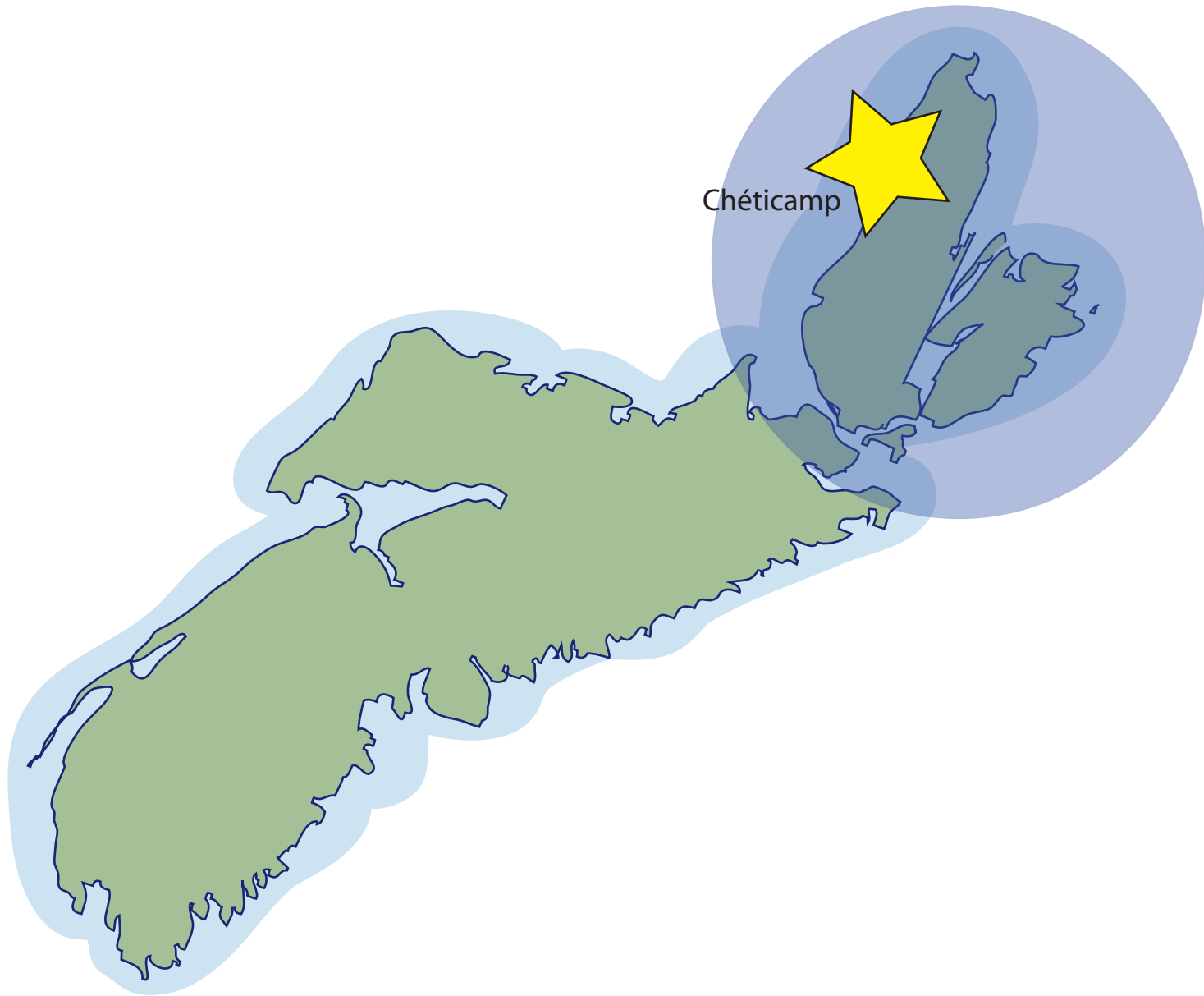


# Plan de ressources humaines

## Région du Cap-Breton

# Chéticamp

Mars 2009



# **RAPPORT FINAL**

**Besoins actuels et futurs du  
marché du travail  
et  
Plan de ressources humaines  
pour la région de Chéticamp**

**PRÉPARÉ POUR :**

**Les intervenants en employabilité de la région**

**PRÉPARÉ PAR :**

**Nathalie Arsenault  
Agente de développement économique,  
Chéticamp  
RDÉE Nouvelle-Écosse**

**PUBLIÉ LE 31 MARS 2009**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Définition des termes</b> .....	<b>4</b>
<b>Avant-propos</b> .....	<b>5</b>
<b>Mise en contexte</b> .....	<b>6</b>
<b>SECTION 1 - Les ressources humaines dans la région</b> .....	<b>9</b>
<b>SECTION 2 - Données et analyses démographiques des ressources humaines</b> .....	<b>11</b>
2.1 Population et marché du travail.....	11
2.2 Vieillesse de la population et exode des jeunes .....	13
2.3 Scolarité des ressources humaines en général.....	15
2.4 Données et analyse des emplois par groupe d'âge .....	17
2.5 Gains et revenus .....	24
<b>SECTION 3 - Données et analyses des entreprises</b> .....	<b>25</b>
3,1 Type d'entreprise et statut légal.....	26
3.2 Défis freinant la croissance des entreprises .....	27
3.3 Emplois saisonniers et permanents .....	28
3.4 Projections en matière d'emploi.....	30
3.5 Éducation et compétences recherchées .....	32
3.6 Barrières au développement des compétences.....	33
3.7 Données et analyses des pratiques de recrutement.....	35
3.8 Métiers traditionnels .....	39
<b>SECTION 4 - Résultats de sondage auprès des jeunes</b> .....	<b>40</b>
4.1 Scolarité des jeunes .....	40
4.2 Autres données sur les jeunes.....	46
<b>SECTION 5 - Intervenants en développement économique et employabilité</b> .....	<b>48</b>
5.1 Services d'aide et de soutien aux entreprises.....	48
5.2 Institutions d'enseignement et de formation continue .....	51
5.3 Paliers gouvernementaux.....	54

**SECTION 6 - CONSTATS ET CONCLUSIONS CLÉS ..... 55**

6.1	<i>Environnement</i> .....	55
6.2	<i>Transformation du marché du travail</i> .....	55
6.3	<i>Diversification économique</i> .....	55
6.4	<i>Équilibre entre l'offre et la demande du marché du travail</i> .....	56
6.5	<i>Politiques et pratiques – gestion des ressources humaines</i> .....	56
6.6	<i>Conclusions clés</i> .....	57

**SECTION 7- PLAN DES RESSOURCES HUMAINES DE LA RÉGION ..... 59**

7.1	<i>Conscientiser, bâtir la capacité et l'engagement des intervenants</i> .....	60
7.2	<i>Accompagner les employeurs sur des questions reliées aux ressources humaines</i> .....	63
7.3	<i>Faciliter la transition apprenants - travail</i> .....	66
7.4	<i>Améliorer les compétences</i> .....	69
7.5	<i>Construire la disponibilité de la main-d'œuvre</i> .....	72
7.6	<i>Créer des emplois payants et valorisants</i> .....	75

**ANNEXES**

1.	<i>Questionnaire à l'intention des entreprises</i> .....	78
2.	<i>Questionnaire auprès des jeunes</i> .....	88
3.	<i>Bibliographie</i> .....	89
4.	<i>Comité directeur de la mise en œuvre du plan</i> .....	90

## DÉFINITION DES TERMES

**Code CNP (ou Code NCP):** 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 : seulement les entreprises ayant 3 employés ou plus ont été sondées.

#### **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 de Chéticamp. Le rapport 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 à la réalisation de ce rapport. Sans l'expertise et les connaissances du marché du travail de ces personnes, ainsi que de la situation des ressources humaines dans la région, 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 de Chéticamp 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 du comité consultatif 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 de Chéticamp.

## MISE EN CONTEXTE

Le présent rapport est le fruit d'une planification ayant inclut 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 secondaire dans la région depuis 1990. 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 117 sondages auprès d'employeurs et de groupes ont été réalisés en 2007-2008. Près de 100% des employeurs et des groupes de la grande région de Chéticamp ayant plus de 3 employés ont été sondés au cours de cette période.

En 2005-2006, le RDÉE N.-É. (Réseau de développement économique et d'employabilité de la NÉ) a effectué 38 sondages dans la région de Chéticamp. Ce sondage a démontré un besoin immédiat dans les deux régions 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.

Selon le sondage de 2005-2006, les entreprises sondées ont indiqué de la difficulté à combler les postes suivants : Agents de prêts, charpentiers-menuisiers, les professionnels de relations publiques et de communications, les ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson et les représentants au service à la clientèle / services financiers. Selon 54,2% des répondants, les difficultés de recrutement présentent des défis à rencontrer les objectifs de service à la clientèle et un autre 46% indiquent que l'expansion est impossible pour ces mêmes raisons. 37,5% des entrepreneurs sondés ont exprimé une difficulté à recruter des gens des métiers traditionnels, notamment des électriciens et des plombiers, mais également des charpentiers, des soudeurs et des spécialistes en réfrigération. Parmi les projections en matière d'emploi, il y aura des retraites importantes dans les prochaines trois années dans les secteurs suivants : Enseignants au niveau secondaire, aide-infirmières, infirmières auxiliaires.

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 conclut 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 des 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 la 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 la croissance économique de la communauté acadienne de Chéticamp 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 de Chéticamp 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 117 entreprises et groupes avait pour objectif de :

Sonder les besoins et compétences en ressources humaines des marchés du travail dans la région de Chéticamp 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 de Chéticamp.
- 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 800 jeunes**, issus de la région, qui fournira des données importantes afin de combler les besoins et de préparer une planification des ressources humaines pour la région de Chéticamp. Cette banque de données identifie les compétences, les habiletés, les certifications et l'éducation formelle qu'on suivit les jeunes de Chéticamp. 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 réussir à combler les besoins en ressources humaines de nos employeurs locaux.

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 qui sont dans l'intérêt public de la région de Chéticamp.

## SECTION 1

### LES RESSOURCES HUMAINES DE LA RÉGION

L'économie de la région de Chéticamp demeure dépendante des ressources naturelles. La pêche et la foresterie ont permis à cette communauté côtière de prendre son essor. Grâce à des initiatives telles des coopératives de travail, la communauté a pu se prendre en mains et être le maître de son propre développement. Avec les avancées technologiques, les changements démographiques et la mobilité de la main d'œuvre, ces industries réussissent à peine à subvenir aux besoins toujours changeants de cette communauté en évolution. Une diversification économique et industrielle est nécessaire afin de s'ajuster aux nouvelles tendances qui ne cessent de progresser.

Le moteur économique de la région de Chéticamp a été, depuis longtemps, l'industrie de la pêche. Ce secteur, particulièrement le poisson de fond, était très lucratif dans les années 1980-1990. En plus de la flotte locale, les bateaux du reste du golfe faisait de Chéticamp leur port de débarquement car la morue et les autres poissons de fond se pêchaient près des côtes acadiennes au printemps et à l'automne lors de migrations annuelles. En plus des pêcheurs et des hommes d'équipages provenant de Chéticamp, il y avait une gamme d'emplois indirects pour la transformation, le déchargement et le transport du poisson partout dans les Maritimes. Cette pêche qui commençait dès la fonte des glaces et pouvait aller tard en décembre créait bien de l'activité dans la région à des moments de l'année où l'économie roulait au ralenti. Tous les secteurs en bénéficiaient.

L'effondrement des stocks des poissons de fonds et le moratoire subséquent sur la pêche de ces espèces en 1992 a entraîné une série de changements pour les travailleurs de la région. Plusieurs usines de transformation de poissons ont du fermé et donc nombreux emplois ont été perdus. Un grand nombre de travailleurs ont dû réorienter leurs carrières ou déménager à l'extérieur de la région pour trouver de l'emploi.

Une autre industrie du secteur primaire est l'industrie forestière où une compagnie de la région employait à elle seule 40 bûcherons sans compter les cuisiniers, les mécaniciens et les personnes qui transportaient le bois. Cette industrie a permis d'employer un bon nombre de travailleurs. Suite aux ravages de la tordeuse du bourgeon de l'épinette dans les années 1970, l'industrie s'est presque effondrée. Il reste peu de coupe sur les terrains privés et la compagnie de pâtes et papier a limité le montant de ses coupes.

Aujourd'hui, l'économie de la région acadienne et francophone de Chéticamp est tout de même dépendante de l'industrie primaire, mais beaucoup moins que par le passé. Le secteur des services, incluant l'industrie touristique, a pris de l'importance et emploie actuellement plus de 1000 personnes dans la région acadienne. L'impact du secteur primaire sur l'économie de la communauté de Chéticamp est tout de même impressionnant, représentant aujourd'hui environ 20 % des emplois totaux. La grande majorité des emplois dans ce secteur peu diversifié sont des emplois de pêche, avec au-delà de 135 pêcheurs autonomes.

L'industrie secondaire joue un rôle minime pour la communauté acadienne et francophone de la région de Chéticamp. Notons qu'il y a très peu de manufacture dans la région (avec aucune usine manufacturière). En effet, la grande majorité du secteur secondaire se consacre à la construction d'édifices, en plus d'une compagnie de construction de bateaux.

Plus de 75 % des Acadiens et francophones travaillent dans le secteur tertiaire. Par conséquent, ce secteur d'activité économique est, sans contredit, le moteur économique de la communauté acadienne et francophone de la région. Les sources majeures d'emplois dans le secteur tertiaire incluent la restauration qui crée 97 emplois, le centre d'appel avec 91 employés et le secteur de la santé qui emploie 85 personnes. Il y a tout de même un grand besoin de créer des emplois qui sont reliés plus directement aux compétences et qualifications des jeunes de 35 ans et moins qui ont quitté la région ou qui demeurent toujours à Chéticamp.

## SECTION 2

**DONNÉES ET ANALYSE DÉMOGRAPHIQUES DES RESSOURCES HUMAINES****2.1 POPULATION ET MARCHÉ DU TRAVAIL**

Le tableau 2.1 démontre le décroissement de la population dans la subdivision A du comté d'Inverness (subdivision de Statistiques Canada pour la région de Chéticamp). Entre 1996 et 2006, on observe une diminution de la population de plus de 10 % en 10 ans. Cette tendance a un impact considérable sur les ressources humaines dans la région.

Tableau 2.1 – Population et logements : Chéticamp (1996, 2001, 2006)

Population	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Population totale	6 595	6 010	5 865	913 460
Variation sur le recensement précédent	- 2,6 %	- 8,9 %	- 2,5 %	+ 0,6 %
Total des logements privés	3 040	3 153	3 300	425 681
Densité de la population (au kilomètre carré)	3,2	3,0	2,9	17,3
Superficie des terres (en kilomètres carrés)	1 944,7	2 029,6	2 029,6	52 917,

Source : Statistique Canada, recensement de 1996, 2001 et 2006 (échantillon : 100 %)

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 2.1.1 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 pendant la semaine précédent 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 2.1.1 – Activité : Chéticamp (1996, 2001, 2006)

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Population totale de 15 ans et plus	5 315	5 035	5 010	756 595
Personnes faisant partie de la population active	3 050	2 930	2 900	475 125
Personnes occupées	2 185	2 175	2 405	432 595
Chômeurs	865	735	495	43 530
Inactifs	2 265	2 125	2 110	280 470
Taux d'activité	57,5 %	56,6 %	57,9 %	62,9 %
Taux d'emploi	41,1	43,4	48,0	57,2
Taux de chômage	28,3	25,9	17,1	9,1

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

Entre 1996 et 2006, nous observons, à Chéticamp, une décroissance dans les catégories de professions suivantes : métiers, transport et machinerie et professions apparentées; professions propres au secteur primaire; transformation, fabrication et services d'utilité publique; et affaires, finances et administration. Les autres catégories d'emplois étaient à la hausse ou sont restées inchangées.

Tableau 2.1.2 – Professions : Chéticamp (1996, 2001, 2006)

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Population active expérimentée totale De 15 ans et plus	2 995	2 885	2 875	468 590
A – Gestion	205	190	255	41 700
B – Affaires, finances et administration	335	250	280	79 440
C – Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	65	75	75	25 025
D – Secteur de la santé	175	220	175	31 120
E – Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	135	145	190	39 350
F – Arts, culture, sports et loisirs	50	55	75	12 740
G – Ventes et services	775	835	775	122 870
H – Métiers, transport et machinerie et professions apparentées	500	470	430	69 965
I – Professions propres au secteur primaire	550	390	460	24 490
J – Transformation, fabrication et services d'utilité publique	205	255	160	21 890

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

Il est important de souligner le fait que les données du tableau 2.1.2 reflètent les professions qu'occupent les résidents de Chéticamp, mais ne reflètent pas nécessairement les emplois disponibles sur le territoire. Les données précédentes ne tiennent pas compte du fait que certaines personnes qui ont déclaré travailler dans un domaine spécifique pourraient effectivement travailler à l'extérieur de la région, tout en demeurant à l'intérieur de la région acadienne.

Le tableau 2.1.3 suivant donne un aperçu global du nombre d'entreprises et d'employés, peu importe la taille de l'entreprise. Ces données proviennent des informations recueillies dans le « Profil communautaire de Chéticamp – 2008 ». Cette liste inclut les entreprises/ organismes qui ont 3 employés ou moins, une donnée que Statistiques Canada et le sondage auprès des entreprises n'a pas pu ressortir. Selon ce tableau, il y a 1485 personnes sur le marché du travail.

Tableau 2.1.3 – Nombre d'employeurs et nombre d'employés par secteur

SECTEUR	NOMBRE D'ENTREPRISES /ORGANISMES	NOMBRE D'EMPLOYÉS
<b>SECTEUR PRIMAIRE</b>		
Industrie de la pêche	3	273
Industrie forestière	1	17
<b>TOTAL SECTEUR PRIMAIRE</b>	<b>4</b>	<b>290</b>
<b>SECTEUR SECONDAIRE</b>		
Industries agroalimentaires	2	6
Manufactures et transformation du bois ou autres ressources	1	15
Réparations générales et construction	6	32
<b>TOTAL SECTEUR SECONDAIRE</b>	<b>9</b>	<b>53</b>
<b>SECTEUR TERTIAIRE</b>		
Arts, artisanat, musique et écriture	1	30
Communications et technologies	4	13
Compagnies d'huile à chauffage	1	5
Éducation et formation continue	1	12
Gouvernement N.-É.	4	16
Gouvernement du Canada	9	66
Métiers (électriciens, plombier etc.)	14	51
Salons de beauté	8	11
Santé	7	176
Secteur communautaire	6	36
Services financiers, comptables et assurances	10	52
Stations de services (vente d'essence et réparations)	8	32
Tourisme, hébergement et restauration	37	344
Transport et livraison	5	17
Vente de produits (aliments, vêtements et autres)	29	154
Autres (centre d'appel, centre funéraire, etc.)	9	124
<b>TOTAL SECTEUR TERTIAIRE</b>	<b>153</b>	<b>1 485</b>
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>166</b>	<b>1485</b>

## 2.2 VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET EXODE DES JEUNES

L'analyse des tableaux suivants permet de constater une diminution de la population constante chez les groupes d'âge de 0 à 49 ans, sauf quelques stagnations. Nous observons également une augmentation constante chez la majorité des groupes d'âge entre 50 et 85 ans et plus. L'âge moyen de la population a augmenté de presque 10 ans en 10 ans.

