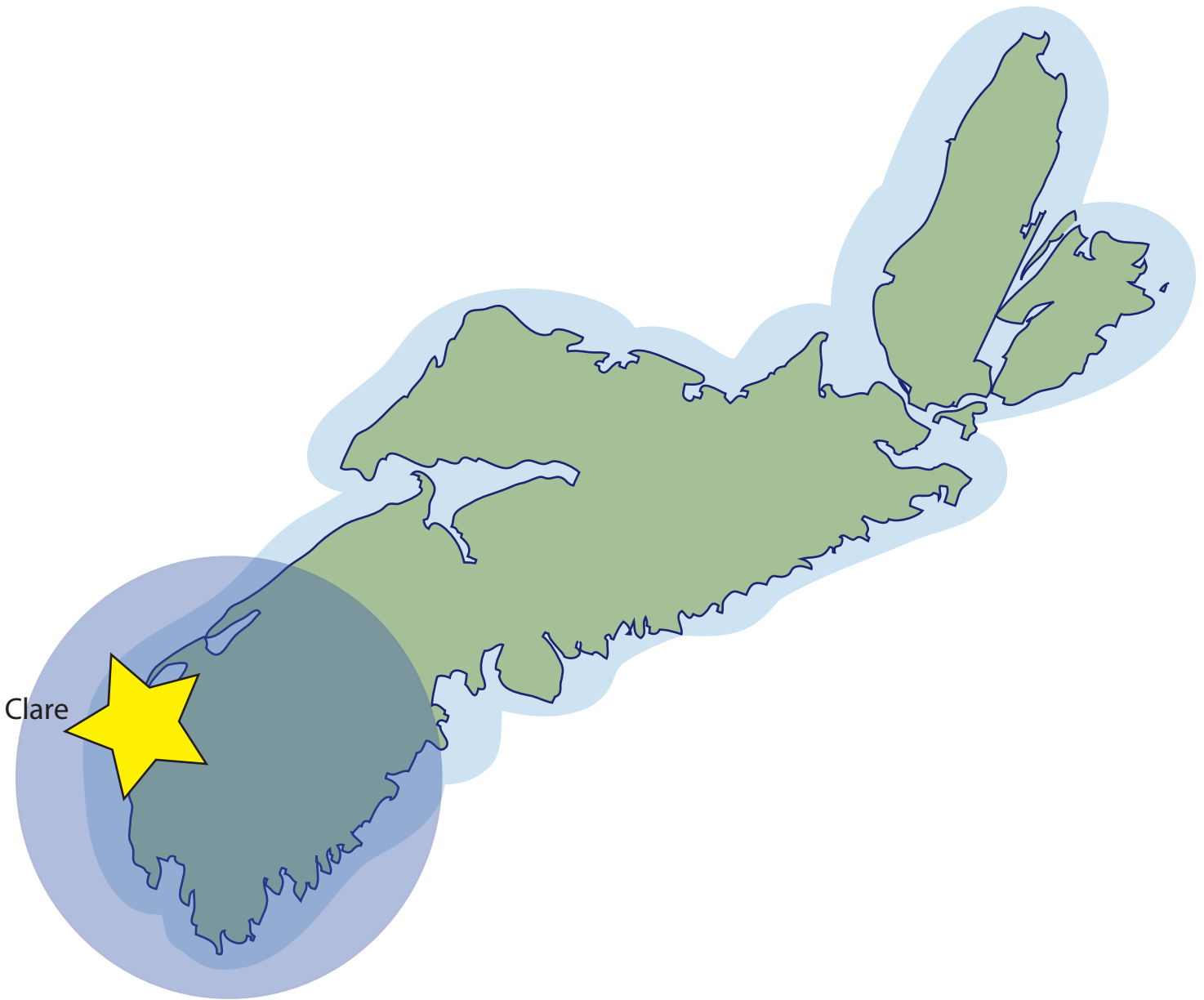


# *Plan de ressources humaines*

## *Sud-Ouest de la Nouvelle-Écosse*

*Mars 2009*

# Clare



# RAPPORT FINAL

## BESOINS ACTUELS ET FUTURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET PLAN DE RESSOURCES HUMAINES POUR LA RÉGION DE CLARE

PRÉPARÉ POUR :  
LES INTERVENANTS EN EMPLOYABILITÉ  
DE LA RÉGION DE CLARE

PRÉPARÉ PAR :  
ODETTE COMEAU

SOUS LA DIRECTION DE :  
MICHELLE BLINN  
RDÉE Nouvelle-Écosse

PUBLIÉ LE 30 AVRIL 2009

# TABLE DES MATIÈRES

Définition des termes .....	4
Avant-propos .....	5
Mise en contexte.....	6
SECTION 1 - Les ressources humaines de la région de Clare .....	9
SECTION 2 - Données et analyses démographiques des ressources humaines.....	11
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 .....	15
2.4 Données et analyses des emplois par groupe d'âge.....	16
2.5 Gains et revenus .....	17
SECTION 3 - Données et analyses des entreprises .....	19
3.1 Type d'entreprise et statut légal .....	20
3.2 Défis freinant la croissance des entreprises .....	21
3.3 Emplois saisonniers et permanents .....	22
3.4 Projections en matière d'emploi .....	23
3.5 Éducation et compétences recherchées .....	25
3.6 Barrières au développement des compétences .....	27
3.7 Données et analyses des pratiques de recrutement .....	28
3.8 Métiers traditionnels .....	34
SECTION 4 - Résultats de sondage auprès des jeunes.....	35
4.1 Scolarité des jeunes .....	35
4.2 Autres données sur les jeunes.....	38
SECTION 5 - Intervenants en développement économique et employabilité.....	42
5.1 Services d'aide et de soutien aux entreprises .....	42
5.2 Institutions d'enseignement et de formation continue.....	45
5.3 Paliers gouvernementaux .....	46
SECTION 6 - Constats et conclusions clés .....	47
6.1 Environnement .....	47
6.2. Transformation du marché du travail .....	47
6.3 Diversification économique.....	47
6.4 Équilibre entre l'offre et la demande du marché du travail.....	48

