
		Autre	Autre	
13	Emploi présent	Titre :		Aux études :
		Congé : maladie maternité		Sans emploi :
14	Français	parlé : <input type="checkbox"/>	écrit : <input type="checkbox"/>	maternelle : <input type="checkbox"/>
15	Anglais	parlé : <input type="checkbox"/>	écrit : <input type="checkbox"/>	maternelle : <input type="checkbox"/>
16	Enfant à charge	oui : <input type="checkbox"/> #	non :	
17	Dans quel village as-tu grandi ?			

18	Adresse (postale)	
19	Ville	
20	Province / État	
21	Code Postal / ZIP	
22	Adresse courriel	

(Si la personne habite toujours dans la région, allez à la question 25)

23. Maintenant, nous voudrions savoir à quel niveau aimeriez-vous revenir vous établir et travailler dans la région de Clare/Argyle dans les prochaines cinq années. Estimez la force de ce désir.

1 : très fort	
2 : fort	
3 : moyen	
4 : faible	
5 : très faible	

24. Cela dit, quelle est la probabilité que vous reveniez vivre et travailler dans la région de Clare / Argyle dans les prochaines 5 années ?

1 : très forte	
2 : forte	
3 : moyenne	
4 : faible	
5 : très faible	

25. Dans la région habitez-vous actuellement, quelle langue parlez-vous dans les domaines suivants ?

	presque toujours en anglais	un peu plus souvent en anglais	les deux langues également	un peu plus souvent en français	presque toujours en français
à la maison					
au travail					
avec vos amis					
dans les commerces et les magasins					
avec vos voisins					
dans les activités de loisirs					

26. Est-ce qu'il y a des activités culturelles en français dans votre région (celle où vous habitez présentement) ?

1 : presque jamais	
2 : rarement	
3 : parfois	
4 : souvent	
5 : très souvent	

27. À quelle fréquence participez-vous à ces activités ?

1 : presque jamais	
2 : rarement	
3 : parfois	
4 : souvent	
5 : très souvent	

28. **(Si toujours dans la région)** Est-ce que vous participez aux activités du festival acadien (Clare /Argyle) ?

1 : presque jamais	
2 : rarement	
3 : parfois	
4 : souvent	
5 : très souvent	

29. **(Si pas dans la région)** Est-ce que vous organisez vos vacances afin de participer au festival acadien (Clare / Argyle) ?

1 : presque jamais	
2 : rarement	
3 : parfois	
4 : souvent	
5 : très souvent	

30. Quel est selon vous la situation actuelle dans Clare/Argyle par rapport à....

	extrêmement difficile	plutôt difficile	passable	plutôt bonne	excellente	ne sais pas
la possibilité d'avoir du travail dans votre domaine						
la possibilité d'avancement ou de promotion						
la possibilité d'avoir du travail bien payé, considérant le coût de vie						

la variété d'activités culturelles (concerts, spectacles, théâtre)						
le nombre et la qualité des activités sportives et de loisirs						

31. Comment recevez-vous des nouvelles de votre région ?

Le Courrier		radio		Facebook	
Vanguard		TV		famille	
Chronicle Herald		Internet		autres (indiquez)	

32. J'aimerais maintenant vous poser deux dernières questions pour nous aider à comprendre comment vous vous décrivez. Vous considérez-vous comme étant :

surtout francophone	un peu plus francophone qu'anglophone	autant francophone qu'anglophone	un peu plus anglophone que francophone	surtout anglophone
1	2	3	4	5

33. Finalement, combien forte est votre identité acadienne en la plaçant sur une échelle de 1= très faible à 5= très forte ?

très faible	faible	modérée	forte	très forte
1	2	3	4	5

34. En ce qui concerne le marché du travail de la région, si nous sommes contactés par des employeurs à la recherche de ressources humaines, acceptez-vous d'être contacté par Le CDÉNÉ ou de recevoir des informations reliées aux emplois disponibles ?

oui		non	
-----	--	-----	--

35. Est-ce que vous avez d'autres commentaires à ajouter ? Autres commentaires.

ANNEXE 3

BIBLIOGRAPHIE

1. Statistique Canada. (2006) - Profils des communautés. <http://www.statcan.gc.ca/>.
2. Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse. (2008) Profil communautaire 2008 - Communauté acadienne et francophone de la région d'Argyle.
<http://www.cdene.ns.ca/RDÉE/PublicationsRDÉE/tabid/326/Default.aspx>
3. Développement des Ressources humaines Canada. (2001) Classification nationale des professions – Descriptions des professions.
4. Comité consultatif d'Argyle / CDÉNÉ - Document des forces, faiblesses, opportunités et menaces (2008) de la région d'Argyle.
5. Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse (2009) Plan de développement économique communautaire d'Argyle.

ANNEXE 4

Comité directeur de la mise en œuvre du plan

Le Comité directeur de la région d'Argyle n'est pas formé au moment de la rédaction de ce rapport. Le Comité directeur sera composé de représentants du secteur privé ainsi que des représentants d'agences et d'organismes qui ont un mandat auprès des ressources humaines et leur développement.

Le Comité directeur pour le « Plan de développement communautaire de la région d'Argyle » a contribué à l'élaboration de ce rapport, mais les membres de ce comité ne seront pas nécessairement les mêmes membres pour faire la mise en œuvre du Plan de ressources humaines. Voici une liste des membres actuels des comités consultatifs qui ont contribué à l'élaboration de cette stratégie. Parmi ceux-ci, certains ont démontré un vouloir de participer à la mise en œuvre des stratégies et activités proposées.

Membres du comité consultatif jeunesse

- Marie Louise d'Entremont-Gray
- Miguel d'Eon
- Jason LeBlanc
- Scott Surette

Membres du comité consultatif des entreprises

- Philip Atkinson
- Peter Boudreau
- Claude d'Entremont
- Ghislaine d'Eon
- Eddie Madden

Membres du comité de stratégies

- Peter Boudreau
- Jason LeBlanc
- Norbert LeBlanc
- Alain Muise
- Scott Surette

ANNEXE 5

Liste des acronymes utilisés dans ce rapport

APÉCA :	Agence de promotion économique du Canada atlantique
CAAE :	Centre d'aide en affaires et en entrepreneuriat
CAE :	Centre d'aide à l'emploi
CBDC :	Corporation au bénéfice du développement communautaire
CDÉNÉ :	Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse
CSAP :	Conseil scolaire acadien provincial de la Nouvelle-Écosse
FANE :	Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse
FGA :	Formation générale des adultes
NSCC :	Nova Scotia Community College
PME :	Petites et moyennes entreprises
PMT :	Partenariat sur le marché du travail
RAIE :	Réseau acadien des intervenants en employabilité
RDÉE N.-É. :	Réseau de développement économique et d'employabilité
RHDCC :	Ressource humaines et du développement des compétences Canada
SEA :	Services à l'emploi Argyle
SWSDA :	South West Shore Development Authority
US-A :	Université Sainte-Anne