Le tableau 2.2 démontre les caractéristiques des recensés selon leur âge entre 1996-2006. Ces données intégrales ont été recueillies en demandant l'âge des recensés 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 inférieur à « x ». Nous observons que la population de

Chéticamp est vieillissante avec une dénatalité importante. Le tableau 2.2.1 offre un aperçu des tendances d'âge de cette région. Entre 1996 et 2006, on note une décroissance de 5,2 % dans la catégorie 0 à 14 ans et une croissance de 4,7 % dans la catégorie d'âge de 65 ans et plus. L'âge médian a grimpé de 38,8 ans à 48,1 ans en 10 ans, l'indice de vieillissement le plus remarquable des régions acadiennes de la Nouvelle-Écosse. On observe également que les jeunes entre 15 et 34 ans quittent la région mais que les individus de 50 ans et plus reviennent dans la région pour la retraite.

Si cette tendance n'est pas renversée, la communauté risque de se trouver dans une situation précoce où il y aura très peu de ressources humaines en mesure de combler les besoins des employeurs.

Tableau 2.2 – Caractéristiques selon l'âge : Chéticamp (1996, 2001, 2006)

Groupes d'âge	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Population totale	6 595	6 010	5 865	913 460
0-4 ans	330	245	185	42 040
5-9 ans	430	320	245	48 145
10-14 ans	440	405	330	56 245
15-19 ans	505	395	400	61 440
20-24 ans	390	270	245	56 775
25-29 ans	355	255	210	50 595
30-34 ans	435	340	245	54 635
35-39 ans	515	425	345	60 945
40-44 ans	505	470	440	75 720
45-49 ans	510	485	490	77 205
50-54 ans	415	510	490	71 705
55-59 ans	365	435	565	67 880
60-64 ans	330	390	445	51 920
65-69 ans	300	300	415	40 155
70-74 ans	280	250	260	33 140
75-79 ans	220	180	225	26 435
80-84 ans	150	200	175	19 870
85 ans et plus	120	135	155	18 610
Âge médian	38,8	43,9	48,1	41,8
Pourcentage de la population 15 ans et plus	81,8 %	83,7 %	86,9 %	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 %)

Nous observons, à Chéticamp, une tendance vers la dénatalité et une hausse du pourcentage de la population de 65 ans et plus. La population entre 15 et 64 ans demeure stable et près de la moyenne provinciale.

Tableau 2.2.1 – Tendances des âges : Chéticamp (1996, 2001, 2006)

Groupes d'âge	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Pourcentage de la population âgée de 0-14 ans	18,2 %	16,2 %	13,0 %	16,0 %
Pourcentage de la population âgée de 15-64 ans	65,5	66,1	66,2	68,8
Pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus	16,2	17,7	20,9	15,1
Ratio de groupe d'âge 0-14 ans par rapport à 65 ans et plus	1,1	0,9	0,6	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 : 100 %)

Le tableau 2.2 nous a démontré que le taux d'exode des jeunes est en augmentation dans la région. Toutefois, les données du Statistiques Canada ne permettent pas de déterminer vers quelle destination ces jeunes se rendent, dans quels domaines ils ont étudié et où ils sont rendus dans leur cheminement professionnel. Des données précises sur les lieux de résidence des jeunes seront présentées dans la section 4 de ce rapport.

### 2.3 SCOLARITÉ DES RESSOURCES HUMAINES EN GÉNÉRAL

Cette section portera sur le niveau de scolarité de la population de Chéticamp ainsi que des exigences des employeurs vis-à-vis l'éducation et les compétences requises. Cette section traitera également les données précises sur l'éducation des jeunes qui demeurent en région à partir des données recueillis dans la banque de données des jeunes.

Le tableau 2.3 dénote une diminution considérable de personnes sans certificat secondaires. On observe également un accroissement de personnes ayant terminé leurs études universitaires ainsi que les personnes avec un certificat ou un diplôme d'une école de métier ou d'autres études non-universitaires.

Tableau 2.3 – Scolarité (1996, 2001, 2006)

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Toutes les personnes âgées de 15 ans et plus	3 365	3 185	2 930	756 595
Personnes sans certificat secondaire	1 625	1 355	1 115	202 775
<b>Pourcentage n'ayant pas de certificat secondaire</b>	<b>48,3%</b>	<b>42,5%</b>	<b>38,1%</b>	<b>27,8%</b>
Personnes avec un certificat d'études secondaires ou l'équivalent	255	270	395	172 800
Personnes ayant fait des études postsecondaires partielles (études non terminées)	445	290	N/D	30 250
Personnes avec un certificat ou un diplôme d'une école de métiers ou d'autres études non universitaires	820	1 010	1 150	226 395
Personnes ayant terminé des études universitaires	220	260	270	110 355
<b>Pourcentage avec certificat secondaire et/ou études postsecondaires</b>	<b>51,7%</b>	<b>57,5</b>	<b>61,9%</b>	<b>72,2</b>

Source : Statistique Canada, recensement de 1996, 2001 et 2006  
Programme d'appui aux langues officielles février 2004

Tableau 2.3.1 – Plus haut niveau de scolarité atteint de la population âgée de 25 ans et plus (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	59,4	33,7	26,4	25,3 %
Pourcentage de la population âgée de 25 ans et plus avec un certificat d'études secondaires ou un diplôme de niveau Supérieur	43,8	66,3	73,6	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	27,6	40,7	49,7	34,0%
Pourcentage de la population âgée de 25 ans et plus ayant terminé les études universitaires	8,6	11,4	10,8	20,0%

Source : Statistique Canada, recensement de 1996, 2001 et 2006

Le tableau 2.3.2 présente le niveau d'éducation par groupe d'âge. Puisque les données pour les citoyens de 35 ans et plus sont regroupées dans une catégorie, il est difficile d'observer des tendances. Nous observons des niveaux d'éducation élevés dans la catégorie d'âge de 25-34 ans. En ce qui a trait au groupe d'âge 15-24 ans, il est important de souligner que la plupart sont encore aux études au niveau secondaire et postsecondaire.

Tableau 2.3.2 – Niveau d'éducation par groupe d'âge

Description	2006	N.-É. 2006
<b>Population Totale de 15 ans et plus</b>	<b>5 010</b>	<b>756 595</b>
Aucun certificat, diplôme ou grade	1 905	202 775
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	965	172 800
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	700	90 420
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre établissement d'enseignement non universitaire	705	135 975
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	280	30 650
Certificat, diplôme ou grade universitaire	450	123 980
<b>Population Totale âgée de 15 à 24 ans</b>	<b>650</b>	<b>117 770</b>
Aucun certificat, diplôme ou grade	315	51 165
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	195	41 635
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	45	3 900
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre établissement d'enseignement non universitaire	25	8 675
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	25	2 375
Certificat, diplôme ou grade universitaire	50	10 015
<b>Population Totale âgée de 25 à 34 ans</b>	<b>450</b>	<b>104 750</b>
Aucun certificat, diplôme ou grade	50	12 060
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	105	23 190
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	95	10 190
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre établissement d'enseignement non universitaire	130	26 505
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	10	4 030
Certificat, diplôme ou grade universitaire	5	28 775

Population Totale âgée de 35 à 64 ans	2 745	402 995
Aucun certificat, diplôme ou grade	830	82 220
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	485	82 865
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	425	60 525
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre établissement d'enseignement non universitaire	505	85 005
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	205	18 420
Certificat, diplôme ou grade universitaire	290	73 955

Source : Statistiques Canada – Profils des Communautés Échantillon 20%

## 2.4 DONNÉES ET ANALYSE DES EMPLOIS PAR GROUPE D'ÂGE

Les tableaux 2.4 et 2.4.1 nous offre un aperçu des emplois prédominants par groupes d'âges dans la région de Chéticamp ainsi qu'un aperçu des retraites anticipées d'ici trois ans selon le sondage auprès des employeurs de la région.

Nous pouvons observer que les emplois occupés par les 15-24 ans sont principalement des emplois saisonniers qui ne requièrent aucune étude postsecondaire. Quant aux occupations prédominantes du groupe d'âge de 25-34 ans, nous constatons que les postes prédominants ont plus d'exigences par rapport à l'éducation postsecondaire (technologues en biologie et aide-enseignants).

Pour le groupe d'âge 35 à 44 ans, le poste prédominant est manœuvre dans la transformation de poissons. Les autres postes pour ce groupe d'âge exigent généralement aucune étude postsecondaires. Le seul poste prédominant qui exige des études postsecondaire dans ce groupe d'âge est le poste d'enseignant (B.Éd). Le groupe d'âge 45 à 54 ans est le groupe d'âge où il y a le plus d'infirmières, en plus d'avoir 16 enseignants. Ces postes demandent des études postsecondaires.

Chez les 55-64 ans, deux postes exigeants des qualifications spécialisées s'y retrouvent : les postes d'artisans et de directeur de services d'hébergement. Ces données démontrent un grand besoin en relève car ces personnes vont prendre leur retraite sous peu.

Tableau 2.4 – Occupations par groupes d'âges

OCCUPATION PAR GROUPE D'ÂGE		
CODE CNP	OCCUPATION	NOMBRE D'EMPLOYÉS
<b>15 à 24 ans</b>		
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	32
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	29
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	18
5135	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	16
6611	Caissiers/caissières	15

<b>25 à 34 ans</b>		
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	19
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	17
2221	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	15
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	11
6472	Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	10
<b>35 à 44 ans</b>		
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	33
6242	Cuisiniers/cuisinières	23
4141	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	21
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	14
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	14
<b>45 à 54 ans</b>		
6242	Cuisiniers/cuisinières	22
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	22
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	17
4141	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	16
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/ aides-soignantes et préposés/ préposées aux bénéficiaires	16
<b>55 à 65 ans</b>		
5244	Artisans/artisanes	17
6663	Concierges et concierges d'immeubles	14
6242	Cuisiniers/cuisinières	11
632	Directeurs/directrices de services d'hébergement	11
4141	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	10

Le tableau 2.4.1 des pages suivantes nous donne un aperçu des types d'emplois occupés par les divers groupes d'âge à Chéticamp.

Tableau 2.4.1 Emplois totaux par groupe d'âge et par Code NCP

Code CNP	Occupations	15-24	25-34	35-44	45-54	55-65	Nombre total d'employés
0014	Cadres supérieurs/cadres supérieures – santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles	0	0	0	1	0	1
0114	Directeurs/directrices d'autres services administratifs	0	0	2	1	0	3
0122	Professionnels/professionnelles des services aux entreprises de gestion	0	0	0	4	0	4
0123	Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises	0	1	1	0	1	3
0131	Directeurs/directrices de la transmission des télécommunications	0	0	3	0	1	4
0132	Directeurs/directrices des services postaux et de messageries	0	0	0	1	1	2
0311	Directeurs/directrices des soins de santé	0	0	1	1	0	2
0313	Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes	0	0	0	4	0	4
0511	Directeurs/directrices de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	0	0	2	0	0	2
0512	Directeurs/directrices – édition, cinéma, radio télédiffusion et arts de la scène	0	0	1	0	0	1
0513	Directeurs/directrices de programmes et de services de sports et de loisirs	0	0	1	0	2	3
0621	Directeurs/directrices – commerce de détail	0	3	6	10	10	29
0631	Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	0	1	8	7	3	19
0632	Directeurs/directrices de services d'hébergement	0	0	2	7	11	20
0651	Directeurs/directrices d'autres services	0	1	1	0	0	2
0711	Directeurs/directrices de la construction	0	0	1	0	2	3
0712	Constructeurs/constructrices et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire	0	1	0	0	1	2
0713	Directeurs/directrices des transports	0	0	0	0	1	1
0721	Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	0	0	0	2	0	2
0811	Constructeurs/constructrices et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire	0	0	0	1	1	2
0911	Directeurs/directrices de la fabrication	0	0	0	1	0	1
0912	Directeurs/directrices des services d'utilité publique	0	2	0	0	0	2
1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	0	0	2	3	1	6

Code CNP	Occupations	15-24	25-34	35-44	45-54	55-65	Nombre total d'employés
1231	Teneurs/teneuses de livres	0	4	10	11	2	27
1232	Teneurs/teneuses de livres	0	2	1	2	0	5
1241	Agents/agentes de prêts	0	0	1	6	1	8
1242	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	0	0	0	0	1	1
1243	Secrétaires juridiques	0	0	0	1	0	1
1411	Secrétaires médicaux/secrétaires médicales	0	1	3	1	4	9
1414	Commis de bureau généraux/commis de bureaux générales	2	2	0	1	1	6
1431	Réceptionnistes et standardistes	2	0	1	0	0	3
1433	Représentants/représentantes au service à la clientèle – services financiers	3	3	5	5	1	17
1441	Commis de soutien administratif	0	0	0	1	1	2
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	10	3	6	5	5	29
1461	Commis au courrier et aux services postaux et personnels assimilés	0	0	1	1	0	2
2221	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	0	15	1	0	0	16
2225	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	0	0	0	6	5	11
2242	Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)	0	0	0	1	0	1
2273	Officiers/officières de pont du transport par voies navigables	0	0	1	0	2	3
2282	Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	0	0	0	0	0	0
3112	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	0	1	2	0	1	4
3114	Vétérinaires	0	0	0	0	1	1
3131	Pharmaciens/pharmaciennes	0	1	0	1	1	3
3152	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	2	2	9	9	7	29
3212	Techniciens/techniciennes de laboratoire médical	0	0	0	1	1	2
3213	Technologues et techniciens/techniciennes en santé animale	0	0	0	1	0	1
3215	Technologues en radiation médicale	0	0	0	1	1	2
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	0	0	8	1	3	12
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	1	1	7	16	5	30

Code CNP	Occupations	15-24	25-34	35-44	45-54	55-65	Nombre total d'employés
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	0	0	1	0	0	1
4141	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	0	6	21	16	10	53
4154	Ministres du culte	0	0	0	1	0	1
4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	1	3	0	0	0	4
5131	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel	0	0	0	1	0	1
5135	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	16	0	0	0	0	16
5136	Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels	0	0	0	1	0	1
5225	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	3	0	1	0	0	4
5231	Annonceurs/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision	0	0	2	0	0	2
5241	Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	0	0	1	0	0	1
5244	Artisans/artisanes	0	1	1	8	17	27
5254	Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs	1	1	0	1	0	3
6211	Superviseurs/superviseuses – commerce de détail	0	1	2	3	3	9
6212	Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	0	0	2	1	0	3
6231	Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance	0	0	4	1	1	6
6241	Chefs	7	3	3	4	3	20
6242	Cuisiniers/cuisinières	4	6	23	22	11	66
6251	Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande – commerce de gros ou de détail	0	1	1	0	1	3
6252	Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	2	2	2	3	1	10
6261	Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	0	4	0	0	0	4
6271	Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières	0	1	0	1	0	2
6272	Directeurs/directrices de funérailles et embaumeurs/embaumeuses	1	0	0	2	0	3
6411	Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros	0	1	0	0	0	1
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	0	1	0	2	2	5
6435	Réceptionnistes d'hôtel	0	5	0	4	2	11

Code CNP	Occupations	15-24	25-34	35-44	45-54	55-65	Nombre total d'employés
6441	Guides touristiques et guides itinérants/guides itinérantes	4	0	1	1	0	6
6442	Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	6	0	1	0	1	8
6452	Barmans/barmaids	1	2	8	4	1	16
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	29	19	14	17	3	82
6463	Agents/agentes d'application de règlements municipaux et autres agents/agentes de réglementation, n.c.a.	0	0	0	0	5	5
6471	Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	0	9	7	6	5	27
6472	Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	0	10	1	1	0	12
6611	Caissiers/caissières	15	6	12	14	9	56
6621	Préposés/préposées de stations-service	4	1	1	2	0	8
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes – commerce de détail	2	0	0	0	0	2
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	32	17	14	22	6	91
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	18	3	5	4	3	33
6651	Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	0	0	0	1	0	1
6661	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	5	2	13	14	5	39
6662	Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	1	0	1	1	1	4
6663	Concierges et concierges d'immeubles	1	0	9	12	14	36
6681	Personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec	0	1	0	0	2	3
7215	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	0	0	0	2	1	3
7222	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	0	0	1	0	0	1
7241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	0	1	1	1	0	3
7251	Plombiers/plombières	0	1	0	0	1	2
7265	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	0	0	0	2	0	2
7266	Forgerons/forgeronnes et monteurs/monteuses de matrices	0	0	0	0	0	0
7271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	0	1	6	6	2	15

Code CNP	Occupations	15-24	25-34	35-44	45-54	55-65	Nombre total d'employés
7272	Ébénistes	2	1	0	3	0	6
7283	Carreleurs/carreuses	0	0	0	1	1	2
7294	Peintres et décorateurs/décoratrices	0	0	0	2	2	4
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	0	0	1	0	3	4
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	0	0	4	3	2	9
7322	Débosseleurs/débosseleuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	0	0	0	0	1	1
7331	Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides	2	0	0	1	1	4
7335	Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et autres équipements	0	0	2	0	0	2
7351	Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de machines auxiliaires	0	0	1	0	0	1
7411	Conducteurs/conductrices de camions	0	2	4	4	5	15
7413	Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses	0	0	0	0	1	1
7414	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie	0	0	1	0	0	1
7421	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	1	1	1	3	9	15
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	0	0	0	1	1	2
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	1	1	3	0	1	6
7612	Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	0	5	1	3	0	9
8211	Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	0	0	0	1	0	1
8421	Conducteurs/conductrices de scies à chaîne et d'engins de débardage	0	0	0	0	2	2
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	0	0	12	1	3	16
9213	Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	0	0	1	1	0	2
9471	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	0	0	0	0	1	1
9491	Monteurs/monteuses de bateaux et contrôleurs/contrôleuses de montage de bateaux	0	0	0	1	0	1
9494	Vernisseurs/vernisseuses en finition et en réparation de meubles	0	1	0	0	1	2
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	6	11	33	4	5	59
		<b>185</b>	<b>175</b>	<b>310</b>	<b>324</b>	<b>227</b>	<b>1221</b>

## 2.5 GAINS ET REVENU

Dans le tableau 2.6, les gains pour la région de Chéticamp sont présentés. Nous observons que les gains médians pour les personnes de 15 ans et plus sont fluctuants dans cette région entre 1995 et 2005.

Tableau 2.5 – Gains : Chéticamp (1995, 2000, 2005)

Description	1995	2000	2005	N.-É. 2005
Personnes de 15 ans et plus avec gains	3 365	3 130	3 145	508 305
Gains médians – personnes de 15 ans et plus (en dollars)	15 656 \$	18 949 \$	13 903 \$	22 608 \$
Personnes de 15 ans et plus avec gains ayant travaillé toute l'année à temps plein	635	735	820	255 050
Gains médians – personnes de 15 ans et plus ayant travaillé toute l'année à temps plein (en dollars)	28 967 \$	30 843 \$	32 072 \$	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 précédent le recensement provenant des sources suivantes : salaires; revenu agricole; revenu non agricole net de l'exploitation d'une entreprise non constituée en société et/ou 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.