6.5	Politiques et pratiques – gestion des ressources humaines .....	48
6.6	Conclusions clés .....	48
<b>SECTION 7 - Plan des ressources humaines de la région de Clare .....</b>		<b>50</b>
7.1	Conscientiser, bâtir la capacité et l'engagement des intervenants.....	51
7.2	Accompagner les employeurs sur des questions reliées aux ressources humaines.....	54
7.3	Faciliter la transition apprenants - travail.....	57
7.4	Améliorer les compétences .....	61
7.5	Construire la disponibilité de la main-d'œuvre .....	64
7.6	Créer des emplois payants et valorisants .....	67
 <b>ANNEXES</b>		
1.	Questionnaire auprès des entreprises .....	70
2.	Questionnaire auprès de jeunes.....	80
3.	Bibliographie.....	84
4.	Comité directeur de la mise en œuvre du plan .....	85
5.	Liste des acronymes utilisés .....	86

## Définition des termes

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

**Entreprises :** Dans ce rapport, nous avons utilisé le terme « Entreprises » pour désigner les entreprises, les organismes à but non lucratif et les centres de services qui ont été sondés aux 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 : les entreprises ont été choisies de façon aléatoire sur une liste de toutes les entreprises qui s'affichent comme entreprise sur le bottin téléphonique, dans la presse ou avec une enseigne sur la propriété. Les entreprises peuvent avoir un propriétaire sans employé ou jusqu'à plus de 500 employés.

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

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

Toutes les communautés et les organisations subissent des pressions pour avoir un rendement supérieur à d'autres régions et/ou d'être plus concurrents. 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 Clare offre une orientation proactive plutôt que réactive pour combler les besoins du marché du travail. En ce sens, le plan permet une compréhension accrue des écarts actuels et futurs du marché du travail tant du secteur privé que du secteur communautaire. Cette « recherche action » permet de situer les écarts actuels sur le marché du travail et de proposer un plan et des mesures pour intervenir dans le domaine du marché du travail.

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

## MISE EN CONTEXTE

Le présent rapport est le fruit d'une planification de plusieurs phases. La première a consisté à récolter les informations sur les besoins en ressources humaines dans les entreprises de la région acadienne. La deuxième phase a consisté à développer une base de données qui répertorie les informations pertinentes sur le marché du travail de 250 jeunes adultes ayant terminé leurs études secondaires dans la région de 1997 à 2007. Ces sondages ont été des étapes cruciales d'un processus de développement d'outils visant à inciter et à concerter les communautés acadiennes et francophones vers la création d'emplois et leur propre croissance économique.

**Le sondage portant sur l'état des ressources humaines des entreprises et des groupes de la communauté acadienne** constitue un portrait de la situation et des besoins en ressources humaines de la communauté. Un total de 200 sondages auprès d'employeurs et de groupes ont été réalisés en 2008. Près de 54 % des employeurs et des groupes de la grande région de Clare ont été sondés au cours de cette période.

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

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

Étant donné que c'est une deuxième tentative de cueillette de données (le même formulaire que celui développé en 2005 a été utilisé), l'élaboration du sondage a été faite en collaboration avec les ressources existantes, soit la connaissance régionale des agents et les techniciens informatiques de RDÉE-I.-P.-É. Nous avons tenté de situer l'entreprise selon le secteur industriel, ses défis de croissance, les données sur sa main-d'œuvre actuelle, les fluctuations de main-d'œuvre actuelles et futures, les stratégies de recrutement pratiquées et les compétences requises par l'entreprise au cours des prochaines trois années.

Le but du sondage auprès des entreprises est de mieux connaître les besoins en ressources humaines et de croissance économique de la communauté acadienne de Clare 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 Clare a été développé dans le but de connaître les exigences et les pratiques en ressources humaines actuellement en vigueur dans les entreprises et les groupes. Ce sondage auprès de 200 entreprises et groupes avait pour objectif de :

- Sonder les besoins et compétences en ressources humaines des marchés du travail dans la région de Clare 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 Clare.
- b. Mesurer les variations actuelles sur la main-d'œuvre utilisée au cours des dernières années et les projections d'utilisation décroissante ou croissante au cours des trois prochaines années.
- c. Identifier les défis actuels des entreprises/groupes pour remplir des postes existants (difficultés et causes).
- d. Situer les activités de recrutement.
- e. Compiler les compétences et habiletés importantes au cours des prochaines trois années et les mesures prises pour réduire l'écart, s'il y a lieu.
- f. Mieux cerner les activités de recrutement pratiquées y compris le recrutement du personnel de l'extérieur de la région.

Pour les fins de la présente étude, nous avons également complété une **banque de données de 250 jeunes**, issus de la région, qui fournit des données importantes afin de combler les besoins et de préparer une planification des ressources humaines pour la région de Clare. Cette banque de données identifie les compétences, les habiletés, les certifications et l'éducation formelle qu'on a suivis les jeunes de Clare. 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 possiblement combler les besoins en ressources humaines de nos employeurs locaux.

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

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

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

## SECTION 1

### **LES RESSOURCES HUMAINES DE LA RÉGION**

L'impact du secteur primaire est impressionnant sur l'économie de la région de Clare. Ce secteur représente 17,5 %\* des emplois disponibles, mais ses effets se font surtout ressentir dans l'apport financier que ces industries injectent dans l'économie de la région. Bien que la pêche soit toujours très importante comme source d'emploi et de revenu, celle-ci est en décroissance depuis 2004 (Pêches et Océan Canada (2008)). Au cours des dernières dix années, on a vu une décroissance des ressources humaines dans le secteur primaire en comparaison avec le secteur tertiaire qui est en croissance.

L'industrie du bois et les produits de la forêt ainsi que les industries du vison et de l'élevage de porc ont toutes été aussi importantes pour l'économie de la région dans les années passées. Aujourd'hui, tout cela change, souvent pour des raisons hors du contrôle de la communauté. Depuis les dernières cinq années, on a vu le déclin de l'industrie du bois, non pas dû au manque de ressources, mais à la diminution des prix sur les marchés nord-américains. L'industrie du porc a aussi subi une décroissance jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de porcheries dans la région depuis 2007. Pour ce qui est de l'industrie du vison, elle est en croissance depuis une dizaine d'années. Cette croissance est causée, en partie, à la proximité des ressources de la mer. Les produits de la mer, comme le poisson, sont importants dans la fabrication de la nourriture de vison. Aujourd'hui le prix du vison, sur les marchés mondiaux est un grand incitatif pour la production de ceux-ci. Certains anciens éleveurs de porc se tournent vers l'industrie du vison. Tant et aussi longtemps que les ressources de la mer seront disponibles pour l'industrie du vison, celle-ci pourra continuer d'exister. Il faut dire cependant, bien que l'industrie du vison soit en croissance, elle est surtout concentrée dans une région de la municipalité et chez quelques gros éleveurs, en comparaison à l'industrie du vison des années 1940 à 1970 dans cette région.

Le secteur secondaire joue un rôle moindre dans l'économie de la communauté acadienne de Clare. Il est néanmoins, un secteur important d'activité économique et créateur d'emplois (23 %)\*. Il fournit une variété d'emplois, assez bien rémunérés, dans les activités économiques de manufacture, de construction et de transformation. En effet, la grande majorité des emplois du secteur secondaire se concentre dans la construction d'édifices et autres constructions générales, la construction et réparation de bateaux et la production de produits alimentaires variés tels que la râpüre et le pain. 59 %\* des Acadiens et francophones de Clare travaillent dans le secteur tertiaire. Sans contredit, ce secteur d'activité est un puissant moteur économique de la région. Les sources majeures d'emploi dans ce secteur sont surtout concentrées dans le domaine de l'éducation (au-delà de 275 emplois au campus de l'Université Sainte-Anne à Pointe-de-l'Église et le Conseil scolaire acadien provincial (une centaine) et le Tri County Regional School Board (une trentaine). Le domaine des soins de santé emploi au-delà de 250 employés et le domaine de la restauration et de l'hébergement embauche au-delà de 150 personnes. Il est important de noter que la plupart de ces emplois du secteur tertiaire sont à temps plein.

(\*Source : Statistique Canada recensement de 2006. (Échantillon : 20 %)

Depuis les débuts de la colonisation et encore aujourd'hui la pêche demeure primordial comme moteur économique de la région, mais le secteur des services plus particulièrement en santé et en éducation devient davantage important comme créateur d'emploi.

Une autre particularité de la région est qu'il existe une multitude d'entreprises qui varient beaucoup en taille. Le nombre d'employés par entreprise varie d'un (1) employé jusqu'à 500+. De celles qui emploient plus de 100 personnes, il y en a 5 dans la région. La plupart des entreprises comptent moins de 20 employés. Ces grandes variations dans la taille des entreprises font en sorte que c'est difficile de faire des comparaisons et de les regrouper ensemble.

## SECTION 2

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

La municipalité de Clare, située dans le sud-ouest de la Nouvelle-Écosse, comprend une population majoritairement francophone, de 8 813, en 2006 (population 9 067 en 2001). Le développement de la municipalité s'est fait de manière linéaire, guidé par le réseau routier existant. Ce type de développement est particulièrement frappant le long de la route 1 de Rivière-aux-Saumons jusqu'à Saint-Bernard. Quinze communautés se succèdent sur 50 kilomètres. Le développement de la région comprend un mélange résidentiel, institutionnel, récréatif, commercial et industriel. En se déplaçant vers l'est sur la route 1, plusieurs routes font la connexion avec l'autoroute 101 et la route 340. Les autres routes se dirigent au sud vers le comté de Yarmouth.

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 précédente le recensement. Dans les recensements antérieurs, cette catégorie était nommée « population active totale ». Les inactifs comprennent les étudiants, les personnes au foyer, les retraités, les travailleurs saisonniers en période de relâche qui ne cherchaient pas un travail et les personnes qui ne pouvaient travailler en raison d'une maladie chronique ou d'une incapacité à long terme. Le taux d'activité réfère au pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus excluant les pensionnaires d'un établissement institutionnel.

Tableau 2.1.1 – Activité : Clare (1996, 2001, 2006)

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Population totale de 15 ans et plus	7 660	7 545	7 470	756 595
Personnes faisant partie de la population active occupée	3 775	3 875	4 445	475 125
Personnes occupées	2 925	3 240	3 870	432 595
Chômeurs	850	635	575	43 530
Inactifs	3 885	3 670	3 025	280 470
Taux d'activité	60,4 %	59,7 %	59,5 %	62,9 %
Taux d'emploi	49,3	51,3	51,7	57,2
Taux de chômage	18,4	14,1	12,9	9,1

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

Entre 1996 et 2006, nous observons, une décroissance marquante dans les catégories de professions : arts, culture, sports et loisirs, transformation, fabrication et services d'utilité publique dans la région de Clare. Les autres catégories de professions sont à la hausse, sauf la catégorie gestion qui a connu une légère baisse.

Il est important de souligner le fait que les données du tableau 2.1.2 reflètent les occupations actuelles des citoyens de Clare, mais ne reflète pas nécessairement les emplois disponibles sur

le territoire. Par exemple, une personne professionnelle dans le domaine des « *Arts, cultures, sports et loisirs*, » peut travailler à l'extérieur de la région, mais il est toujours un résident de Clare selon Statistique Canada.

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

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Population active expérimentée totale de 15 ans et plus	4 550	4 485	4 410	468 590
A – Gestion	335	365	325	41 700
B – Affaires, finances et administration	460	545	510	79 440
C – Sciences naturelles et appliquées et Professions apparentées	70	70	85	25 025
D – Secteur de la santé	245	180	265	31 120
E – Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	275	320	375	39 350
F – Arts, culture, sports et loisirs	70	90	45	12 740
G – Ventes et services	905	915	940	122 870
H – Métiers, transport et machinerie et Professions apparentées	760	700	765	69 965
I – Professions propres au secteur primaire	645	685	675	24 490
J – Transformation, fabrication et services d'utilité publique	785	615	425	21 890

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

Pour un aperçu plus détaillé de la liste des entreprises en activité avec le nombre d'employés, vous pouvez consulter le *Profil communautaire 2008 (Communauté acadienne et francophone de la région de Clare, publié par le RDÉE N.-É.)*

## 2.2 VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET EXODE DES JEUNES

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

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

Groupes d'âge	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Population totale	9 300	9 065	8 815	913 460
0-4 ans	430	390	315	42 040
5-9 ans	540	445	400	48 145
10-14 ans	500	500	465	56 245
15-19 ans	550	510	485	61 440
20-24 ans	545	450	410	56 775
25-29 ans	670	465	360	50 595
30-34 ans	770	635	440	54 635
35-39 ans	765	740	645	60 945
40-44 ans	690	770	735	75 720
45-49 ans	685	690	760	77 205
50-54 ans	590	715	675	71 705
55-59 ans	480	615	715	67 880
60-64 ans	465	490	645	51 920
65-69 ans	410	430	480	40 155
70-74 ans	385	375	435	33 140
75-79 ans	380	375	315	26 435
80-84 ans	250	250	255	19 870
85 ans et plus	195	225	280	18 610
Âge médian	40,1	42,7	46,0	41,8
Pourcentage de la population 15 ans et plus	84,2 %	85,3 %	86,6 %	84,0 %

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

Lorsqu'on compare les 0 à 30 ans avec les 50 à 69 ans en 1996, on constate que la population qui préparait la retraite (1 945), de ces 50 à 69 ans à l'époque, étaient remplacés et dépassés par le nombre de jeunes (3 235) de 0 à 30 ans. Lorsqu'on regarde les chiffres pour 2006 on observe que la tendance est renversée, 0 à 30 ans (2 435) et les 50 à 69 ans (2 525). Ce qui inquiète davantage est qu'en plus de la dénatalité, plusieurs des jeunes de 15 à 30 ans quittent la région soit pour des études, soit pour trouver du travail ou soit pour aller à l'aventure.