Tableau 2.5.1 – Revenus : Chéticamp (1995, 2000, 2005)

Description	1995	2000	2005	N.-É. 2005
Personnes de 15 ans et plus avec un revenu	4 990	4 775	4 805	718 340
Revenus médians – personnes de 15 ans et plus (en dollars)	14 444 \$	15 275 \$	21 053 \$	22 815 \$
Composition du revenu total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Gains – comme pourcentage du revenu total	57,3	59,4	54,6	70,2
Transferts gouvernementaux – comme pourcentage du revenu total	35,4	29,4	28,8	15,1
Autres revenus en espèces – comme pourcentage du revenu total	7,3	11,2	16,6	14,6

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

Tableau 2.5.2– Répartition des revenus en chiffres : Chéticamp (1996, 2001, 2006)

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Moins de 20 000 \$	2 565 (51,4 %)	2 885 (60,4 %)	2 022 (48,8 %)	323 220 (45,5 %)
20 000 \$ - 50 000 \$	2 250 (45,0 %)	1 580 (33,1 %)	1 766 (42,6 %)	274 355 (38,3 %)
50 000 \$ et plus	180 (3,6 %)	310 (6,5 %)	357 (8,6 %)	120 775 (16,8 %)
Total	4 995	4 775	4 145	718 350

Source : Statistique Canada, recensement de 1996, 2001 et 2006 (échantillon : 20 %) et Community Counts (selon les données du recensement de 1991, 1996, 2001 et 2006)

## SECTION 3

### **DONNÉES ET ANALYSES DES ENTREPRISES**

#### **Contexte**

L'administration d'un sondage vise à mieux connaître les besoins en ressources humaines et de croissance économique de la communauté acadienne de Chéticamp afin de permettre à la communauté d'intensifier ou d'établir des activités pour intervenir sur le marché du travail. Un sondage de 38 entreprises de la région de Chéticamp fut effectué en 2005. Le projet fut repris pour rejoindre une plus grande représentation d'employeurs sur le marché du travail. Le sondage fait partie des efforts des communautés acadiennes pour faciliter la croissance économique et la création d'emploi. Les sondages ont également des données sur les pratiques et les méthodes de recrutement.

#### **Profil sommaire de l'économie en région**

La région de Chéticamp dépend fortement de deux industries saisonnières, soit la pêche et le tourisme. Cette dernière contribue à la proportion immense du secteur tertiaire, avec plus de 70% des employés de la région œuvrant dans le secteur touristique. L'industrie de la pêche est responsable pour la majorité d'emplois du secteur primaire (l'exploitation des ressources naturelles, représentent 20% des emplois), dont au-delà de 135 personnes sont des pêcheurs autonomes.

Les entreprises sondées se trouvent dans des domaines économiques variés tels l'accommodation et les services de nourriture, la vente au détail, les services de santé, les finances et les assurances ainsi que la construction. Ces quatre activités économiques proviennent du secteur tertiaire alors que la dernière est une activité économique du secteur secondaire.

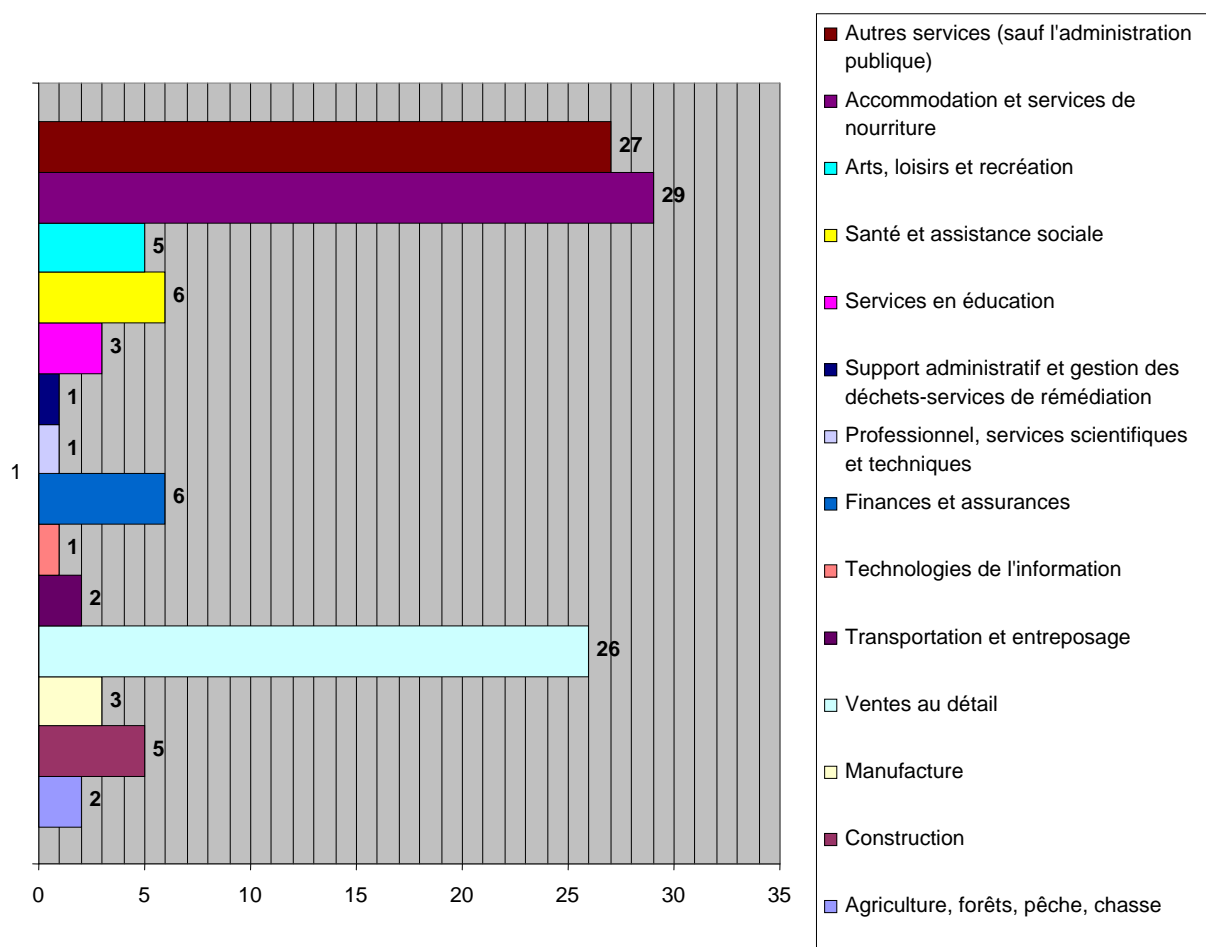
#### **Méthodologie**

Il y a eu 117 sondages administrés dans la région de Chéticamp. Seulement les entreprises ou organismes ayant 3 employés ou plus furent sondés car les besoins en ressources humaines des très petites entreprises sont minimes.

### 3.1 TYPE D'ENTREPRISE ET STATUT LÉGAL

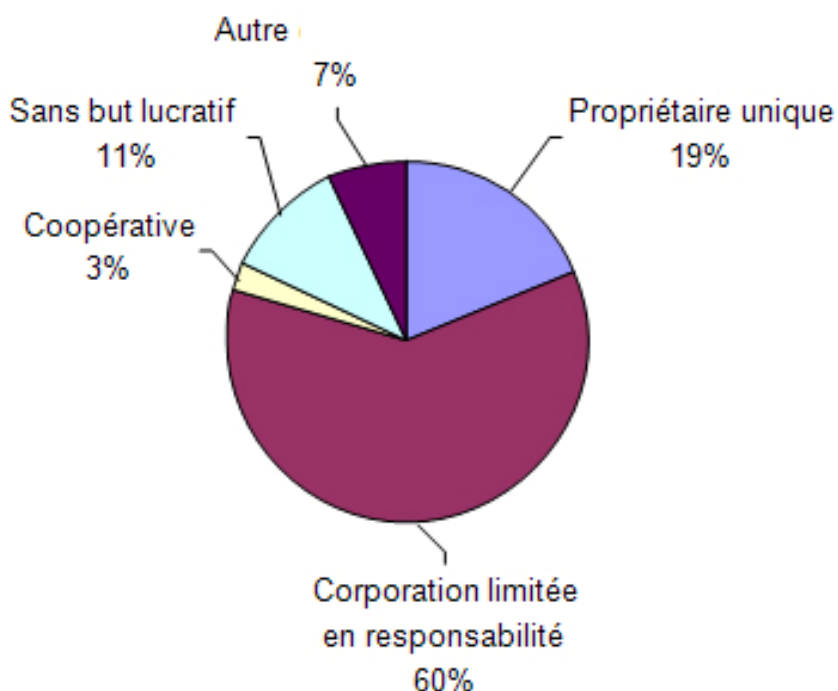
Le graphique 3.1 démontre de quelle façon ont répondu chacun des répondants en ce qui a trait à la catégorie dans laquelle se trouve leur entreprise. La catégorie « Autres services » se démarque comme étant une des cinq catégories des plus importantes, en termes de nombre d'entreprises sondées. Toutefois, cette catégorie ne représente pas un type d'entreprise comme tel. Afin de mieux représenter les cinq catégories principales d'entreprises sans induire le lecteur en erreur, les six catégories les plus peuplées sont affichées au graphique ci-après. De ces six catégories d'entreprises, tous viennent du secteur tertiaire.

Graphique 3.1 – Types d'entreprises



Le graphique 3.1.1 démontre que la plupart des entreprises et organismes sondés sont incorporés. Soixante pourcent des entreprises de Chéticamp sont des corporations limitées en responsabilités et 19% sont de propriétaire unique. Les organismes à but non lucratif représentant 11 % des répondants. Le mouvement coopératif est toujours présent et actif dans la région avec un total de 3%. La catégorie « autres » reflète les travailleurs autonomes non-constitués en société.

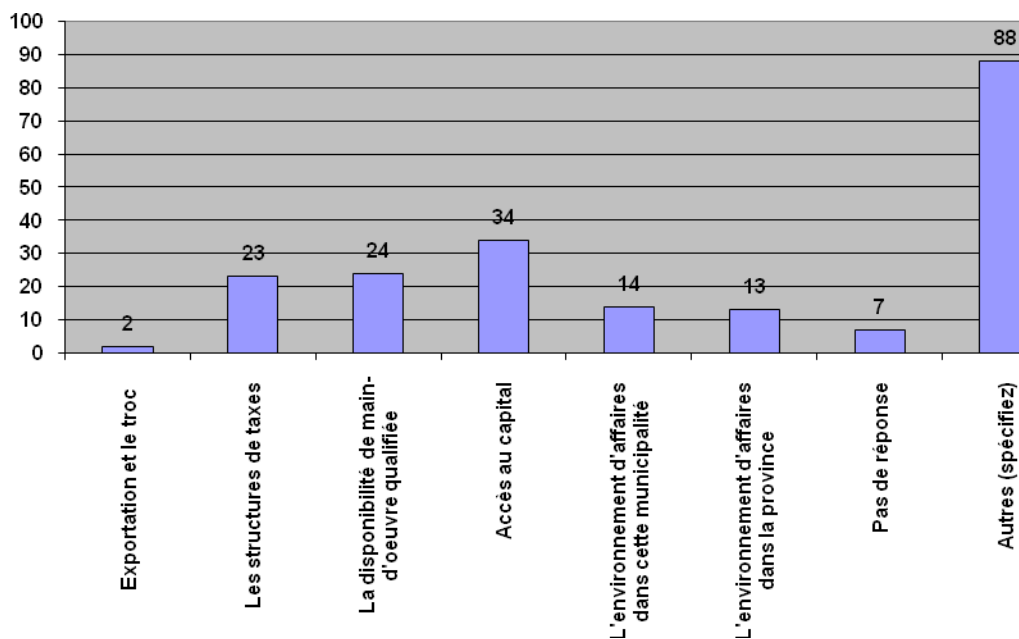
Graphique 3.1.1 – Statut légal des entreprises



### 3.2 DÉFIS FREINANT LA CROISSANCE DES ENTREPRISES

Le graphique 3.2 démontre les défis freinant la croissance des entreprises. La grande majorité des entrepreneurs sondés ont indiqué avoir des défis par rapport à la croissance de leurs entreprises. Trente-quatre entreprises ont mentionné l'accès au capital comme étant un défi important. De plus, le manque de disponibilité de ressources humaines qualifiées dans la région représente un défi considérable car 24 des entreprises sondées l'ont mentionné. Un des commentaires les plus fréquents quant aux défis freinant la croissance des entreprises étaient la mention de la situation économique locale actuelle, ainsi que le déclin du nombre de touristes. Ces réponses étaient données dans la catégorie 'Autres'. Selon ce sondage, on pourrait conclure que la majorité des entreprises sondées du secteur tertiaire de la région de Chéticamp éprouve des difficultés à trouver de la main-d'œuvre pour permettre sa croissance économique.

Graphique 3.2. – Défis freinant la croissance des entreprises



### 3.3 EMPLOIS SAISONNIERS ET PERMANENTS

Selon le tableau 3.3, la majorité des emplois permanents dans la région sont issus du secteur tertiaire. Le plus grand nombre d'emplois permanents provient du centre d'appel qui embauche 91 personnes. Le domaine de l'éducation est également une source d'emplois permanente importante pour la région. On remarque également que plusieurs postes permanents existent au niveau des services communautaires et sociaux, un domaine grandissant.

Tableau 3.3 – Cinq occupations ayant le plus d'employés permanents

Titre de poste	Nombre d'employés
Autre personnel élémentaire de la vente	91
Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	53
Cuisiniers/cuisinières	32
Caissiers/caissières	32
Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	31

Le tableau 3.3.1 démontre qu'une grande part des emplois saisonniers provient de l'industrie de la pêche ainsi que de l'industrie touristique.

Tableau 3.3.1 – Cinq occupations ayant le plus d'employés saisonniers

Titre de poste	Nombre d'employés
Manœuvres dans la transformation du poisson	60
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	55
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	36
Caissiers/caissières	28
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	28

Selon le tableau 3.3.2, l'augmentation la plus significative du nombre d'employés fut dans le secteur d'acteurs/actrices et comédiens/comédiennes avec cinq emplois. Parmi celles-ci, on ne note aucun emploi provenant du secteur primaire, trois emplois provenant du secteur secondaire et 15 provenant du secteur tertiaire. Les « resto-bar » ont augmenté le nombre d'employés en ce qui a trait aux « barmans », aux cuisiniers et aux serveurs d'aliments et de boissons. Les postes de technologues et techniciens en biologie exigent habituellement un diplôme d'études collégiales de deux à trois ans dans un domaine relié à l'agriculture, à la biologie, à la microbiologie, à la faune ou à la gestion des ressources. En général, il semble avoir très peu de nouveaux emplois générés parmi les types d'emploi mentionnés par les employeurs sondés.

Tableau 3.3.2 – Cinq occupations ayant eu des augmentations en nombre d'employés (2007)

Titre du poste	Nombre d'employés
Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	5
Barmans/barmaids	4
Cuisiniers/cuisinières	3
Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	3
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	3

La majorité des occupations ayant eu des réductions en nombre d'employés sont des postes qui ne nécessitent aucune scolarité postsecondaires. Les postes de charpentiers, par contre, exigent un diplôme d'études secondaires et un programme d'apprentissage de trois à quatre années.

Tableau 3.3.3 – Cinq occupations ayant eu des réductions en nombre d'employés (2007)

Titre de poste	Nombre d'employés
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	5
Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	3
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	3
Cuisiniers/cuisinières	2
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	2

Très peu de réductions de personnel sont prévues dans les entreprises sondées dans la région et toutes les réductions sont issues du secteur tertiaire. Les postes de directeurs/directrices – commerce de détail sont essentiellement des gérants de magasins et nécessitent un diplôme secondaire et de l'expérience. Un diplôme d'étude secondaire est exigé pour les postes de cuisiniers/cuisinières et de commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé. Les postes de caissiers/caissières requièrent généralement quelques journées d'étude tandis que les postes de préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage (travaux légers) n'exigent pas de scolarité spécifique.

### 3.4 PROJECTIONS EN MATIÈRE D'EMPLOIS

Dans cette section, vous trouverez une série de tableaux qui donnent les projections en matière d'emploi.

Le tableau 3.4 démontre les emplois pour lesquels nous retrouvons le plus grand nombre de retraites anticipées selon le sondage auprès des entreprises. Nous pouvons constater que 5 des retraites anticipées sont des positions de gestion ou de propriétaire, signalant un besoin de succession dans les années à venir. Il y a également un besoin pour la relève dans des domaines spécialisés tels celui d'artisans / artisanes. Les emplois de cuisiniers/cuisinières, de concierges d'immeubles et de préposés/ préposées à l'entretien ménager et au nettoyage (travaux légers) ne requièrent pas des études secondaires. Toutes ces occupations se retrouvent dans le secteur tertiaire.

Tableau 3.4– Retraites anticipées d'ici trois ans (2007)

Titre du poste	Nombre d'employés
Cuisiniers/cuisinières	6
Concierges et concierges d'immeubles	6
Artisans/artisanes	5
Directeurs/directrices – commerce de détail	5
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	5

Tableau 3.4.1–Cinq occupations ayant le plus grand nombre d'augmentations prévues dans les trois prochaines années (2007)

Titre du poste	Nombre d'employés
Autre personnel élémentaire de la vente	25
Directeurs/directrices de la transmission des télécommunications	6
Manœuvres dans la transformation du poisson	5
Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	5
Ébénistes	5

Le plus grand nombre d'emplois en augmentation prévue provient du domaine « Autre personnel élémentaire de la vente » avec 25 emplois. De tous les emplois, cinq sont du domaine primaire, cinq du domaine secondaire et 36 du domaine tertiaire. Les emplois d'ébénistes demandent un certificat de métier. Les emplois de directeurs/directrices de la transmission des télécommunications exigent habituellement un diplôme d'études universitaires en sciences, en génie électrique ou dans un domaine connexe. Les emplois «Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé» requièrent le diplôme secondaire et parfois de la formation. Les autres emplois (manœuvre dans la transformation de poisson et autre personnel élémentaire de la vente) ne requièrent pas nécessairement un certificat d'études secondaires.

Tableau 3.4.2 – Cinq occupations ayant le plus grand nombre de réductions prévues dans les prochaines années

Titre de l'emploi	Nombre d'employés
Caissiers/caissières	4
Cuisiniers/cuisinières	3
Directeurs/directrices – commerce de détail	2
Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	2
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	2

Très peu de réductions de personnel sont prévues dans les entreprises sondées dans la région et toutes les réductions sont issues du secteur tertiaire. Les postes de directeurs/directrices – commerce de détail sont principalement des gérants de magasins et nécessitent un diplôme secondaire et de l'expérience. Un diplôme d'étude secondaire est exigé pour les postes de cuisiniers/cuisinières et de commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé. Les postes de caissiers/caissières requièrent généralement quelques années d'étude tandis que les postes de préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage (travaux légers) n'exigent pas de scolarité spécifique.