Beaucoup de ceux qui sont partis n'ont pas de plan pour revenir en ce moment, selon nos recherches effectuées auprès d'un tiers (250) sur un potentiel de 775 des jeunes de la région de Clare au printemps de 2008. (Tableau 4.3.1)

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

Groupes d'âge	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Pourcentage de la population âgée de 0-14 ans	15,9 %	14,7 %	13,5 %	16,0 %
Pourcentage de la population âgée de 15-64 ans	66,8	67,2	66,7	68,8
Pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus	17,4	18,1	19,9	15,1
Ratio de groupe d'âge 0-14 ans par rapport à 65 ans et plus	0,9	0,8	0,7	1,1

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

Depuis deux ans, nous soupçonnons que plusieurs des 35 à 50 ans quittent la région pour trouver du travail ailleurs et surtout dans l'Ouest canadien, mais nous devons attendre le recensement de 2011 pour le confirmer. Nous observons cependant, une hausse du nombre de maisons à vendre dans la région de Clare, depuis l'été 2008. Selon, les résultats de sondages peu de nouveaux emplois sont créés et les employeurs chercheront peu de nouveaux employés au cours des prochaines trois années. Certains ont indiqué qu'ils ont perdu des employés parce qu'ils étaient « partis dans l'Ouest ».

Le taux de chômage est le plus bas depuis 10 ans (12,9 %) Statistique Canada 2006, et (8,3 %) (Taux de chômage pour le sud-ouest de la Nouvelle-Écosse, août 2008. Labour Market News, Service Canada 2008)

## 2.3 SCOLARITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Cette section traite du niveau de scolarité de la population de Clare ainsi que des exigences des employeurs en ce qui a trait à l'éducation et aux compétences requises des employés. Au tableau 2.3.1, nous observons que la région de Clare a un taux élevé de personnes qui n'ont pas terminé les études secondaires. Toutefois, ce taux est à la baisse depuis 1996. Près de 43,0 % de la population ont fait des études postsecondaires. On aperçoit aussi une augmentation des nombres de personnes avec un certificat secondaire et un diplôme d'une école des métiers ou autres études non universitaires depuis 1996 (28 %), ce qui présage bien dans l'avenir pour les employeurs à la recherche de travailleurs formés dans les métiers.

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

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Toutes les personnes âgées de 15 ans et plus	7 825	7 735	7 630	767 030
Personnes sans certificat secondaire	3 745	3 655	3 165	204 865
<b>Pourcentage sans certificat</b>	<b>47,9 %</b>	<b>47,3 %</b>	<b>41,5 %</b>	<b>26,7 %</b>
Personnes avec un certificat d'études secondaires ou l'équivalent	485	850	1 190	174 890
Personnes ayant fait des études postsecondaires partielles (études non terminées)	1 075	390	300	32 735
Personnes avec un certificat ou un diplôme d'une école de métiers ou d'autres études non universitaires	1 650	1 750	2 190	228 480
Personnes ayant terminé des études universitaires	870	890	785	126 060
<b>Pourcentage avec études postsecondaires</b>	<b>45,9 %</b>	<b>39,2 %</b>	<b>42,9 %</b>	<b>50,5 %</b>

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

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

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Pourcentage de la population âgée de 25 ans et plus n'ayant pas terminé les études secondaires	26,2 %	37,0 %	31,9 %	25,3 %
Pourcentage de la population âgée de 25 ans et plus avec un certificat d'études secondaires ou un diplôme de niveau supérieur	73,8	63,0	68,1	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	37,2	31,6	41,2	34,0
Pourcentage de la population âgée de 25 ans et plus ayant terminé les études universitaires	11,8	16,0	12,7	20,0

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

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

Les données suivantes, offrent un aperçu des emplois prédominants par groupes d'âges dans la région de Clare ainsi qu'un aperçu des retraites anticipées d'ici trois ans selon le sondage auprès de (200) employeurs de la région. Les emplois sont assignés avec un code de quatre chiffres selon la description d'emploi la plus précise disponible selon la « Classification nationale des professions » de l'agence fédérale Service Canada.

Tableau 2.4.1 – « Groupe d'âge, occupation et nombre d'employés dans les entreprises »

OCCUPATION PAR GROUPE D'ÂGE		
CODE CNP	OCCUPATION	NOMBRES D'EMPLOYÉS
<b>15 à 24 ans</b>		
6611	Caissiers	54
6453	Serveur d'alimentation et de boissons	20
6641	Serveurs au comptoir/aides de cuisine	18
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce du détail	15
6621	Préposé de station - service	15
8441	Matelots de pont sur bateaux de pêche	15
<b>25 à 34 ans</b>		
9463	Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	18
4141	Enseignants au niveau secondaire	14
8613	Mancœuvres de l'aquaculture et de la mariculture	14
3413	Aides infirmiers/aides soignantes/préposés aux bénéficiaires	12
6421	Vendeurs/Commis-vendeurs-commerce de détail	12
8441	Matelots de pont sur les bateaux de pêche	12
<b>35 à 44 ans</b>		
4141	Enseignants au niveau secondaire	25
6421	Vendeurs/Commis-vendeurs-commerce de détail	24
3413	Aides infirmiers/aides soignantes/préposés aux bénéficiaires	23
7411	Conducteurs de camions	19
9618	Mancœuvres dans la transformation du poisson	19
6242	Matelots de pont sur les bateaux de pêche	19
<b>45 à 54 ans</b>		
9463	Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	34
3413	Aides infirmiers/aides soignantes/préposés aux bénéficiaires	22
6242	Cuisiniers	19
4121	Professeurs d'université	19
4141	Enseignants au niveau secondaire	18
<b>55 à 65 ans</b>		
9463	Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	23
4121	Professeurs d'université	20
6421	Vendeurs/Commis-vendeurs-commerce de détail	13
6242	Cuisiniers	13
7271	Charpentiers-menuisiers	12