### 3.5 ÉDUCATION ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES

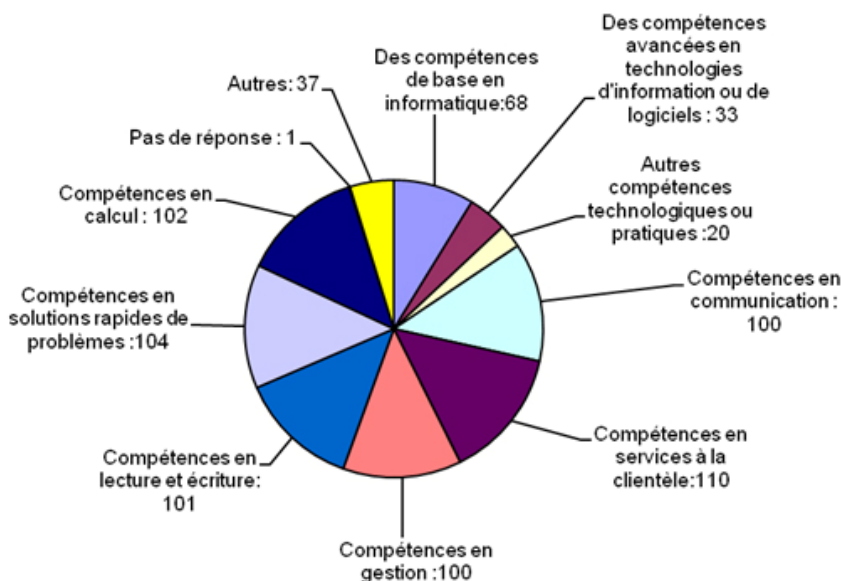
Parmi les employeurs sondés, 24 % des emplois existants demandent le diplôme d'études secondaires, 35 % demandent l'expérience de travail alors que 9% demandent un certificat des métiers.

Graphique 3.5 – Niveau d'éducation requis au sein des entreprises et organismes de la région



Nous avons également demandé aux employeurs quelles compétences seraient importantes pour eux chez leurs ressources humaines. Le graphique suivant démontre les compétences recherchées par les employeurs.

Graphique 3.5.1 – Compétences et habiletés recherchées d'ici trois ans



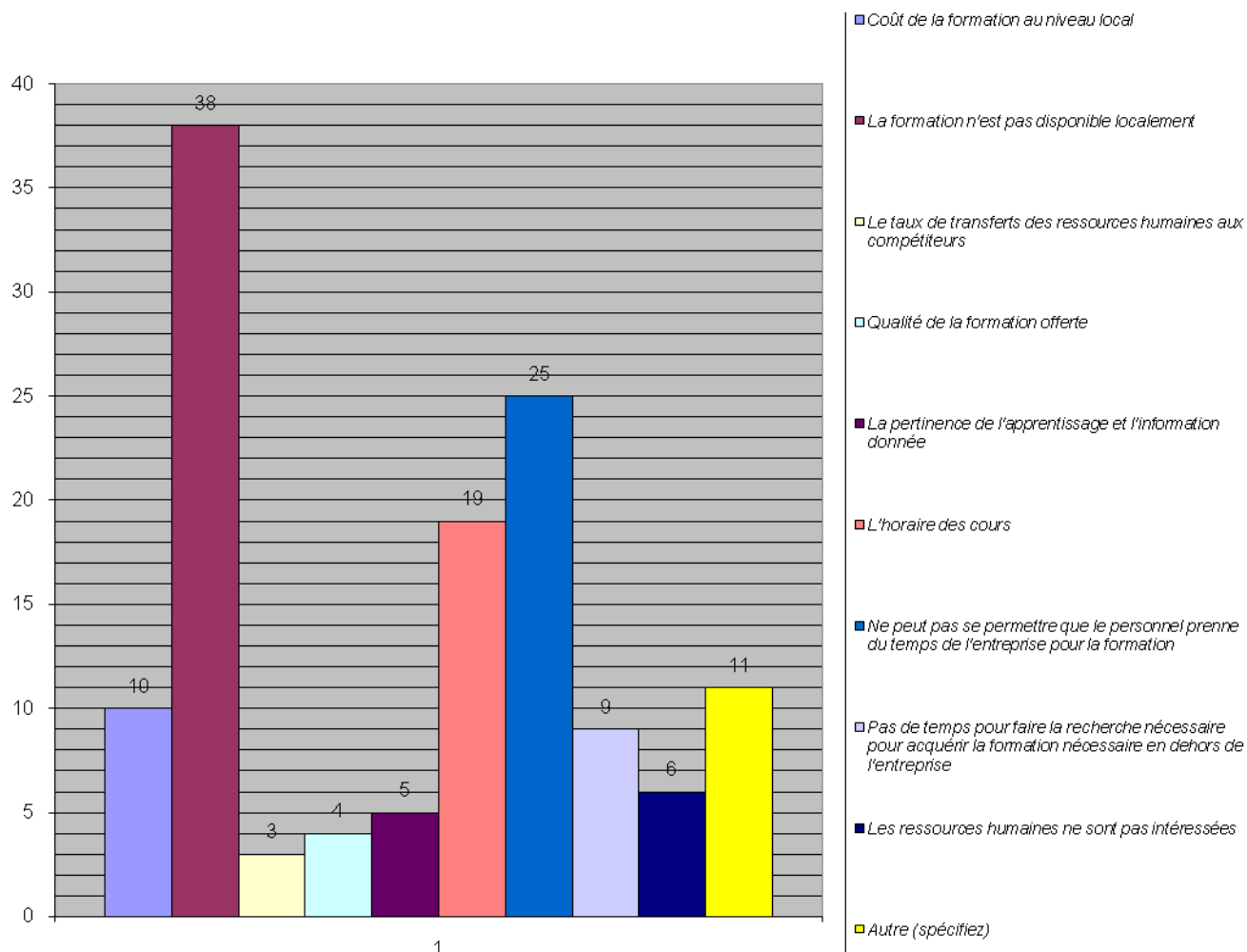
Des compétences en service à la clientèle se démarquent comme une habileté en demande puisque 94 % des employeurs l'ont signalée. Les compétences recherchées en solutions rapides de problèmes (indiqué par 89 % des employeurs sondés) et les compétences en lecture et écriture (indiqué par 86 % des employeurs sondés) sont également en demande. Les habiletés recherchées en général sont le bilinguisme, le travail multitâches, le travail sous pression et la capacité d'autoapprentissage.

### 3.6 BARRIÈRES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le graphique 3.6 démontre les barrières au développement des compétences. Il est à noter que 58 employeurs ont mentionné que la formation n'est pas disponible localement, alors ils ont recours à des programmes de formation de l'extérieur. On remarque alors que la disponibilité locale des programmes de formation est la plus grande barrière. Les entrepreneurs doivent alors se diriger vers des centres urbains (Sydney, Halifax, Moncton, ou ailleurs) afin de profiter d'une formation de qualité. Certaines entreprises offrent un programme de formation interne. Plusieurs entreprises (25) ne peuvent pas se permettre que le personnel prenne du temps de l'entreprise pour de la formation.

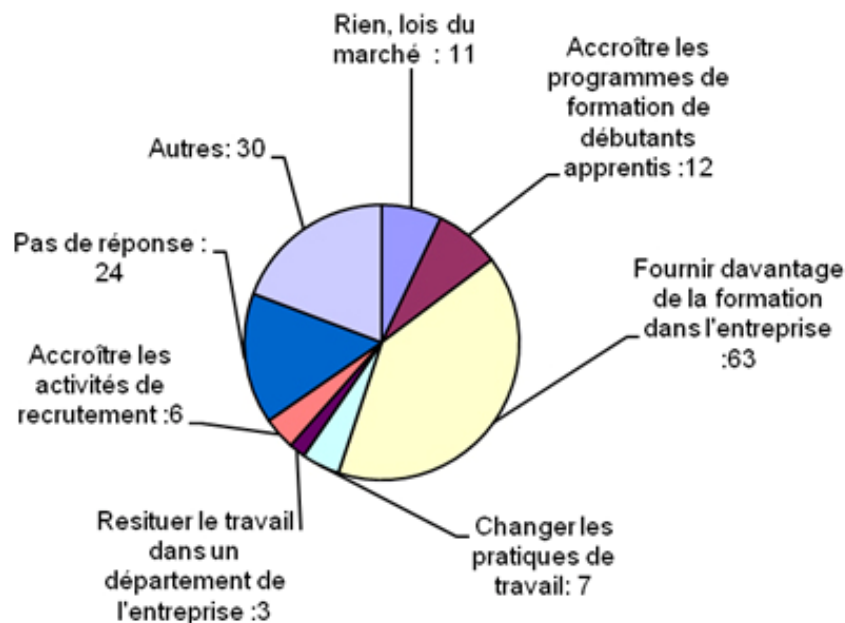
Parmi les réponses « Autres », certains ont noté le besoin de financement gouvernemental afin de se permettre de former les employés. De plus, les employés ont besoin d'incitatifs afin de suivre des formations, particulièrement pendant la saison d'hiver.

Graphique 3.6 – Barrières au développement des compétences



Le graphique 3.6.1 dénote les mesures prises pour réduire l'écart des compétences. Une seule entreprise a mentionné ne pas avoir d'écart entre les compétences nécessaires et les compétences disponibles dans la région. Plus de la moitié des entreprises sondées ont répondu «Fournir davantage de la formation dans l'entreprise » (53,8%) et « Accroître les programmes de formation de débutant » (51%).

Graphique 3.6.1 – Mesures prises pour réduire l'écart des compétences



Fournir davantage de formation dans l'entreprise est une des mesures les plus répandues pour réduire l'écart des compétences. Quelques entreprises ont toutefois mentionné ne pas avoir d'écart entre les compétences nécessaires et les compétences disponibles dans la région. Quelques entreprises ont également mentionné qu'ils ont offert la formation «Super accueil» à leurs employés. D'autres entreprises ont mentionné que la répartition et le partage des tâches permettait à leurs employés de prendre connaissance de plusieurs aspects de l'entreprise.

Une différence notable existe entre les mesures prises par les entrepreneurs en 2008 et celles prises lors du dernier sondage en 2006. Cela démontre une certaine progression quant à l'importance qu'accordent les employeurs à la formation des employés.

### 3.7 DONNÉES ET ANALYSES DES PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES

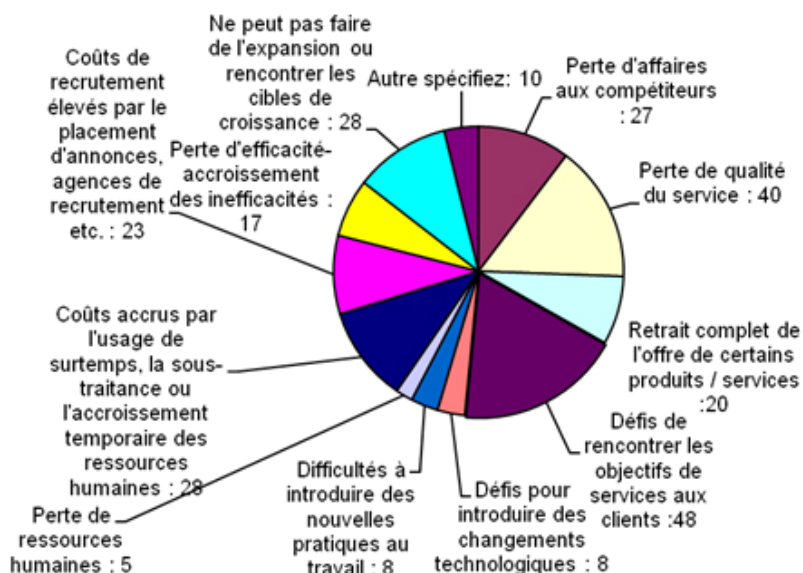
Selon le tableau 3.7 qui soulève les emplois difficiles à combler, un seul poste demande des études postsecondaires, soit le poste de chef. Notez bien que ce tableau reflète le nombre d'employeurs qui ont exprimé de la difficulté à combler des postes, et non le nombre d'employés nécessaires pour chaque poste.

Tableau 3.7 – 5 types d'emplois difficiles à combler (2007)

Titre du poste	Nombre d'employeurs
Cuisiniers/cuisinières	8
Préposés / Préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	8
Caissiers/caissières	6
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	5
Chefs	5

Les impacts prédominants sur les entreprises causés par la difficulté de recruter des employés sont la perte de la qualité du service et la difficulté de rencontrer les objectifs de services aux clients. Une autre préoccupation importante due au manque de ressources humaines est la surcharge de travail, ce qui peut entraîner l'épuisement des employés. Certaines entreprises mentionnent également que le phénomène entraîne du temps supplémentaire pour le gérant et ce, souvent sans rémunération.

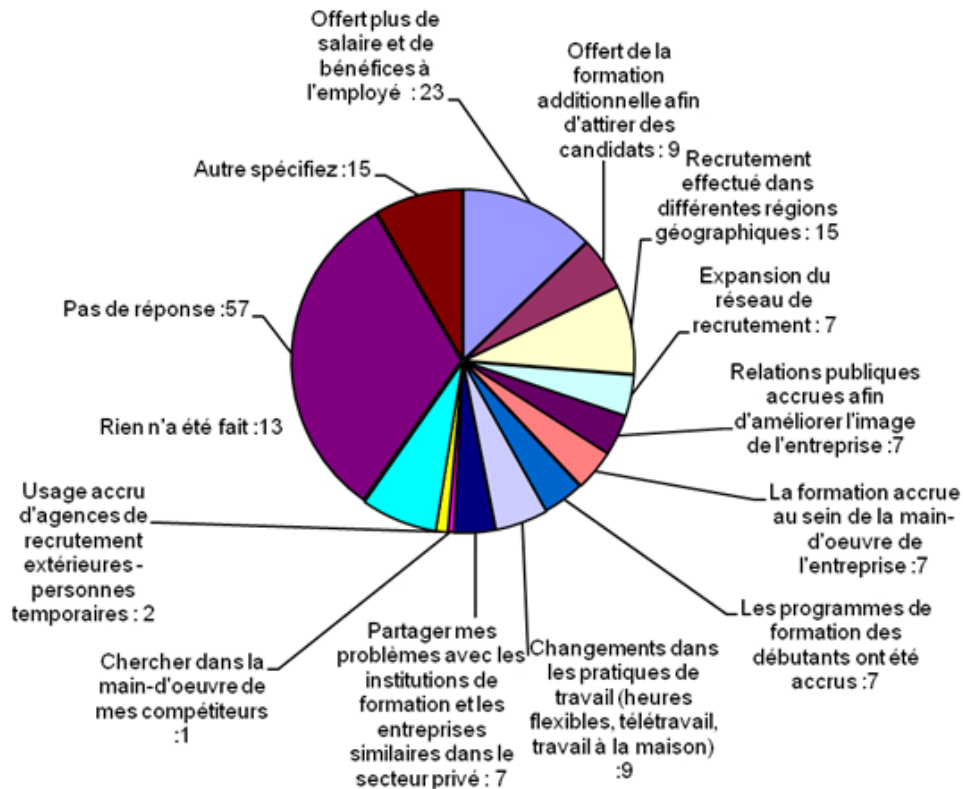
Graphique 3.7.1 – Impacts sur les entreprises causés par la difficulté de recrutement d'employés



Selon le sondage, plusieurs employeurs ne prennent aucune mesure pour faire face aux difficultés de recrutement étant donné que 57 ont indiqué « Pas de réponse » et 13 ont indiqué que rien n'a été fait. La mesure la plus utilisée parmi les entreprises sondées est d'offrir plus de salaires et de

bénéfices à l'employé. Quinze entrepreneurs ont indiqué faire du recrutement dans d'autres régions géographiques.

Graphique 3.7.2 – Mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement



Pour ce qui est des entreprises qui ont répondu « Autres », plusieurs ont mentionné la réduction du nombre d'employés, quitte à ce que les propriétaires gèrent à eux seuls l'entreprise. Une autre mesure prise par deux entreprises seraient de prendre avantage des programmes universitaires tels le programme coopératif pour embaucher des étudiants.

Graphique 3.7.3 – Causes des difficultés à remplir des postes



Selon les résultats du sondage, les causes principales qui affectent le recrutement est le manque de compétences des candidats pour le poste et l'absence de candidats intéressés au travail en question. Ensuite, 34 employeurs ont répondu que les candidats n'ont pas les compétences qu'ils cherchent. Les heures indésirables, le manque de motivation ou de bonnes attitudes des candidats et la compétition des autres employeurs étaient également des causes importantes de la difficulté à remplir les postes.

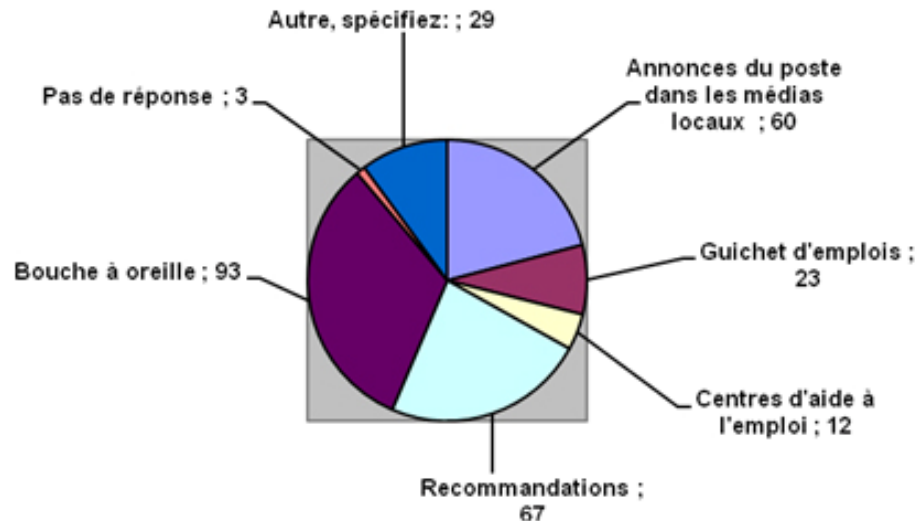
Le graphique 3.7.4 démontre les types d'outils préconisés par les employeurs sondés. Parmi les entreprises sondées, 79.5% ont répondu que de la bouche-à-oreille était privilégié pour la recherche des employés, tandis que 57.3% cherchent des recommandations provenant d'amis, de collègues et d'autres contacts. Bien que 51.3% aient mentionnés leur habitude d'annoncer leurs postes dans les médias locaux, seulement 19.7% se servent du système de guichet d'emploi et 10.2% se servent des centres d'aide à l'emploi. Parmi les réponses « Autres », plusieurs employeurs demandent l'opinion de leurs employés actuels sur la qualité des candidats potentiels. Également, un bon nombre d'employeurs annoncent leurs offres d'emploi dans les magasins et les endroits publics de la communauté, ou à l'intérieur du lieu/ district de travail même.

Très peu d'entreprises se servent des médias provinciaux, de l'Internet ou des centres d'emploi d'instituts de formation postsecondaire. Ceci semble démontrer une tendance envers l'embauche de candidats qui sont déjà familiers aux employeurs ou à leur entourage quasi immédiat.