## 2.5 GAINS ET REVENUS

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

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

Description	1995	2000	2005	N.-É. 2005
Personnes de 15 ans et plus avec gains	4 800	4 850	4 960	508 305
Gains médians – Personnes de 15 ans et plus (en dollars)	18 662 \$	20 607 \$	18 765 \$	22 608 \$
Personnes de 15 ans et plus avec gains ayant travaillé toute l'année à temps plein	1 575	2 030	2 040	255 050
Gains médians – Personnes de 15 ans et plus ayant travaillé toute l'année à temps plein (en dollars)	31 815 \$	30 319 \$	29 060 \$	36 917 \$

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

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

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

Description	1995	2000	2005	N.-É. 2005
Personnes de 15 ans et plus avec un revenu	7 235	7 245	7 190	718 340
Revenus médians – Personnes de 15 ans et plus (en dollars)	14 492 \$	16 311 \$	18 911 \$	22 815 \$
Composition du revenu total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Gains – comme pourcentage du revenu total	65,1	67,0	66,5	70,2
Transferts gouvernementaux – comme pourcentage du revenu total	27,2	22,7	20,5	15,1
Autres revenus en espèces – comme pourcentage du revenu total	7,7	10,3	13,1	14,6

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

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

Description	1996	2001	2006	N.-É. 2006
Moins de 20 000 \$	4 865 (67,2 %)	4 350 (60,0 %)	3 672 (52,3 %)	323 220 (45,5 %)
20 000 \$ - 50 000 \$	2 035 (28,1 %)	2 410 (33,2 %)	2 617 (37,3 %)	274 355 (38,3 %)
50 000 \$ et plus	335 (4,6 %)	490 (6,8 %)	730 (10,4 %)	120 775 (16,8 %)
Total	7 235	7 250	7 019	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)

Notons ici que 52,3 % (Tableau 2.5.3) de la population reçoit, toutes sources combinées, un revenu de moins de 20,000 \$. Le positif ici c'est que le pourcentage de personnes qui sont dans cette catégorie diminue (de 67,2 % en 1996 à 52,3 % en 2006) tandis que le pourcentage de personnes qui tombent dans les deux prochaines catégories (20,000 \$-50,000 \$) et (50,000 \$+) augmentent. Ces données incluent toutes les personnes qui travaillent, à temps partiel et à temps plein y compris les jeunes, de plus de 15 ans.

## SECTION 3

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

#### **Contexte**

Le but de l'exercice du sondage fut de mieux connaître les besoins en ressources humaines et en croissance économique de la communauté acadienne de Clare afin de permettre à la communauté d'intensifier et/ou d'établir des activités pour intervenir sur le marché du travail. Un sondage de 44 entreprises de la région de Clare fut effectué en 2005. Le projet fut répété cette fois pour rejoindre une plus grande représentation d'employeurs qui participent au marché du travail. Le sondage fait partie des efforts des communautés acadiennes dans leur cheminement pour faciliter la croissance économique et la création d'emploi. Les sondages pourront également situer les meilleures pratiques, les méthodes de recrutement ainsi que les décisions qui visent l'amélioration du marché du travail et l'employabilité des citoyens.

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

L'impact du secteur primaire, plus spécifiquement l'industrie de la pêche, est impressionnant sur l'économie de la communauté acadienne et francophone de la région de Clare. C'est sans doute le moteur économique de la région même si tous les emplois ne sont pas spécifiquement dans la pêche, mais aussi dans les industries de manufacture et les autres dans le domaine des services (tertiaire) qui dépendent des revenus de la pêche. Nous avons une variété d'emplois qui découlent des activités de manufacture, de rénovation et de construction de nouveaux bâtiments, de réparation et de construction de bateaux, ainsi que celles de production d'une variété de produits alimentaires, y compris la râpures et le pain. Des 200 entreprises sondées, 72,5 % sont actives dans le secteur tertiaire, 11 % sont actives dans le secteur secondaire et 16,5 % dans le secteur primaire.

#### **Méthodologie**

Nous avons administré le sondage auprès de deux cents (200) entreprises et organismes communautaires sur un potentiel de 490 dans la région de Clare. Les entreprises ont été choisies afin de représenter, aussi fidèlement que possible, la répartition des travailleurs du marché du travail de la région. Nous avons établi notre liste de participants potentiels en compilant une liste aussi complète que possible des entreprises et organismes communautaires inscrits dans les documents publics. Par exemple : le profil communautaire de 2005 (Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse), des annonces dans les médias locaux, l'annuaire téléphonique ou une affiche sur la propriété même. Une fois la liste établie et placée en ordre alphabétique nous avons procédé à un choix de tous les entreprises sur la liste jusqu'à l'identification de 200 entreprises.

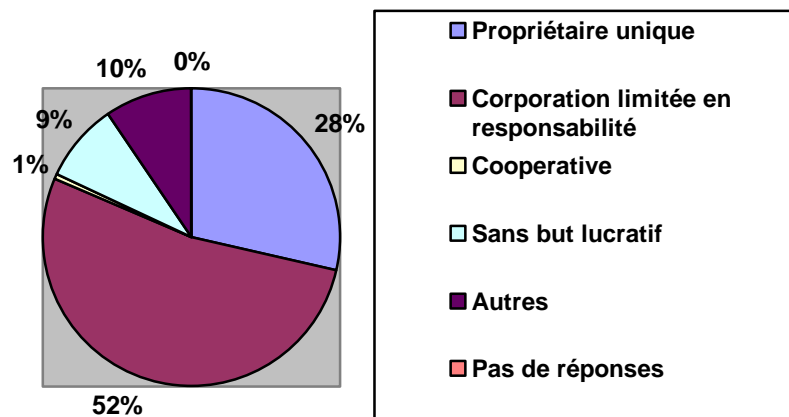
N.B. En raison de la diversité en ce qui a trait au nombre d'employés dans les entreprises sondées (de 1 à 500+), les domaines de travail des grandes entreprises sondées peuvent indiquer un pourcentage inégal d'emplois dans un secteur donné, même si cela n'est pas nécessairement le cas lorsqu'on regarde l'ensemble des entreprises actives dans la région. Il est aussi à noter que les formulaires pour faire les sondages sont plus appropriés pour les

petites et moyennes entreprises, car dans les grandes entreprises, il faut grouper ensemble plusieurs postes ou omettre de mentionner plusieurs emplois intéressants.

Il faut également mentionner que nous avons 95 propriétaires de bateaux qui pêchent le homard dans Clare et nous avons seulement consulté une douzaine de ceux-ci. Nous avons constaté que chaque bateau a un capitaine et deux ou trois matelots, en fonction de la saison de pêche. (Trois en décembre au début de la saison). Avec ces données, il est possible d'extrapoler les nombres totaux d'emplois disponibles dans le secteur de la pêche.

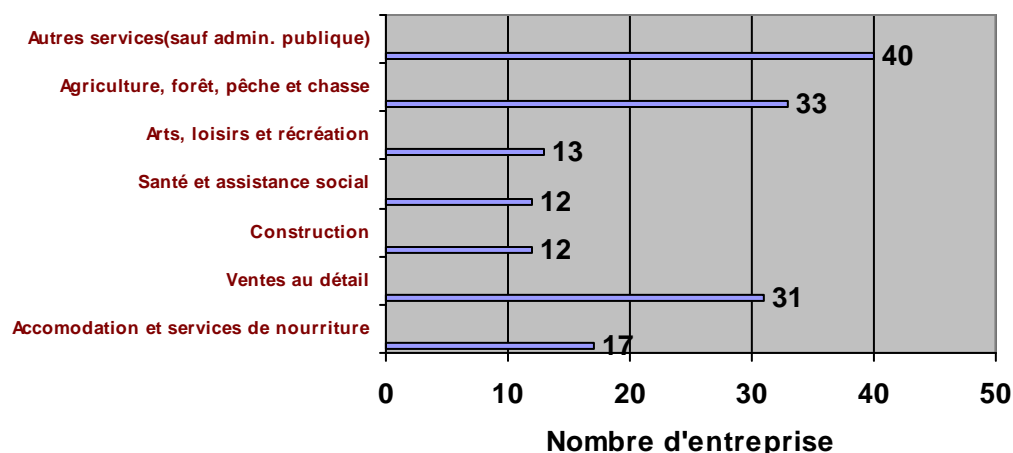
### 3.1 TYPE D'ENTREPRISE ET STATUT LÉGAL

Tableau 3.1.1 - Statut légal des entreprises



Nous constatons que plus de la moitié des entreprises sondées sont incorporées. De ces entreprises sondées, 72,5 % sont actives dans le secteur tertiaire, 11 % sont actives dans le secteur secondaire et 16,5 % dans le secteur primaire.

Tableau 3.1.2 – six catégories principales d'entreprises



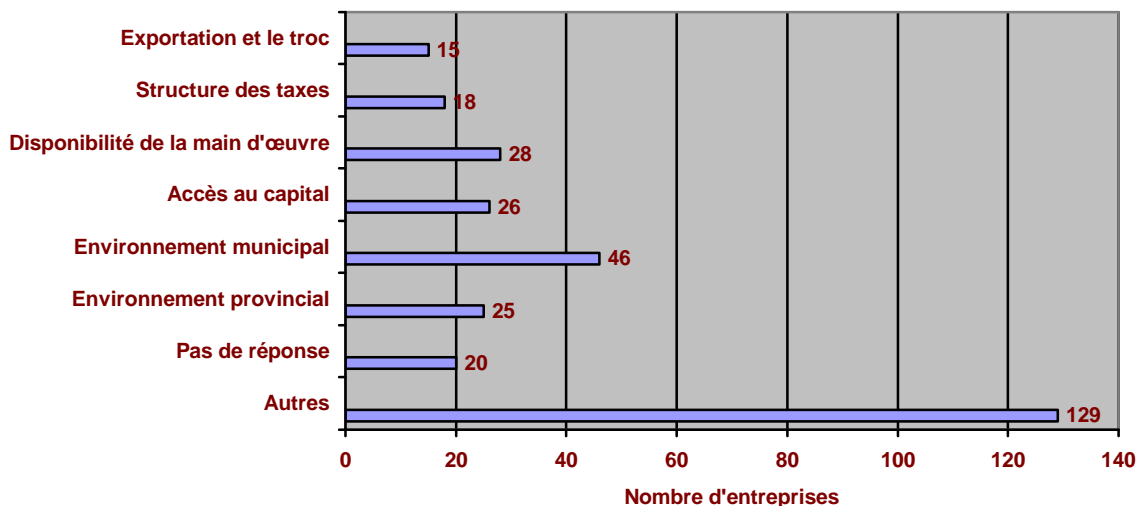
Dans le tableau ci-dessus (3.1.2), la catégorie « *Autres services* » se démarque comme étant une des cinq catégories les plus importantes, en terme de nombre d'entreprises sondées.

Toutefois, cette catégorie ne représente pas un type d'entreprise en particulier. Afin de mieux représenter les cinq catégories principales d'employeurs sans induire le lecteur en erreur, nous avons ajouté une sixième catégorie au tableau ci-dessus.

De ces six catégories principales d'entreprises, quatre sont du secteur tertiaire. Il est à noter que la catégorie de « Santé et assistance sociale » et « Construction » ont un nombre égal d'entreprises (12) donc les deux figurent au tableau

### 3.2 DÉFIS FREINANT LA CROISSANCE DES ENTREPRISES

Tableau 3.2.1 - Défis freinant la croissance des entreprises



La majorité des entreprises sondées ont indiqué des défis par rapport à la croissance de leurs entreprises. De ces défis, quarante-six (23 %) ont indiqué l'environnement d'affaires dans la municipalité, vingt-huit (14 %) la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée, et vingt-six (13 %) accès au capital. Les autres catégories avaient des pourcentages variant entre 7,5 % et 12,5 %. Cent vingt-neuf (64,5 %) ont indiqué « Autres » comme raison et cela est de loin la plus fréquente réponse. Pour la section « Autres », les entreprises sondées ont notamment mentionné, en autres, les défis ci-dessous comme raison valable pour freiner la croissance des entreprises :

- Population qui diminue;
- Compétition mondiale pour la vente et l'achat de biens et services;
- Accès à la ressource pour les pêcheurs;
- Exigences bureaucratiques gouvernementales;
- Le prix du pétrole et la valeur élevée du dollar canadien.

Dans cette section « Autres », on retrouve aussi une panoplie de raisons qui sont aussi différentes que les entreprises sondées.

### 3.3 EMPLOIS SAISONNIERS ET PERMANENTS

Tableau 3.3.1 - Cinq occupations ayant le plus d'employés permanents

Titre du poste	Nombre d'employés
Infirmiers	122
Manœuvres dans la transformation du poisson	85
Caissiers	68
Enseignants	65
Aides-infirmiers, aides soignants et préposés aux bénéficiaires	63

De ces résultats, on observe que 78,9 % proviennent du secteur tertiaire (services). 46,4 % des ces emplois requièrent des études collégiales ou universitaires, tandis que 53,5 % des ces emplois ne requièrent même pas un diplôme d'études secondaires ou son équivalent.