Une autre déduction potentielle serait que les employeurs ont des barrières, soit réelles ou imaginées, qui les arrêtent d'utiliser les services de centres d'aide à l'emploi et de guichets

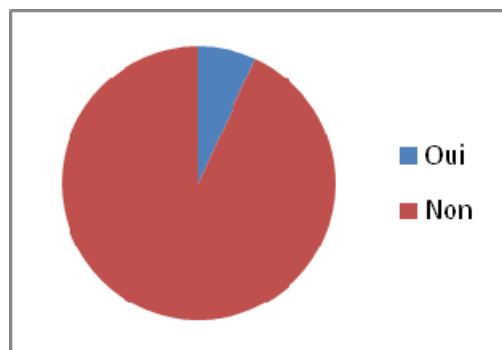
d'emploi afin d'annoncer leurs postes. Il serait intéressant de déterminer les causes de ce qui semble être une sous-utilisation de ces services.

Graphique 3.7.4– Outils de recrutement utilisés



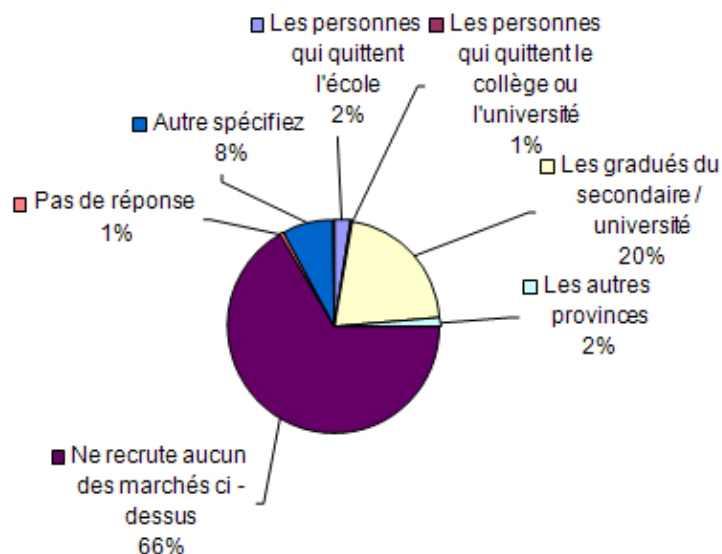
Le graphique 3.7.5, démontre que parmi les employeurs qui ont recruté des employés de l'extérieur, 37,5% ont embauché des employés venant d'autres régions de la Nouvelle-Écosse, et très peu d'entrepreneurs embauchent des gens de l'extérieur de la province soit 8,3% des autres provinces de l'Atlantique, 4% des répondants recrutent dans d'autres pays, et une autre 8,3% des autres provinces du Canada

Graphique 3.7.5 – Régions extérieures de recrutement du personnel



Parmi les employeurs sondés, seulement 7 % (8 entreprises sur 117) ont embauché des employés venant de l'extérieur de la région. Il est donc possible de conclure que le réflexe d'embauche courant pour le marché du travail local n'est pas de chercher de la main-d'œuvre extérieure.

Graphique 3.7.6 – Activités de recrutement des entreprises auprès de quels groupes



La majorité des entreprises sondées (66 %) ont mentionné qu'ils ne recrutent pas dans les groupes mentionnés ci-dessus, suivi de 20 % qui recrutent auprès des finissants du secondaire et/ou de l'université. Dans la catégorie « Autres », le critère mentionné le plus souvent pour le recrutement est la personnalité et l'expérience de l'employé. Une entreprise a mentionné du recrutement auprès des jeunes étudiants de l'école secondaire, tandis qu'une autre a mentionné du recrutement auprès de personnes dans le besoin.

### 3.8 MÉTIERS TRADITIONNELS

Sur 117 employeurs, 21 (18%) ont mentionné de la difficulté de recruter des employés pour les métiers traditionnels. Le type de métier traditionnel pour lequel le recrutement est difficile est celui d'électricien (10), suivi de ceux de charpentiers, de plombiers et de maçons. Un certain nombre de répondants se disent à la recherche 'd'homme à tout faire', tandis que quelques propriétaires indiquent qu'ils s'occupent de l'entretien de leur propre édifice.

## SECTION 4

### RÉSULTATS DU SONDAGE AUPRÈS DES JEUNES

Un sondage fut administré auprès des jeunes qui ont fréquenté l'école NDA de Chéticamp ainsi que l'école Cape Breton Highlands Academy à Terre Noire. Un total de 808 jeunes ayant fini leurs études secondaires à ces écoles depuis 1990 ont été sondés.

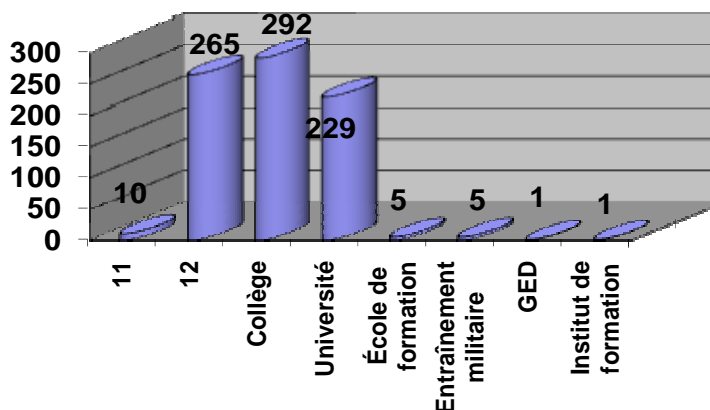
Plusieurs jeunes sondés sont toujours aux études et ne se trouvent pas nécessairement sur le marché de travail. Il est parfois difficile de préciser un lieu de résidence pour les jeunes aux études, car l'adresse permanente de ces jeunes se trouve chez leurs parents pendant les études. Souvent, ces jeunes fréquentent des institutions postsecondaires à l'extérieur de la région, mais reviennent en région pendant les périodes de relâche ou pendant la période estivale.

Nous avons tenté de recueillir des données sur les jeunes de 18 à 35 ans afin de connaître davantage leurs parcours à la suite de leurs études secondaires et postsecondaires. Bien que certains jeunes sont maintenant résidents de d'autres régions néo-écossaises, d'une autre province ou, dans certains cas, d'un autre pays, la communauté considère important de mener des activités visant à faire revenir ces jeunes.

#### 4.1 SCOLARITÉ DES JEUNES

Le tableau 4.1 donne un aperçu du niveau de scolarité des 800 jeunes dans la banque de données des jeunes. Nous pouvons constater par ce graphique que 28% des jeunes depuis 1990 ont poursuivis ou poursuivent des études universitaires, 36% des jeunes ont poursuivis ou poursuivent des études collégiales et 32% des jeunes ont terminés leurs études secondaires tandis qu'un faible pourcentage n'a pas complété leurs études secondaires. Certains parmi ces derniers poursuivent ou ont poursuivis des cours de formation continue pour adulte (GED).

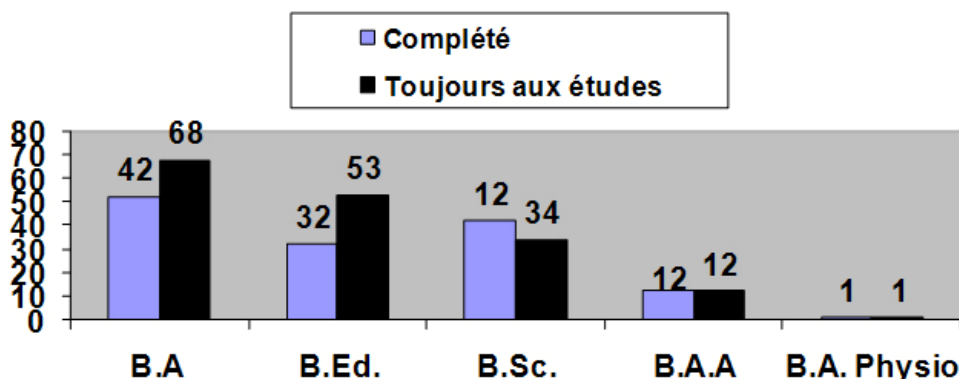
Graphique 4.1 – Scolarité des jeunes issus de la région



Le prochain graphique démontre le taux de scolarité des jeunes vivants dans la région de Chéticamp selon la banque de données des jeunes. Nous pouvons constater que la grande

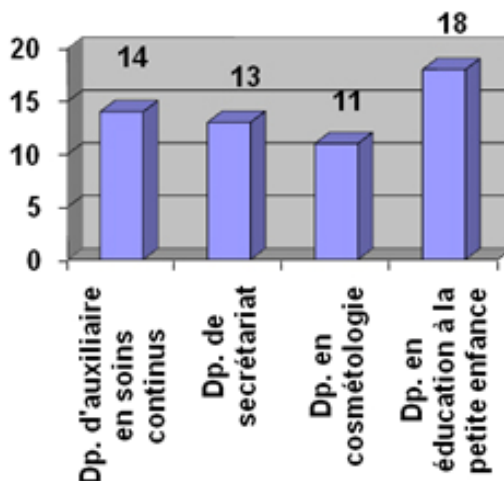
majorité des universitaires (75%) quittent la région pour se trouver de l'emploi ou ils sont toujours aux études. Chez les jeunes avec des études collégiales, près de la moitié (43%) sont à l'extérieur de la région (donc 57% demeure dans la région). Pour les jeunes qui ont complété leur douzième année ou moins, près de la moitié (47%) demeure à Chéticamp.

Graphique 4.1.1 - Cinq baccalauréats prédominants des jeunes issus de la région



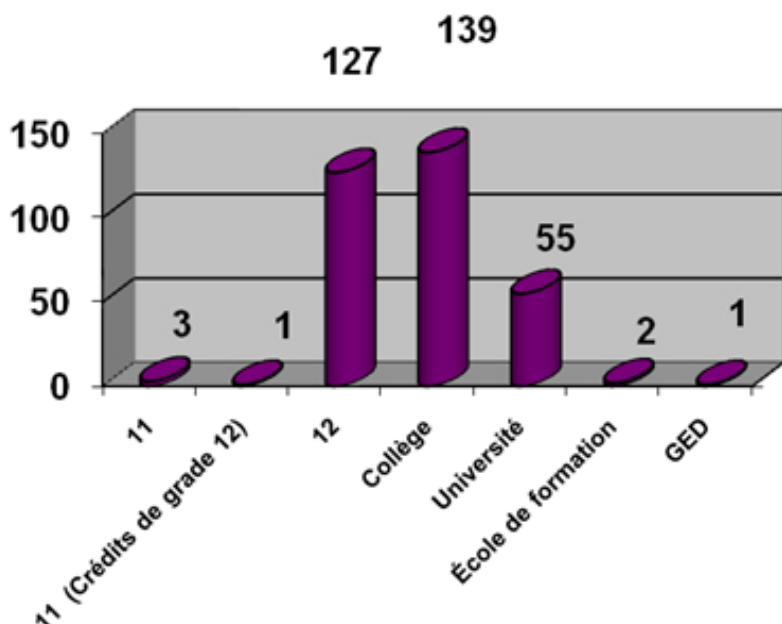
Le graphique 4.1.2 illustre les quatre diplômes collégiaux prédominants chez les jeunes issus de la région : Le diplôme en soins continus, le diplôme en secrétariat, le diplôme en cosmétologie et le diplôme en éducation à la petite enfance.

Graphique 4.1.2 – Quatre diplômes prédominants des jeunes issus de la région



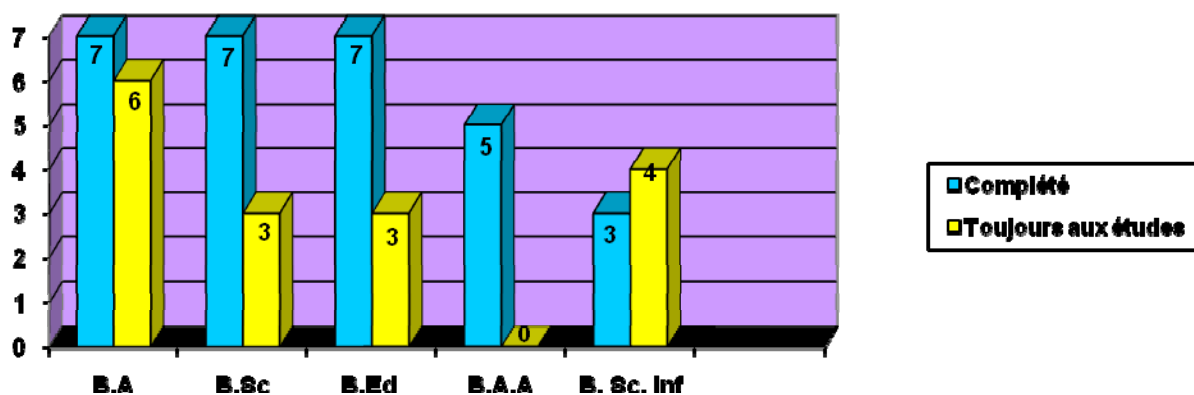
Le prochain graphique nous permet d'observer le taux de scolarité des jeunes sondés et qui sont toujours résidents de Chéticamp. À partir des graphiques 4.1 et 4.1.3, il est possible de déduire que la majorité (63%) des diplômés de niveau postsecondaires quittent la région pour de l'emploi. Parmi les jeunes qui ont seulement une douzième année ou moins, la majorité (64%) demeure à Chéticamp.

Graphique 4.1.3 – Scolarité des jeunes qui demeurent à Chéticamp



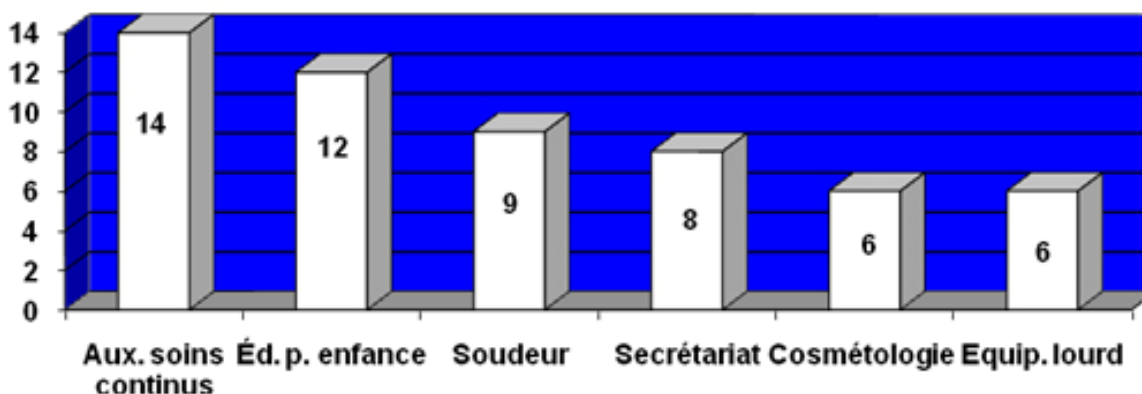
En ce qui a trait aux domaines d'études universitaires prédominants, le graphique 4.1.4 offre un portrait du type d'études postsecondaires poursuivies par les jeunes. Sept jeunes ont complété leur baccalauréat en arts et habitent toujours en région, sept en sciences et sept en éducation. Six jeunes terminent leur baccalauréat en arts, 3 terminent le baccalauréat en sciences et 3 autres en éducation. De plus, 5 jeunes ont terminé un baccalauréat en administration des affaires, 3 ont complété un baccalauréat en sciences infirmières, tandis que 4 sont en voie d'obtenir un baccalauréat en sciences infirmières.

Graphique 4.1.4 - Baccalauréats prédominants des jeunes vivants dans la région



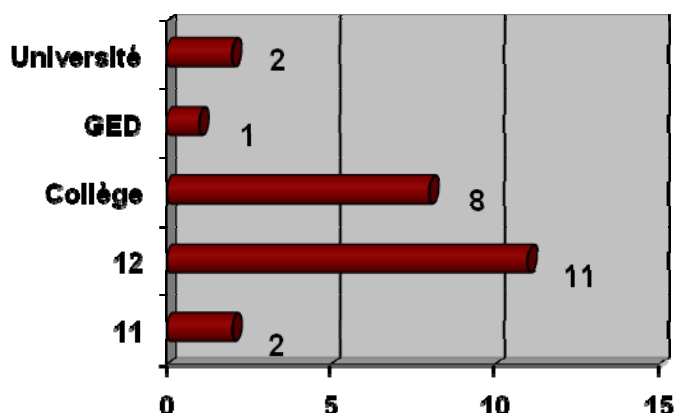
Le graphique 4.1.5 fait état des six diplômes collégiaux prédominants dans la région. Nous n'avons pas inclus les certificats, car les chiffres ne sont pas assez importants pour faire une tendance au graphique.

Graphique 4.1.5 – 6 Diplômes prédominants des jeunes vivants à Chéticamp



Le graphique 4.1.6 nous offre un aperçu des jeunes qui habitent à Chéticamp et qui sont sans emploi avec leur niveau de scolarité selon la banque de données. Des 24 personnes qui n'ont pas d'emploi à Chéticamp, il y a 10 personnes qui sont soit allées à l'université ou au collège, 11 qui ont seulement leur 12<sup>ième</sup> année et 3 qui ont soit un GED ou leur 11<sup>ième</sup> année.

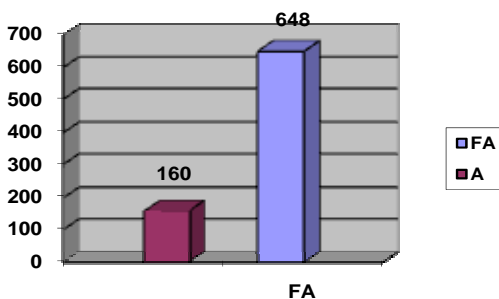
Graphique 4.1.6 - Niveau de scolarité des jeunes chômeurs à Chéticamp



À partir des données précédentes sur les jeunes qui habitent dans la région, nous pouvons constater que 96% des individus qui ont des études universitaires réussissent à se trouver de l'emploi, 94% des jeunes avec des études collégiales sont aussi sur le marché du travail et 91% des jeunes avec un diplôme d'étude secondaire sont à l'emploi. Seulement un jeune sur trois dans la région n'ayant pas terminé les études secondaires se retrouve sur le marché du travail.

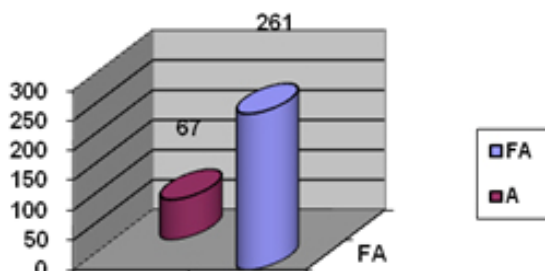
Selon les données recueillies dans le sondage auprès d'environ 800 jeunes, nous avons découvert que 80% des jeunes se considèrent bilingues tandis que 20% se considèrent unilingues anglophones. Les graphiques qui suivent démontrent que 40% des jeunes qui se considèrent bilingues sont restés dans la région et que 42% des jeunes qui se considèrent anglophones sont demeurés dans la région.