Il est important d'indiquer que l'Hôpital régional de Yarmouth (Regional Health Centre) situé à Yarmouth ne figure pas dans notre sondage. Il est néanmoins un employeur important dans les deux régions acadiennes de Clare et Argyle. Les emplois au (Regional Health Centre) se trouvent surtout dans les domaines de la santé et des services sociaux. Ces emplois demandent souvent des formations spécialisées ou des études universitaires et collégiales et sont à temps plein.

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

Titre du poste	Nombre d'employés
Manœuvres dans la transformation du poisson	277
Matelots de pont sur les bateaux de pêche	189
Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	75
Animateurs et responsables de programmes de sport, de loisirs et de conditionnement physique	62
Professeurs d'université	39

De ces résultats on remarque que 84,2 % sont du secteur primaire. 15,7 % sont du secteur tertiaire et requièrent des études collégiales ou universitaires. On doit se rappeler que seulement 12 % des bateaux figurent dans les données et que la pêche est sous représentés dans les résultats de sondages par rapport à son importance dans le nombre d'emplois. (Matelots de pont est en réalité beaucoup plus élevé.)

Tableau 3.3.3 - Cinq occupations ayant eu des augmentations en nombre d'employés en 2007

Titre du poste	Nombre d'employés
Enseignants au niveau secondaire	6
Professeurs d'université	5
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	5
Manœuvres dans la transformation du poisson	5
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	4

La catégorie d'emplois avec la plus grosse augmentation d'employés fut dans le secteur de l'éducation, professeurs au secondaire et à l'université. Même si ce nombre est assez petit (11), ces emplois sont assez bien rémunérés et requièrent une éducation postsecondaire. Les trois autres catégories ne requièrent souvent pas une éducation postsecondaire et sont en général moins bien rémunérées ainsi que saisonnières.

Tableau 3.3.4 – Cinq occupations ayant eu des réductions en nombres d'employés en 2007

Titre du poste	Nombre d'employés
Gardien de sécurité et personnel assimilé	12
Serveurs d'aliments et de boissons	10
Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	10
Manceuvres dans la transformation du poisson	8
Conducteurs de camion	7

Sur cinq occupations possibles, on constate que les réductions sont plus importantes en nombre total d'emplois que les augmentations. Cette donnée qui avait déjà été constatée dans les sondages de 2005 semble indiquer une économie qui perd de la vitesse. Ces occupations pour la plupart ne sont pas très bien rémunérées et il s'agit souvent d'emplois saisonniers.

La décroissance dans l'industrie de la pêche, le déclin total de l'industrie du porc et les difficultés dans l'industrie de la forêt ont toutes contribué à la perte de vitalité économique. Cette perte de croissance économique locale est également présente dans les industries de biens et de services.

*(Selon les chiffres du mois d'août 2008 (Statistique Canada), le taux de chômage dans le Sud-Ouest est descendu de 9,7 % en août 2007 à 8,3 % en août 2008. Ce taux est le plus bas depuis août 2000. (Labour Market Information : Services Canada)*

### 3.4 PROJECTIONS EN MATIÈRE D'EMPLOIS

Tableau 3.4.1 – Cinq occupations ayant le plus grand nombre de retraites anticipées d'ici trois ans (2008)

Titre du poste	Nombre d'employés
Enseignants au niveau secondaire	18
Professeurs d'université	10
Conducteurs de camions	7
Cadres supérieurs – Santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles	6
Conducteurs d'autobus	6

Même si les chiffres anticipés sont modestes, on observe que trois de ces occupations sont des emplois assez bien rémunérés et l'ensemble des emplois comprend 34 retraites anticipées avec 28 de ces retraites anticipées dans le domaine de l'éducation. Il est important de mentionner que la population totale de la région est en décroissance depuis une dizaine d'années, surtout la population de jeunes, ce qui pourrait avoir l'effet de diminuer le nombre de professeurs

nécessaires dans les systèmes scolaires francophones et anglophones dans les années futures. Par contre, Il est fort probable que les postes en santé vont être maintenues et possiblement subir des augmentations.

Les deux autres catégories ne nécessitent pas d'études postsecondaires et quand on regarde les postes difficiles à combler « conducteurs de camion » s'y retrouve. On peut alors présumer que les conducteurs de camions seront davantage difficiles à trouver dans un futur rapproché.

De ces retraites anticipées, il n'y a présentement pas de jeunes sans emploi vivant dans la région parmi ceux que nous avons sondés pour combler les postes identifiés. Il y a cependant plusieurs jeunes issus de la région qui terminent leurs études en éducation et en santé. Nous avons plusieurs candidats possibles dans les autres emplois, qui pourraient possiblement combler ces postes.

Tableau 3.4.2 – Cinq occupations avec le plus grand nombre d'augmentations prévues dans les trois prochaines années. (2008)

Titre du poste	Nombre d'employés
Aide - infirmiers, aides soignants et préposés aux bénéficiaires	20
Manœuvres dans la transformation du poisson	20
Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	11
Mécaniciens et réparateurs de véhicules, automobiles, de camions et d'autobus	7
Ouvrières dans les usines de conditionnement du poisson	7

Les emplois en augmentation prévus dans les prochaines trois années sont « aides-infirmiers, aides soignants et proposés aux bénéficiaires » et « manœuvres dans la transformation du poisson » chacun avec 20. Pour ce qui est des aides-infirmiers, avec une population vieillissante ce nombre risque d'augmenter davantage. Pour ces emplois « Aide-infirmiers, aides soignants et préposés aux bénéficiaires », très peu de nos jeunes suivent actuellement les formations pour remplir ces postes et ceux qui étaient sans emploi n'avaient pas les compétences nécessaires au moment du sondage. Il semblerait que ce domaine en est un d'avenir pour les établissements d'enseignement et les jeunes à la recherche d'une carrière.