Graphique 4.1.7 – Bilinguisme des jeunes issus de la région



FA=Bilingue A= Anglophone

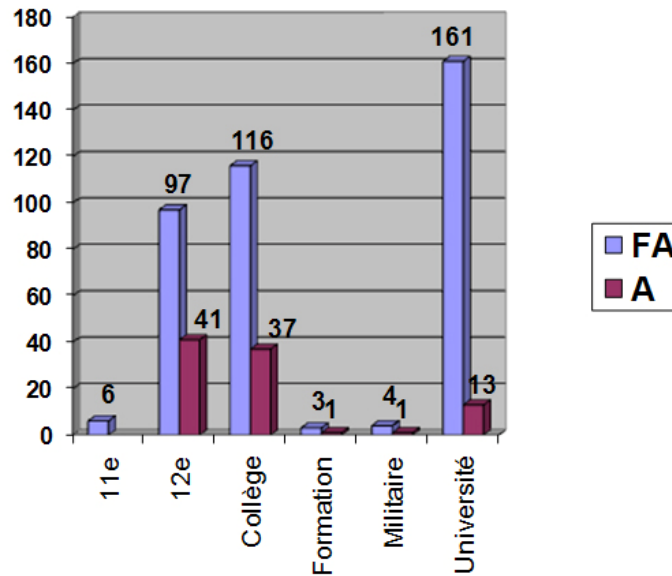
Graphique 4.1.8 – Bilinguisme des jeunes à Chéticamp



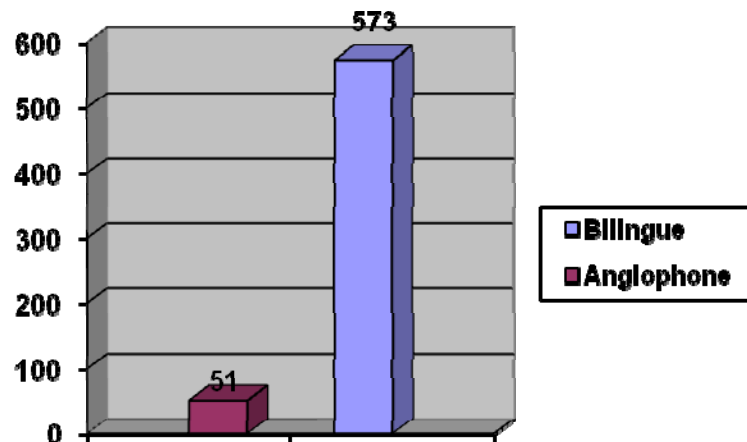
Des 480 personnes de la base de données qui ont quitté la région, 387 sont bilingues et 93 sont unilingues anglophones. En effet, 42% des jeunes bilingues qui ont quitté la région ont terminé des études universitaires et 30% ont complété des études collégiales. Pour les anglophones, 14% qui ont quitté la région ont fait des études universitaires et 40% ont complété des études collégiales. Ces données démontrent que les jeunes bilingues ayant quitté la région ont plus tendance à aller à l'université que les anglophones ayant quitté la région. En comparant le graphique 4.1.9 avec le graphique 4.1, nous pouvons constater que la majorité des jeunes (63%) qui n'ont pas poursuivi des études postsecondaires restent dans la région.

Graphique 4.1.9 Bilinguisme et niveau d'éducation des jeunes en exode

Le graphique 4.1.10 permet d'analyser le niveau de bilinguisme chez les jeunes ayant fini à l'école acadienne. Nous observons que 92% des jeunes issus de l'école acadienne NDA se considèrent toujours bilingues.

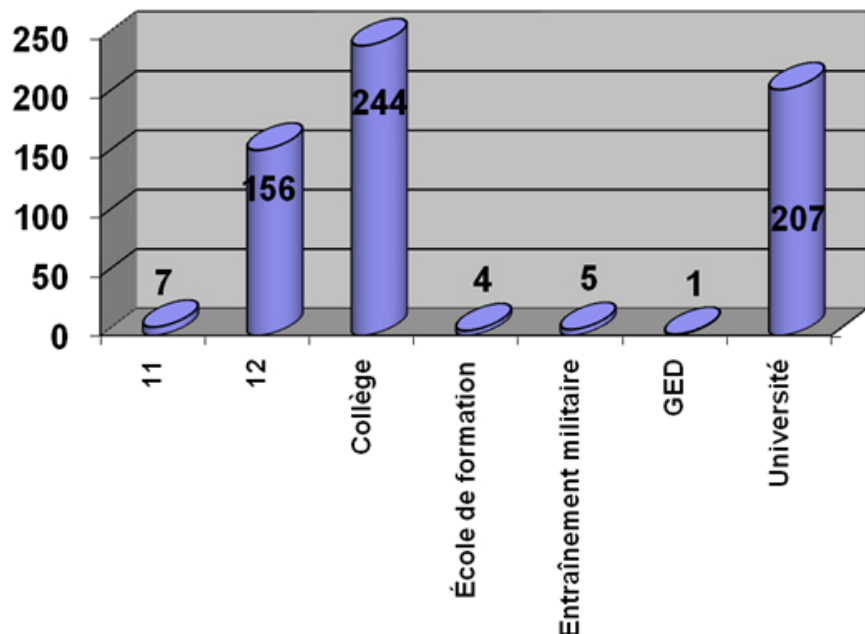


Graphique 4.1.10 – Bilinguisme des anciens de l'école acadienne



Sur les 808 jeunes sondés, 624 sont allés à l'école acadienne. Si nous comparons les données du graphique 4.1.11 avec le graphique 4.1, nous pouvons observer que 73% des jeunes qui sont inscrits à l'école acadienne poursuivent des études collégiales ou universitaires.

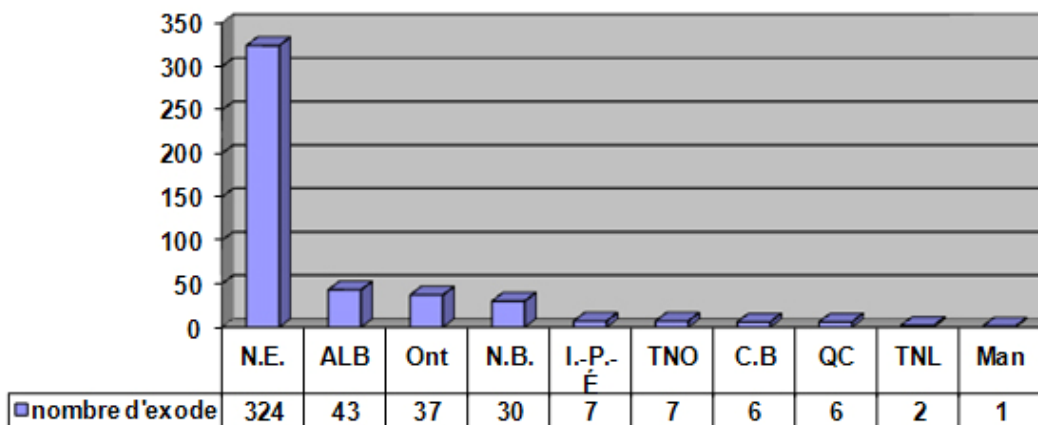
Graphique 4.1.11 – Scolarité des jeunes de l'école acadienne



## 4.2 Autres données sur les jeunes

Le sondage a également pu déterminer où les jeunes s'en vont après leurs études secondaires et postsecondaires. Voici un aperçu des jeunes originaires de Chéticamp et leurs lieux de résidence au moment du sondage. Parmi les 800 jeunes qui ont été sondés, 328 habitent toujours à Chéticamp et 126 sont toujours aux études. Le graphique suivant démontre les lieux de résidence des jeunes en exode au moment du sondage.

Graphique 4.2.1 – Lieu de résidences des jeunes à l'intérieur du Canada

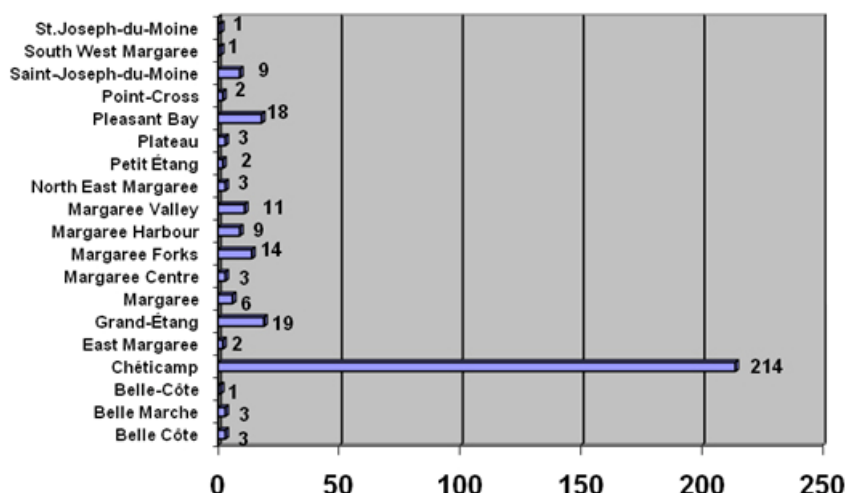


Le graphique ci-dessus représente l'exode des jeunes vers d'autres villes en Nouvelle-Écosse ainsi que vers d'autres provinces à l'intérieur du Canada. Il est à noter que 13 jeunes habitent à

l'extérieur du Canada et habitent les pays suivants : les États-Unis (New Jersey, New York, New Hampshire, Nevada, Texas, Pennsylvania et Maine), l'Angleterre, l'Allemagne, la Géorgie, Hong Kong, la Corée du Sud et les Émirats arabes unis.

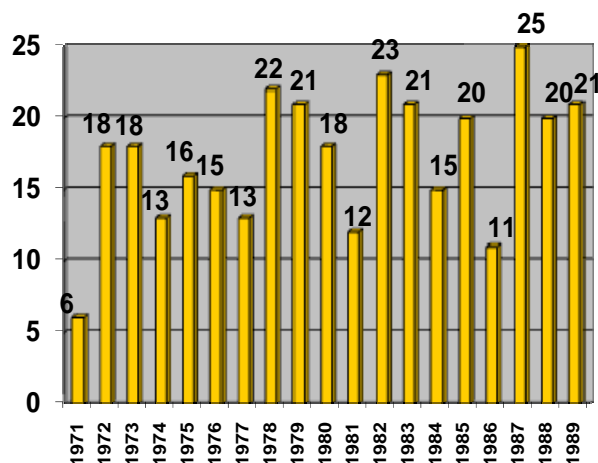
Le graphique 4.2.2 démontre les lieux de résidence des jeunes dans la région de Chéticamp, Saint-Joseph-du-Moine et Margaree. Nous constatons que la majorité des jeunes (65%) habitent le village de Chéticamp.

Graphique 4.2.2 – Lieux de résidences des jeunes dans la région de Chéticamp



L'âge des répondants qui demeurent toujours à Chéticamp varie entre 19 et 37 ans. Nous pouvons voir par le graphique suivant que les jeunes âgés de 21 ans représentent la plus grande proportion de jeunes, mais ce groupe compte ceux qui sont toujours aux études postsecondaires. Les jeunes de 19 à 25 ans représentent 41 % des répondants vivant à Chéticamp. Les jeunes de 26 à 37 ans en représentent 59%.

Graphique 4.2.3 – Jeunes à Chéticamp selon leur date de naissance



## SECTION 5

**INTERVENANTS EN DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET EMPLOYABILITÉ**

Cette section reflète la présence d'organismes, d'agences et d'institutions qui ont le développement économique et l'employabilité comme au moins une de leurs priorités. Vous trouverez des services d'aide et de soutien aux entreprises et aux organismes, les institutions éducatives et les divers paliers gouvernementaux.

**5.1 SERVICES D'AIDE ET DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES****A) Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse**

<b>Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse</b>	Direction générale : Julie Oliver
Adresse : 2 000, 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. La structure du CDÉNÉ comprend :

- le siège social, situé à Halifax, qui gère les opérations 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.)

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

<b>Réseau de développement économique et d'employabilité de la Nouvelle-Écosse</b>	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

<b>Réseau de développement économique et d'employabilité de la Nouvelle-Écosse</b>	Agent de développement pour Chéticamp : Nathalie Arsenault
Adresse : Case postale 1193 15584, Sentier Cabot Chéticamp (Nouvelle-Écosse) BOE 1H0	Téléphone : (902) 224-2322 Télécopieur : (902) 224-2322 Courriel : narsenault@cdene.ns.ca
	<a href="http://www.cdene.ns.ca">http://www.cdene.ns.ca</a>

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. a 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 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 Richmond. Le gestionnaire du réseau, monsieur Yvon Samson, travaille à partir du bureau de Richmond.

#### C) Centre d'aide en affaires et en entrepreneuriat

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

<b>Centre d'aide en affaires et en entrepreneuriat (Cap-Breton)</b>	Direction : Angélique LeBlanc
Adresse : <b>Bureau de Petit-de-Grat</b> 3433, route 206 Petit-de-Grat (Nouvelle-Écosse) BOE 2L0 Téléphone : (902) 226-3920 <b>OU</b> <b>Bureau de Saint-Joseph-du-Moine</b> 12521, Sentier Cabot Saint-Joseph-du-Moine (Nouvelle-Écosse) BOE 3A0 Téléphone (902) 224-4102	Téléphone : (902) 224-4102 Cellulaire : (902) 224-7464 Télécopieur : (902) 224-4119 Courriel : phache@cdene.ns.ca
	<a href="http://www.cdene.ns.ca">http://www.cdene.ns.ca</a>

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.

#### D) Corporations au bénéfice du développement communautaire – INRICH

Depuis 1981, InRich CBDC fournit des services de développement d'entreprises dans les comtés d'Inverness et de Richmond par le biais des programmes suivants : Programme de capital d'appoint; Students in Business; programme de bénéficiaires aux travailleurs indépendants; aide financière; et conseils en affaires. Pour de plus amples renseignements sur les lignes directrices des programmes et comment y accéder, veuillez consulter les coordonnées ci-dessous.

<b>INRICH</b> <b>Corporations au bénéfice du</b> <b>développement communautaire</b>	Agent(e) / direction générale : Perry Chandler
Adresse : C.P. 600, 15991 Central Ave. Inverness, N.-É. B0E 1N0	Téléphone : (902) 258-3698 Télécopieur : (902) 258-3689 Courriel : <a href="mailto:perry.chandler@cbdc.ca">perry.chandler@cbdc.ca</a>
<a href="http://www.cbdc.ca/index.php?rid=30&amp;">www.cbdc.ca/index.php?rid=30&amp;</a>	

#### E) Société d'expansion du Cap-Breton

La Société d'expansion du Cap-Breton (SECB) est une société d'État fondée conformément à la Partie II de la Loi organique de 1987 de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique ; son mandat s'étend à l'ensemble de l'Île du Cap-Breton et à une partie de la Nouvelle-Écosse continentale comprenant la ville de Mulgrave et ses environs.

La SECB peut offrir un soutien financier dans le cadre de plusieurs programmes/secteurs, soit : projets commerciaux, projets non-commerciaux, hébergement fixe, attractions touristiques, secteur des hydrocarbures, secteur de la construction de bateaux, nouvelle technologie et industries du savoir, aquaculture, transformation des aliments, autres entreprises de traitement et de fabrication, ressources humaines, aide au marketing, aide aux études, prospection de l'investissement et missions/salons commerciaux, aide à l'infrastructure.

Pour de plus amples renseignements sur les lignes directrices des programmes de la SECB et comment y accéder, veuillez consulter les coordonnées à la page suivante.

<b>Société d'expansion du Cap-Breton</b> <b>Siège social - Sydney</b>	Premier dirigeant : John Lynn Directrice générale exécutive : Marlene Usher Téléphone : (902) 564-3600 Télécopieur : (902) 564-3825 Courriel : <a href="mailto:secbinfo@secb-ecbc.gc.ca">secbinfo@secb-ecbc.gc.ca</a>
Adresse : Silicon Island 70, rue Crescent Sydney N.-É., B1S 2Z7	<a href="http://www.ecbc.ca">www.ecbc.ca</a>
<b>Société d'expansion du Cap-Breton</b> <b>Bureau de Port Hawkesbury</b>	Agent de développement : Shaun Bond
Adresse : 32, rue Paint, Unité 1 Port Hawkesbury N.-É. B9A 3J8	Téléphone : (902) 625-3111 Télécopieur : (902) 625-3266 Courriel : <a href="mailto:shaun.bond@ecbc-secb.gc.ca">shaun.bond@ecbc-secb.gc.ca</a>
*	<a href="http://www.ecbc.ca">www.ecbc.ca</a>

#### F) Strait-Highlands Regional Development Authority (S-HRDA)

Le S-HRDA est une des treize agences de développement régional à travers la province de la Nouvelle-Écosse mandaté pour coordonner et faciliter le développement économique local. Le S-HRDA dessert le comté d'Inverness, la ville de Port Hawkesbury ainsi que le comté de Richmond.

Le S-HRDA offre du leadership et facilite le développement dans les secteurs suivant : Support communautaire, profils des communautés, répertoire de contacts, planification stratégique, identification d'opportunités, planification et négociation de projet, développement de capacité, conseils et aide dans le dépôt de demandes. Le S-HRDA offre également du soutien aux entreprises.

Pour de plus amples renseignements sur les services du S-HRDA et comment y accéder, veuillez consulter les coordonnées ci-dessous.

<b>Strait-Highlands Regional Development Authority</b>	Agent(e) / direction générale : Blaine Gillis
Adresse : 2 rue Paint, Unité 5 Port Hawkesbury N.-É. B9A 3J8	Téléphone : (902) 625-3929 Télécopieur : (902) 625-1559 Courriel : <a href="mailto:info@strait-highlands.ns.ca">info@strait-highlands.ns.ca</a>
	<a href="http://strait-highlands.ns.ca">http://strait-highlands.ns.ca</a>

## 5.2 INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENTS ET DE FORMATION CONTINUE

### A) Conseil scolaire acadien provincial – École NDA

Dans la région de Chéticamp, le Conseil scolaire acadien provincial est responsable de l'École Notre-Dame de l'Assomption (École NDA). À Chéticamp, le CSAP emploie 40 individus, dont 22 enseignants et 18 non-enseignants (sans compter les 10 enseignants suppléants en région). À ces 40 employés s'ajoutent trois consultants en programmation, soit un agent de programmes éducatifs, une spécialiste d'intervention préventive en lecture et en écriture et un responsable de

maintien des écoles du Nord-Est. Deux représentants de la région de Chéticamp sont élus au conseil scolaire à tous les quatre ans.

<b>École NDA</b>	Direction : Cyril Camus
Adresse :	Secrétaire : Évangéline Maillet et Priscille Maillet
15118, route 19	Téléphone : (902) 224-5300
Chéticamp (Nouvelle-Écosse)	Télécopieur : (902) 224-5305
B0E 1H0	Courriel : ENDA@CSAP.ednet.ns.ca

L'École NDA offre une programmation assez complète. Les cours de la 6<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année sont offerts en français, incluant la musique, l'éducation physique et les arts plastiques. De la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, on offre une variété de cours dans les domaines des langues, des sciences, de l'éducation physique et de l'art dramatique.

## B) Université Sainte-Anne

L'Université Sainte-Anne, la seule institution d'enseignement postsecondaire francophone en Nouvelle-Écosse, offre des programmes collégiaux et universitaires à partir de cinq campus : Halifax, Petit-de-Grat, Pointe-de-l'Église, Saint-Joseph-du-Moine et Tusket. Son siège social est situé à Pointe-de-l'Église, dans la Municipalité de Clare.

Les cours offerts au campus de Saint-Joseph-du-Moine sont:

Administration	Durée
Agent de bureau gouvernemental	1 an
Certificat en gestion de la petite entreprise (en ligne)	1 an
Certificat en gestion de la petite entreprise en tourisme (en ligne)	
Entrepreneurship et la petite entreprise (en ligne)	1 an
<b>Arts</b>	
Formation générale des adultes (cours de 11 <sup>e</sup> et 12 <sup>e</sup> année)	S / O
Première année d'un baccalauréat ès arts sans majeure	1 an
<b>Éducation</b>	
Baccalauréat ès arts et baccalauréat en éducation – 1 <sup>re</sup> année	1 an
Baccalauréat ès sciences et baccalauréat en éducation – 1 <sup>re</sup> année	1 an
Certificat – Introduction aux études collégiales avec spécialisation	
Éducation spécialisée : aide-enseignant(e)	1 an
<b>Français langue seconde</b>	
Français langue seconde	S / O
<b>Microprogrammes (certification)</b>	
Gestion de la petite entreprise	2 ans
Gestion de la petite entreprise en tourisme	2 ans
Introduction aux études collégiales	2 ans
<b>Professions de la santé</b>	
Auxiliaire en soins continus	1 an
Première année du baccalauréat en service social	1 an

Il est à noter que les programmes suivants sont suspendus pour l'année scolaire indiquée ci-dessous :

Administration	Année
Adjointe administrative	2007-2008
Baccalauréat en administration des affaires en informatique de gestion	2007-2008
Technologie de l'information	2007-2008
Technologie des affaires	2007-2008
Éducation	
Éducation à la petite enfance	2007-2008
Éducation à la petite enfance à temps partiel	2008-2009
Professions de la santé	
Soins ambulanciers paramédicaux – niveau avancé	2007-2008
Techniques de services sociaux	2007-2008

Pour plus d'informations sur ces programmes, veuillez contacter le campus de Saint-Joseph-du-Moine.

Université Sainte-Anne – campus Saint-Joseph-du-Moine	Direction : René Aucoin
Adresse : 12521, Piste Cabot Grand-Étang (Nouvelle-Écosse) BOE 3A0	Téléphone : (902) 224-4100 Télécopieur : (902) 224-4119 Courriel : rene.aucoin@usainteanne.ca

### C) Nova Scotia Community College

Nova Scotia Community College – campus de Port Hawkesbury	
400, rue Reeves Port Hawkesbury (Nouvelle-Écosse) B9A 2A2	Téléphone : (902) 625-2380 Télécopieur : (902) 625-0193 Courriel : stadmissions@nsc.ca

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 de Chéticamp est celui à Port Hawkesbury.

### D) Équipe d'alphabétisation Nouvelle-Écosse – Région de Chéticamp

Équipe d'alphabétisation – Nouvelle-Écosse : Alphabétisation familiale	Direction : Carole Aucoin
Adresse pour la région de Chéticamp : École NDA 15118, route 19 Chéticamp (Nouvelle-Écosse) BOE 1H0	Personnel : Glenna Arsenault, intervenante Suzanne Chiasson, assistante
	Courriel : coordination.eane@nald.ca

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](http://www.nald.ca/eane)).

### 5.3 PALIERS GOUVERNEMENTAUX

Les agences et départements suivants ont des composantes de développement des ressources humaines ou de développement économique à l'intérieur de leurs mandats. 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. Voici un aperçu des diverses agences et divers départements qui œuvrent dans le DEC ou le développement des compétences.

#### A) Gouvernement Fédéral

- Ressources humaines et Développement des compétences Canada (programmes pour jeunes, femmes et aînés)
- Agence de promotion économique du Canada atlantique / Société d'expansion du Cap-Breton (Women in Business)
- Service Canada

#### 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 de DEC comme tel à l'intérieur de la municipalité, il serait important que la Municipalité du comté d'Inverness soit au courant des défis et des besoins en matière de ressources humaines et que les conseillers se penchent sur la possibilité d'injecter des ressources financières dans ce domaine.

## SECTION 6

### CONSTATS ET CONCLUSIONS CLÉS

#### 6.1 ENVIRONNEMENT

Le contexte économique mondial actuel rend difficile les interventions et les initiatives de développement des ressources humaines. Il en est de même pour les 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 pour de nombreuses décennies. Nous avons appris que les employeurs du secteur primaire ont des défis pour l'embauche et la rétention de travailleurs permanents et saisonniers. Nous traversons donc une transformation importante sur le marché du travail avec une pénurie de main-d'œuvre de ce secteur ainsi que des transformations prévues de mécanisation des usines. De plus, les emplois dans le secteur primaire sont très peu payants, surtout dans les usines de transformation de poisson, la plus grande 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 sera 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'apprêtent 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 lancent des nouvelles entreprises.

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 en demande dans cette région acadienne, à l'exception du secteur de l'éducation et de la santé, ne requièrent souvent qu'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 aux 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 saisonniers liés directement ou indirectement 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, des politiques générales d'emploi, des politiques salariales, des avantages sociaux, des jours fériés, des vacances, des congés autorisés, des 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 :

- 80 % des entreprises sondées font leur recrutement par « bouche-à-oreille »
- 57 % cherchent des recommandations provenant d'amis, de collègues et d'autres contacts.

Plus de la moitié des entreprises sondées (53,8%) ont choisi « Fournir davantage de la formation dans l'entreprise » comme mesure pour faire face aux difficultés de recrutement. Dix pourcent des entreprises ont indiqué que « rien n'a été fait » pour régler les défis de recrutement d'employés.

Très peu des entreprises (7%) recrutent à l'extérieur de la région acadienne.

## 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 structures et la création de liens étroits entre les entreprises et les organismes communautaires, ainsi que les instances gouvernementales et 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 afin 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 bouche-à-oreille (80%) et les recommandations (57%). 53,8% des entreprises fournissent la formation à l'interne de l'entreprise souvent de façon ponctuelle. Les emplois disponibles et prévus d'ici 3 ans liés à l'industrie de la pêche ou au tourisme. De plus, les emplois prévus ne sont pas des nouveaux types d'emplois et ne requièrent pas d'études ou de formations postsecondaires sauf dans le domaine de la santé et de la gestion. Il y a peu de produits de valeur ajoutée ou de transformation des produits marins et les emplois sont saisonniers. Cependant, la tendance vers la scolarisation et la poursuite d'éducation postsecondaire fait en sorte que les jeunes sont plus scolarisés que leurs parents et leurs grands-parents.

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 sans toutefois travailler dans leur domaine. La plupart du temps, ils quittent la région pour de l'emploi dans leur domaine d'étude. 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. 28% des jeunes depuis 1990 ont poursuivis ou poursuivent des études universitaires et 36% des jeunes ont poursuivi ou poursuivent des études collégiales. À l'heure actuelle, il y a très peu de programmes ou d'initiatives visant le rapatriement des jeunes. En effet, 75% des jeunes sondés vivent dans d'autres régions des provinces atlantiques.

3. Les employeurs exigent une expérience de travail avant l'embauche d'un employé, ce qui est un défi pour les jeunes diplômés. Selon les résultats de sondage, les causes principales des difficultés à remplir des postes est le manque d'expérience des candidats (31%) et le manque de compétences pour les postes (29%). D'autres causes incluent le manque de candidats intéressés au type d'emploi en question (31%), les heures indésirables du poste (en soirée), trop de compétiteurs, les personnes compétentes ne veulent pas déménager en région, un manque de motivation ou de bonnes attitudes des candidats et le manque de système de transport public (région isolée).

4. La population vieillissante et l'exode des jeunes font 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, 25,6% de la population de Chéticamp est âgée de 50 à 64 ans. Il y a un manque de diversification et de création d'emplois qui va retenir et attirer nos jeunes dans la région. Nous observons

également que la majorité des emplois exigeant des études postsecondaires dans la région sont occupés par des gens qui ont 35 et plus.

5. La valorisation et l'acquisition de compétences sont essentielles pour la population de la région. 29% 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 la moitié des entreprises. Il faudra revoir les programmes et les services à la lumière des réalités de scolarisation de cette région.

## SECTION 7

### PLAN DE 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"> <li>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 entre ces institutions, les employeurs et les fournisseurs de services de développement économique et d'employabilité.</li> <li>2. Il existe un besoin pour ces intervenants de se parler entre eux, de partager des idées et de travailler dans un même but.</li> </ol>	<p><b>Raison d'être :</b> 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><b>But :</b> 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>
Objectif	
<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ol>	
Stratégies	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Création d'un réseau des intervenants en employabilité dans la région de Chéticamp.</li> <li>2. Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action intégré en développement des ressources humaines et adoption par les partenaires.</li> <li>3. Développement et publication de bulletins annuels de réussites.</li> </ol>	
Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité local des intervenants est mis en place.</li> <li>- Un plan d'action intégré est élaboré et mis en œuvre.</li> <li>- Les réussites sont publiées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concertation accrue des intervenants pour mettre en place un plan d'action et des nouvelles initiatives en employabilité.</li> <li>- Accroissement des programmes de formation pour améliorer les compétences.</li> </ul>
Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selon les données du FFOM publiées en décembre 2008, il y a peu ou pas de lieux et/ou d'occasions de partage entre les intervenants clés qui œuvrent dans les domaines de l'éducation, du gouvernement et des entreprises(PME) de la région de Chéticamp. (CSAP, US-A, CAAE, CDÉNÉ, SHRDA) et le secteur privé.</li> <li>- Manque de coordination entre les divers intervenants pour maximiser les ressources et pour travailler ensemble sur une vision commune de développement.</li> </ul>	

Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (jeunesse et aînés)</li> <li>2. Ministère provincial du Travail et Développement de la main-d'œuvre (EMT, EDMT)</li> <li>3. Programmes collégiaux US-A</li> <li>4. Ministère de Développement économique provincial</li> </ol>	
Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construire sur les données actuelles et rechercher et obtenir le financement pour des nouvelles initiatives.</li> <li>- Approcher les personnes clés et les engager dans la démarche et bâtir des partenariats.</li> <li>- Développer des cibles raisonnables afin d'agir sur les données actuelles.</li> <li>- Bâtir des partenariats.</li> <li>- Investissements continues en ressources humaines et financières des organismes clés et des bénévoles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparation des demandes de financement pour embaucher le coordinateur local.</li> <li>- Coordinateur RH (embauché) va visiter et expliquer la démarche aux personnes clés.</li> <li>- Identifier et engager les fournisseurs de services et agences en développement des ressources humaines</li> <li>- Développement de mesures de rendement et résultats souhaités afin de mesurer les progrès et rapporter ces progrès à la communauté.</li> <li>- Identification de programmes pertinents pour aider les intervenants à atteindre les cibles.</li> <li>- Identification des forces de chacun des partenaires.</li> <li>- Identification des secteurs prioritaires de travailleurs pour l'établissement de comités de rétention/recrutement.</li> <li>- La population sera informée des progrès dans le développement des ressources humaines dans la région par la publication de rapports réguliers.</li> </ul>

**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 d'un réseau des intervenants en employabilité à Chéticamp	CAAE (L), CDÉNE, US-A, CSAP, PME (1-3), RAIE provincial, 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.	CAAE (L), CDÉNE, US-A, CSAP, CDAIR, PME (1-3), RAIE provincial, gouvernements municipal, provincial, fédéral	1 RH bureau fournitures de bureau budget (CAAE)	2009-2010
3. Développement de bulletins de réussites.	CAAE (L), CDÉNE, CAE, US-A, CSAP, CDAIR,, PME (1-3), RAIE provincial, gouvernements municipal, provincial, fédéral.	1 RH bureau fournitures de bureau budget (CAAE)	Mars 2010, 2011,2012
4. Engager des intervenants.	CAAE (L), CDÉNE, CAE, US-A, CSAP, CDAIR, PME (1-3), RAIE provincial, gouvernements municipal, provincial, fédéral.	1 RH bureau fournitures de bureau budget (CAAE)	continue

## 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"> <li>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 (FFOM).</li> <li>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).</li> <li>3. Les employeurs utilisent, pour la plupart, des méthodes élémentaires de recrutement, de rétention et de perfectionnement du personnel (sondage PMT 2008).</li> </ol>	<p><b>Raison d'être :</b> L'absence d'outils pour permettre aux employeurs de recruter et de retenir des employés.</p> <p><b>But :</b> 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>
<b>Objectifs</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>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 en demande.</li> <li>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.</li> </ol>	
<b>Stratégies</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Mettre en place un mécanisme de partage d'information entre les organismes clés et les entreprises.</li> <li>3. Mettre en place des mesures pour réduire les écarts entre la disponibilité de la main-d'œuvre et le marché du travail.</li> </ol>	
Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'une liste de sites internet ayant cette information.</li> <li>- Qualité de l'information accessible aux entreprises.</li> <li>- Une banque de données sur les meilleures pratiques et création d'un inventaire de programmes disponibles.</li> <li>- Un mécanisme de partage d'information est mis en place et soutenu.</li> <li>- Nombre de sujets discutés et qualité des mesures mises en place.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance et partage accrues des meilleures pratiques pour recruter et retenir des travailleurs.</li> <li>- Participation accrue des PME acadiennes et francophones aux programmes gouvernementaux visant à les habiliter dans leur gestion des ressources humaines.</li> </ul>

Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La connaissance de l'existence de ces ressources et programmes est limitée et peut être mieux connu par le milieu des affaires.</li> <li>- Plusieurs programmes existent pour aider les entreprises en RH.</li> <li>- 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.</li> <li>- Facilitation / accompagnement dans la rédaction de demandes.</li> </ul>	
Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Centre d'aide en affaires et en entrepreneuriat (CAAE)</li> <li>2. Carrer Development Association Inverness Richmond (CDAIR)</li> <li>3. Conseil économique de Chéticamp (CEC)</li> <li>4. Programmes du ministère du Travail et Développement de la main-d'œuvre</li> <li>5. Programmes du ministère fédéral de Ressources humaines et Développement des compétences Canada</li> <li>6. Sites web et informations sur le sujet</li> <li>7. Service Canada</li> <li>8. Nova Scotia Business Inc. (Payroll Rebate Program, R&amp;D tax credit)</li> </ol>	
Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les PME sont souvent trop occupées pour traiter adéquatement des défis de ressources humaines.</li> <li>- La coordination pour accéder aux multiples programmes gouvernementaux est un investissement majeur en temps et ressources.</li> <li>- Trop de confusion sur les différents programmes alors que les PME veulent de solutions rapides et faciles à implanter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communiquer l'importance du traitement des ressources humaines en entreprises.</li> <li>- Les intervenants partagent leurs connaissances (expertise) et conseils reliés aux ressources humaines.</li> <li>- Dresser un inventaire des programmes existants et rédaction en langage simple.</li> <li>- Accessibilité rapide aux programmes.</li> </ul>

**Thème 2 - Aider 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) CDÉNE Chambre de commerce CSAE	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) CDÉNE CEC SAE	Salaire, fournitures de bureau	2010
3. Organisation et tenue de rencontres locales pour mesurer les progrès.	CAAE (L) CDÉNE CEC CSAE Entreprises Ministère du Travail	Salaire, fournitures de bureau	2009-2012
4. Identification de programmes d'aide financière disponibles pour les PME et aide avec rédaction de demandes.	CAAE (L) CEC Entreprises 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"> <li>1. Selon nos sondages 35% des employeurs demandent une expérience de travail avant d'embaucher un employé.</li> <li>2. Peu d'emplois sont disponibles pour les jeunes une fois leur éducation postsecondaire complétée.</li> <li>3. 33% des jeunes dans la région (sondage) n'ont qu'une 12e année ou moins.</li> </ol>	<p>Raison d'être et but:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les jeunes ont besoin de prendre de l'expérience et les occasions ne sont pas toujours disponibles pour acquérir de l'expérience des métiers et des formations universitaires.</li> <li>2. Les jeunes sont souvent obligés de sortir de la région afin de prendre de l'expérience de travail.</li> <li>3. Ces jeunes seront possiblement à risque plus tard car leur éducation est minimal et manque de spécialisation.</li> </ol>
Objectifs	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Retenir dans la région, un plus grand nombre de nos jeunes qui terminent leurs études secondaires, collégiales ou universitaires dans la région.</li> <li>2. Rapatrier certains de nos jeunes qui ont quitté pour faire des études ou travailler.</li> <li>3. Fournir des opportunités d'expérience valable aux jeunes en formation et/ou après celle-ci.</li> </ol>	
Stratégies	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Soutien aux programmes de transition école-travail. (i.e.: Workit qui inclus Option et Opportunités)</li> <li>2. Rétention de jeunes diplômés locaux des programmes postsecondaires et des métiers par le biais de programmes Coop et d'apprentis.</li> <li>3. Attirer les anciens résidents et/ou diplômés qui sont à l'extérieur de la région pour qu'ils reviennent.</li> <li>4. Investiguer les programmes « d'entreprises écoles ». Création et soutien aux programmes de transition école-travail.</li> <li>5. Créer des programmes d'apprentis.</li> <li>6. Introduction de programmes de transitions additionnelles au niveau élémentaire (primaire à la 9<sup>ième</sup> année).</li> </ol>	

Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnes sensibilisées et inscription au programme O2.</li> <li>- Jeunes vont connaître les démarches pour trouver l'information qu'ils cherchent sur les programmes d'apprentis et Coop.</li> <li>- Nombre de jeunes qui participent aux programmes d'apprentis augmente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre accrus de jeunes qui se dirigent dans les métiers/carrières selon l'intérêt et qui ont du potentiel d'avenir.</li> <li>- US-A (collégial) participe au programme.</li> <li>- Nombre accrus de jeunes qui vont prendre de l'expérience de travail (dans leur domaine d'intérêt) avec l'aide des programmes en place.</li> <li>- Jeunes connaissent leurs options et leurs potentiels et savent où aller trouver les informations dont ils ont besoin.</li> <li>- Les personnes réussissent à trouver des emplois après leurs formations.</li> </ul>
Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de participation au programme O2, entre le département de l'éducation de la N.-É. et US-A (collégial).</li> <li>- Manque de programme et peu d'efforts concertés pour rapatrier les jeunes qui ont quittés et qui seraient intéressés de revenir.</li> <li>- Pas de concertation pour garder nos jeunes et/ ou immigrants ici dans la région après leur études.</li> </ul>	
Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Service d'aide à l'emploi</li> <li>2. Service Canada (programme d'apprenti) (programme de travail indépendant)</li> <li>3. Programme « entreprise école » existe au Canada mais pas ici.</li> <li>4. Programme de Workit, qui inclus O2 (qui semble faire une différence à ESDC et cela vient de commencer en 2006)</li> </ol>	
Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soutenir et coordonner la coopération.</li> <li>- Trouver les ressources financières pour le développement de nouveaux programmes (CSAP, US-A)</li> <li>- Manque d'expérience de travail des jeunes et ceux qui changent d'emplois ont besoin de rééducation.</li> <li>- Amélioration de la communication, coopération et coordination entre les fournisseurs de services et les employeurs. (CSAP, US-A, NSCC, etc.)</li> <li>- Difficile pour les personnes en dehors de la région de connaître les emplois disponibles. Entreprises annoncent dans les médias locaux (26%), de bouche-à-oreille (45%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bâtir les partenariats et encourager le développement de programmes. RAIE local</li> <li>- Dénicher les personnes aptes à encourager la participation (vendre le projet) et trouver les fonds nécessaires.</li> <li>- Encourager la participation aux programmes de formation apprentis ou stages de perfectionnement.</li> <li>- Inclure tous les intervenants dans la démarche.</li> <li>- Mécanismes mis en place pour cibler les personnes intéressées de rester ou revenir. Exemple : Site web où on peut s'inscrire pour recevoir de l'information et garder le contact avec la région. (CAAE, Municipalité, etc.)</li> </ul>

## THÈME 3 - Faciliter la transition apprenants – travail

Activités	Organisme parrain(L) et partenaires	Les besoins en ressources humaines	Calendrier
1. Soutien au programme de transition école travail (O2).	CSAP, CAAE, US-A, NSCC	1 ressource humaine	2009-2012
2. Promotion de programmes coop et programmes d'apprentis (Service Canada).	US-A (L), NSCC, CAAE, CDAIR	1 ressource humaine	2009-2011
3. Introduction de programmes de transition additionnels au niveau élémentaire (primaire à 9).	CSAP (L), CAAE	1 ressource humaine	2009-2010
4. Investiguer les programmes « entreprise écoles ».	CAAE, US-A (L)	1 ressource humaine	2009

## 7.4 Améliorer les compétences

Pourquoi est-ce une priorité?	Raison d'être et but
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 27.5% de la population de la région de Chéticamp de 25 ans et plus n'a pas complété sa douzième année (Stat Can 2006).</li> <li>2. À cause de la diminution des emplois dans le secteur primaire plusieurs personnes doivent trouver un nouvel emploi (fermetures d'usines).</li> <li>3. 29% des entreprises indiquent que les candidats n'ont pas les compétences nécessaires pour les postes disponibles (sondage 2008).</li> <li>4. 33% des entreprises sondées sentent que la formation des ressources humaines n'est pas disponible au niveau local (sondage 2008).</li> </ol>	<p><b>Raison d'être :</b> Selon les employeurs, il y a quatre compétences essentielles primordiales pour l'embauche de personnel : service à la clientèle, solutions rapides aux problèmes, lire et écrire.</p> <p>La main-d'œuvre locale n'a pas toujours les compétences pour accéder aux postes disponibles.</p> <p><b>But :</b> Construire une main-d'œuvre compétente et bien formée.</p>
<b>Objectifs</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faciliter l'accès pour les employeurs aux programmes de perfectionnement du personnel en milieu de travail.</li> <li>2. Faciliter la mise en place de formation pour les chômeurs et les personnes sans emploi.</li> <li>3. Augmenter la productivité en entreprise.</li> </ol>	
<b>Stratégies</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribution d'information (trousse d'information) et sensibilisation aux avantages d'avoir des programmes de formation en milieu de travail.</li> <li>2. Sensibilisation sur les programmes existants pour aider les employeurs.</li> <li>3. Mettre sur pied des programmes de formation ciblés sur les emplois disponibles sur le marché du travail et les compétences requises.</li> <li>4. Campagne d'information sur les emplois disponibles dans la région, destinés aux personnes en recherche d'emploi.</li> </ol>	

Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau d'utilisation et qualité des programmes utilisés par les employeurs en milieu de travail.</li> <li>- Augmentation de personnes qui obtiennent la FGA.</li> <li>- Preuve de croissance de scolarisation selon Statistique Canada 2011.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accroissement de la main-d'œuvre qualifiée dans la région.</li> </ul>
Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau bas d'employabilité des Acadiens contribue à l'affaiblissement économique des régions acadiennes.</li> <li>- Concentration des emplois dans les secteurs primaires (pêche, agriculture, forêts) ce qui rend les régions acadiennes vulnérables aux fluctuations économiques.</li> <li>- Taux élevé de personnes en région sans la 12<sup>e</sup> année.</li> <li>- Manque de compétences nécessaires pour les postes disponibles.</li> </ul>	
Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programme alphabétisation</li> <li>2. NSSAL – programme de formation générale des adultes; FGA</li> <li>3. Gouvernement de la Nouvelle-Écosse – Formation en milieu de travail</li> <li>4. Services Canada</li> <li>5. Programme d'apprenti</li> <li>6. Programme de travail indépendant</li> <li>7. Initiative pour travailleurs plus âgés</li> <li>8. Programmes de réinsertion des personnes en recherche d'emploi</li> </ol>	
Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Temps / dépenses associées avec l'amélioration des compétences.</li> <li>- Diversification économique</li> <li>- Manque de confiance en soi, particulièrement les personnes du groupe d'âge 50-65 ans.</li> <li>- Connaissances des compétences requises en entreprise</li> <li>- Des personnes dispersées et isolées avec des attentes et besoins différents.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailler avec les entreprises et offrir des cours en milieu de travail.</li> <li>- Recherche d'opportunités de diversification économique.</li> <li>- Valoriser les personnes et leur montrer les avantages d'améliorer leurs compétences.</li> <li>- Sensibilisation de la population et des intervenants aux besoins de compétences accrues dans la communauté.</li> <li>- Augmentation des services individualisés.</li> </ul>

**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) CSAE	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.	CDAIR (L) CAAE, CDÉNE, RDÉE N.-É., RHDCC	Ressources humaines	2009
3. Élaboration et production de trousse pour employeurs cherchant des activités de perfectionnement pour leur personnel.	CAAE (L) 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) 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"> <li>1. La population est vieillissante et prête pour la retraite.</li> <li>2. il y a moins de naissances et les jeunes quittent la région pour des emplois plus rémunérateurs ce qui vide les régions de leurs travailleurs.</li> <li>3. Selon le Profil (Chéticamp 2008) qui cite Statistiques Canada 2006, 26% de la population est âgée de 50 à 64 ans et 17% de la population est âgée de 10 à 24 ans.</li> <li>4. Le sondage des jeunes 2008 (808 au total) nous indique que 60% de ces jeunes ne sont pas en région.</li> <li>5. École NDA a moins d'élèves : les nombres sont passés de 256 en 2004-2005 à 218 en 2006-2007.</li> </ol>	<p><b>Raison d'être :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il y aura une pénurie de travailleurs dans la région dans 10 ans.</li> <li>- Permettre à la communauté de maintenir sa relève par la rétention et la diversification économique.</li> </ul> <p><b>But :</b> Maximiser la productivité des entreprises en ayant des travailleurs qualifiés et disponibles.</p>
<b>Objectifs</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fournir une main-d'œuvre formée et disponible pour le marché du travail local à partir des travailleurs en région et des immigrants.</li> <li>2. Faciliter l'acquisition de compétences aux personnes qui cherchent l'insertion sur le marché du travail.</li> </ol>	
<b>Stratégies</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encourager et rendre plus facile l'arrivée et l'intégration des nouveaux arrivants et des immigrants.</li> <li>2. Soutenir les travailleurs sous employés.</li> <li>3. Faciliter l'accès aux formations adaptées aux besoins du marché du travail offerts par l'Université Sainte-Anne (US-A).</li> </ol>	
Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partage d'information facile entre les agences et les groupes clés de la région.</li> <li>- Augmentation de la main-d'œuvre disponible.</li> <li>- Nombre de travailleurs qui prennent avantage des services.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rétention accrue des travailleurs dans la région.</li> <li>- Disponibilité accrue de cours de formation dans la région adaptés au marché du travail.</li> </ul>
<b>Écarts actuels</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dépopulation de nos communautés, population vieillissante – moins de ressources humaines. <ul style="list-style-type: none"> <li>o Prévion de difficultés de combler les postes avec l'augmentation des retraites.</li> <li>o Selon Statistiques Canada 2006, 26% de la population est âgée de 50 à 64 ans.</li> <li>o En plus, selon le sondage des jeunes 2008 (808 au total) 60% des jeunes n'ont pas resté en région.</li> <li>o Proportion assez élevée de ressources humaines qui quittent la région.</li> </ul> </li> <li>- Défis pour les travailleurs de 50 ans et + de prendre des stages de formation en français (barrière en lecture et en écriture)</li> <li>- Les employeurs ont actuellement des défis pour recruter des employés dans les usines.</li> <li>- Les jeunes sont sélectifs du type d'emploi qu'ils recherchent.</li> </ul>	

Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Site Web de l'immigration économique du CDÉNE</li> <li>2. L'Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse</li> <li>3. RHDC</li> <li>4. Travail et Développement de la main-d'œuvre</li> <li>5. SEA</li> <li>6. SHRDA</li> <li>7. GED et FGA (US-A et NSCC) formation générale des adultes et équivalence</li> <li>8. Service Canada - Programme d'apprenti; formation générale des adultes</li> <li>9. Programme d'alphabétisation</li> <li>10. NSBI – Payroll rebate</li> </ol>	
Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certains emplois ne payent pas beaucoup (secteur primaire).</li> <li>- Manque de diversité économique.</li> <li>- Attirer des immigrants dépend de l'utilisation maximale de leurs compétences et réduction des barrières de reconnaissance des compétences par des ordres professionnels et intégration dans la communauté.</li> <li>- Plusieurs programmes et fournisseurs de services existent, mais ne sont pas coordonnés.</li> <li>- Le travail est souvent saisonnier</li> <li>- Défis de lecture et d'écriture après des années d'absence de scolarité en français.</li> <li>- Mise sur pied et perception locale d'un tel programme pour attirer des travailleurs de 55 ans et +.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infrastructure pour attirer des compagnies avec des emplois payants.</li> <li>- Faciliter la transition de qualifications des immigrants en travaillant avec les gouvernements et les ordres professionnels.</li> <li>- Augmenter la collaboration entre fournisseurs de services.</li> <li>- Diversification économique</li> <li>- Sensibilisation aux programmes d'alpha le FGA etc. dans la communauté.</li> <li>- Développement d'un programme qui vise ce groupe.</li> </ul>

**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"> <li>• Immigration et reconnaissance des acquis</li> <li>• Équipe d'alphabétisation de la N.-É.</li> <li>• La lecture et l'écriture et les services en place</li> <li>• Programmes d'alphabétisation</li> <li>• Programmes d'apprentis</li> </ul>	CDÉNE (L) RDÉE N.-É. CEC Équipe Alpha RHDC FANE et l'Office de l'immigration	Salaire (agent), fournitures de bureau	2009-2012
2. Développement des incitatifs pour la rétention de la main-d'œuvre.	CEC (L) Entreprises CDÉNE	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) SCAE, CAAE, CDÉNE	Salaire (agent), fournitures de bureau	2009-2012
4. Encourager et rendre plus facile l'arrivée et l'intégration des nouveaux arrivants et immigrants.	CDÉNE (L), FANE 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"> <li>1. Les entreprises sondées prévoient une augmentation de 63 emplois dans les prochaines 3 années.</li> <li>2. Il y a eu en moyenne 59 gradués par année dans les dernières 6 années.</li> <li>3. Il y a un besoin de plus d'emplois à temps complet pour retenir plus de nos jeunes.</li> </ol>	<p><b>Raison d'être :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nécessité d'assurer la continuité de la communauté acadienne et francophone.</li> <li>- Nécessité de diversification économique par l'attraction d'entreprises spécialisées.</li> </ul> <p><b>But :</b> La rétention de nos jeunes en ayant des emplois payants et valorisants.</p>
Objectifs	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diversifier les secteurs industriels et encourager l'entrepreneuriat dans la population.</li> <li>2. Créer des emplois payants et valorisants permettant l'embauche et la rétention des jeunes formés.</li> <li>3. Effectuer l'expansion des entreprises existantes.</li> </ol>	
Stratégies	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inciter et encourager les personnes à démarrer des entreprises.</li> <li>2. Encourager les entreprises existantes à participer aux programmes gouvernementaux de création d'emploi.</li> <li>3. Accroître les activités de recherche et développement dans les régions acadiennes par le truchement de l'Université Sainte-Anne.</li> <li>4. Développer des parcs industriels et/ou des centres de développement des affaires.</li> </ol>	
Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Établissement d'une entreprises avec 50 emplois et +, payants et valorisants.</li> <li>- Ou quelques plus petites entreprises de 10 à 20 employés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rétention des jeunes (ressources humaines qualifiées).</li> <li>- Réduction des personnes sur l'assurance chômage.</li> </ul>

Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les emplois dans le secteur des ressources primaires sont à la baisse ce qui nécessite de la diversification économique.</li> <li>- Il y a plus de gradués par année que le nombre d'emplois disponibles.</li> <li>- Peu de connaissance des programmes existants.</li> <li>- Peu de recherche et de développement pour développer des nouveaux produits et services pour la commercialisation.</li> <li>- Peu d'emplois pour des personnes ayant une formation avancée.</li> </ul>	
Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subventions salariales ciblées</li> <li>2. Nova Scotia Business Inc. - Payroll Rebate Program</li> <li>3. Community Development Trust Fund</li> <li>4. CAAE</li> <li>5. Service d'aide à l'emploi</li> </ol>	
Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de jeunes qui entrent sur le marché du travail qu'il y a d'emplois disponibles.</li> <li>- Économie dépendante sur les ressources naturelles.</li> <li>- Nécessité de créer et d'innover dans tous les secteurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encourager la création d'emplois dans des secteurs d'avenir (secteur tertiaire).</li> <li>- Maximiser l'utilisation de programmes gouvernementaux.</li> <li>- Création d'un comité municipal pour rechercher et attirer et retenir des entreprises.</li> <li>- Évaluer le potentiel de l'établissement d'un institut de recherche et de développement de produits et services à l'Université Sainte-Anne.</li> </ul>

**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) CEC Conseil coopératif acadien CDÉNÉ	1 RH Fournitures de bureau	2009-2012
2. Encourager et accompagner l'entrepreneuriat dans la région.	CAAE(L) CBDC	1 RH Fournitures de bureau	2009-2012
3. Les entreprises existantes maximisent les programmes gouvernementaux de création d'emplois.	CEC CAAE CDÉNÉ	1 RH Fournitures de bureau	2009-2012
4. Mise en place d'un institut de recherche et développement à l'Université Sainte-Anne.	US-A(L) CEC CDÉNÉ	1 RH Fournitures de bureau	2009-2012
5. Mise en place du programme pour travailleurs âgés.	RDÉE N.-É. (L) US-A, CAE. 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 SAISONIER (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	%	<b>01</b>
<input type="checkbox"/>	Provinces de l'Atlantique	%	<b>03</b>
<input type="checkbox"/>	National (au Canada)	%	<b>04</b>
<input type="checkbox"/>	Autre pays	%	<b>05</b>
	<i>Total</i>	100 %	

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

## ANNEXE 2

### BANQUE DE DONNÉES DES JEUNES

Les données de la banque de données des jeunes furent compilées en utilisant le logiciel « Microsoft Access ». Une banque de données comprend une série de champs, par compte, lorsque nous avons demandé une question, il était possible de remplir plusieurs champs dans la banque de données. Afin de trouver les noms de tous les jeunes qui avaient fréquentés l'école secondaire depuis 1990, il a fallu contacter les écoles de la région afin d'avoir les registres de classes. Ces registres incluait le nom de l'étudiant ainsi que les noms des parents. Afin de rejoindre les jeunes en exode, il était nécessaire de contacter les parents en premier afin d'avoir les coordonnées des jeunes. Lorsque nous avons obtenu le numéro de téléphone des parents dans l'annuaire téléphonique, nous avons procédé à contacter les jeunes. Voici la liste de questions que nous avons demandées aux jeunes afin de remplir la banque de données :

1. En quelle année êtes-vous nés?
2. Avez-vous gradué de l'école secondaire? Si oui en quelle année?
3. Avez-vous fréquenté l'université? Si oui, laquelle?
4. Quel est votre plus haut niveau d'éducation complété?
5. Dans quel domaine avez-vous étudié à l'université ou au collège?
6. Avez-vous présentement un emploi? Si oui, quel est le nom de votre employeur?
7. Quels sont vos responsabilités au travail?
8. Quel est le titre de votre poste au travail?
9. Êtes-vous bilingue au niveau oral et écrit?
10. Êtes-vous mariés? Si oui, quel est le nom de votre conjoint(e) et que fait-il (elle) comme emploi?
11. Avez-vous des enfants?
12. Avez-vous suivi vos études secondaires dans une école acadienne ou dans la programmation acadienne de l'ancien système scolaire?
13. Dans quel village de la région avez-vous grandi?
14. Quel est votre adresse actuelle?
15. Quel est votre adresse de messagerie électronique?

## ANNEXE 3

### BIBLIOGRAPHIE

1. Statistique Canada. (2006). *Profils des communautés*. Consulté le 12 septembre 2008, <http://www.statcan.gc.ca/>.
2. Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse. (2008) *Profil communautaire de Chéticamp 2008*. Consulté le 22 janvier 2009, [http://www.cdene.ns.ca/Portals/0/Profilcommunautaire2008-Ch%C3%A9ticamp\(finale\).PDF](http://www.cdene.ns.ca/Portals/0/Profilcommunautaire2008-Ch%C3%A9ticamp(finale).PDF)
3. Développement des Ressources humaines Canada. (2001) *Classification nationale des professions – Descriptions des professions*.
4. Comité consultatif de Chéticamp / CDÉNE - *Document des forces, faiblesses, opportunités et menaces (2008) de la région de Chéticamp*.
5. Conseil de développement économique de la Nouvelle Écosse. (2009) *Plan de développement économique communautaire de Chéticamp*.

## ANNEXE 4

### COMITÉ DIRECTEUR DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN

Le comité directeur de la mise en œuvre du plan pour la région de Chéticamp 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 Chéticamp » a contribué à l'élaboration de ce rapport, mais les membres de ce comité ne seront pas nécessairement les mêmes membres du comité pour faire la mise en œuvre du Plan de ressources humaines. Voici une liste des membres actuels du comité de mise en œuvre ainsi que la liste d'organisme et d'entreprises que nous aimerions impliquer sur le comité :

#### Membres actuels:

Betty Ann Aucoin	Centre de santé communautaire Sacré-Cœur
Réjean Aucoin	Conseil économique de Chéticamp
Lisette Bourgeois	Société Saint-Pierre
Marcel Bourgeois	The Cooperators
Paul Gallant	Conseil des arts de Chéticamp
Angus Lefort	Coopérative Radio CKJM / Autorité portuaire de Chéticamp
Fidel Lefort	Trofel Ltd.

#### Membres potentiels: (nom de l'entreprise / organisme)

CSAP- École NDA  
 L'Association du développement de carrière Inverness-Richmond  
 Ministère du développement économique et rural de la Nouvelle-Écosse  
 Municipalité du comté d'Inverness (3 conseillers)  
 Service Canada / Ressources humaines et Développement des compétences Canada  
 Société d'expansion du Cap-Breton  
 Strait Highlands RDA  
 Université Sainte-Anne