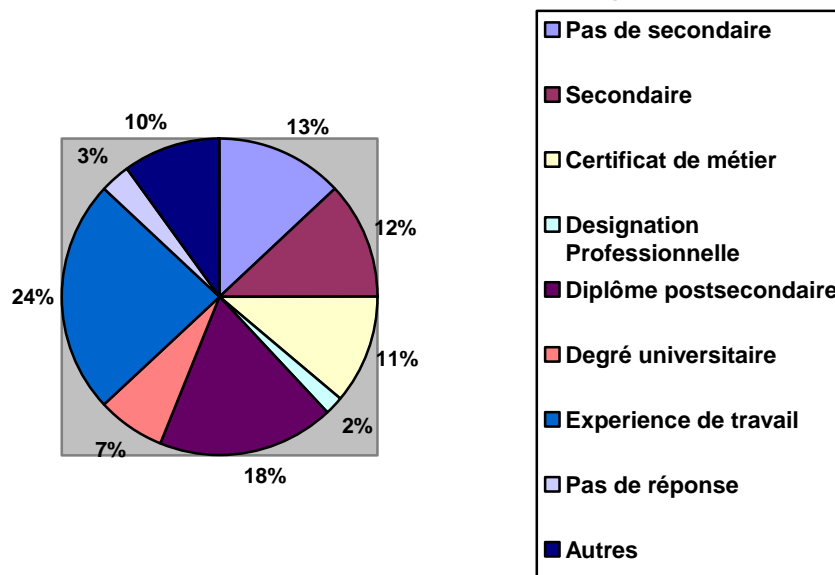
Tableau 3.4.3 – Cinq occupations ayant le plus grand nombre de réductions prévues dans les trois prochaines années (2008)

Titre du poste	Nombres d'employés
Manceuvres dans la transformation du poisson	15
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	5
Matelots de pont sur les bateaux de pêche	3
Monteurs de bateaux et contrôleurs de montage de bateaux	3
Serveurs d'aliment et de boissons	3

Il est intéressant de noter que le type d'emploi « *Manœuvres dans la transformation du poisson* » a 20 augmentations anticipées et 15 réductions anticipées, ce qui nous donne un gain total de 5. Notons aussi que quatre des emplois en diminution sont des emplois que ne demandent pas de formation postsecondaire et tous sont reliés à l'industrie de la pêche. Seulement les emplois « *monteurs de bateaux* » demandent une certaine expérience spécialisée.

### 3.5 ÉDUCATION ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES

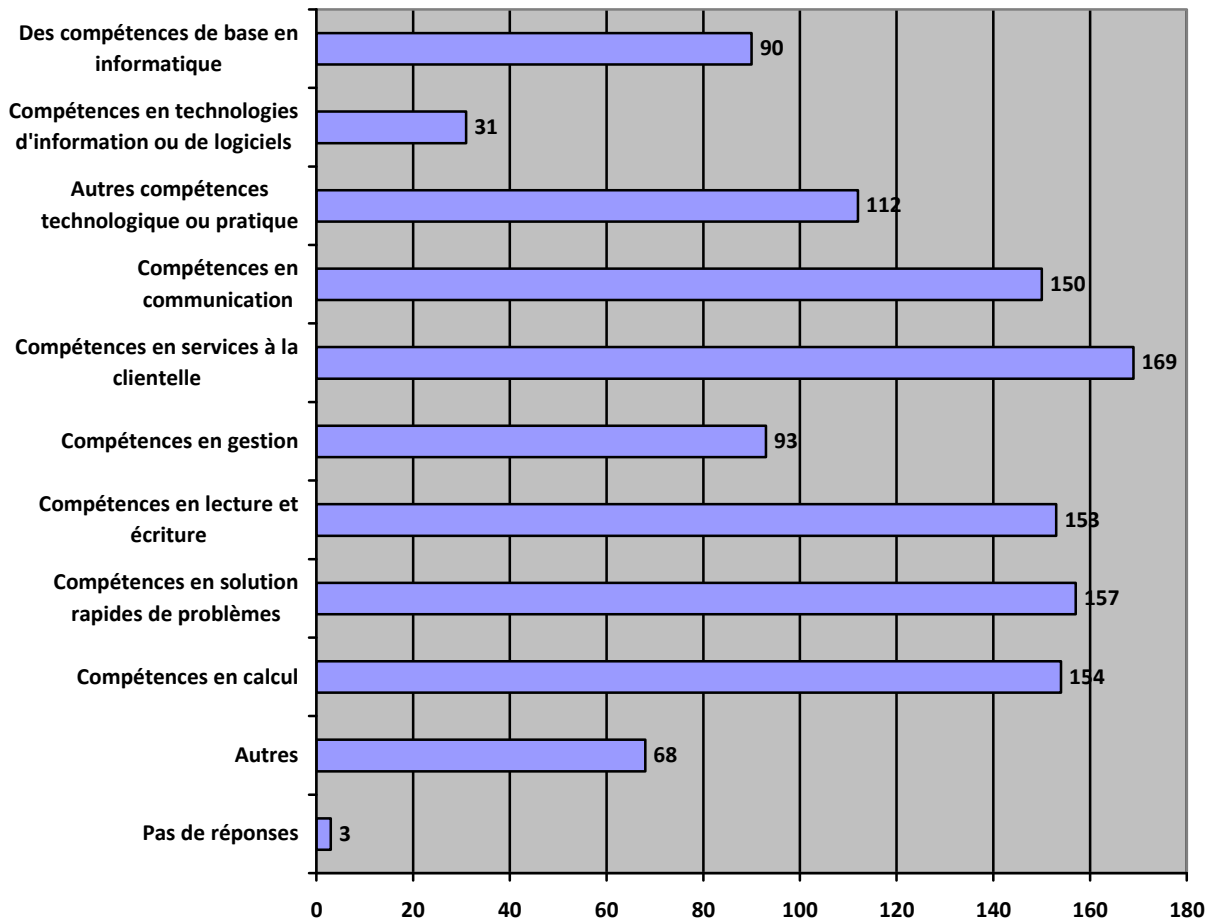
Tableau 3.5.1 – Niveau d'éducation requis



Le niveau d'éducation requis pour pourvoir à un poste semblait encore difficile à préciser lorsque la personne embauchée est en poste. À maintes reprises, les employeurs sondés ont souligné que l'expérience est aussi importante que le niveau d'éducation lorsqu'ils étaient obligés de faire un choix. Puisque seulement un choix est possible, par catégorie d'emploi, expérience de travail est élevée (24 %). Même si le choix est « expérience de travail », cela ne veut pas nécessairement dire que l'employé en question ne possède pas un secondaire ou autre.

Puisque l'expérience est si importante pour obtenir un emploi, nous pensons que des efforts devront être entrepris auprès des jeunes et auprès de ceux qui auront besoin de changer d'emploi pour répondre à ce besoin.

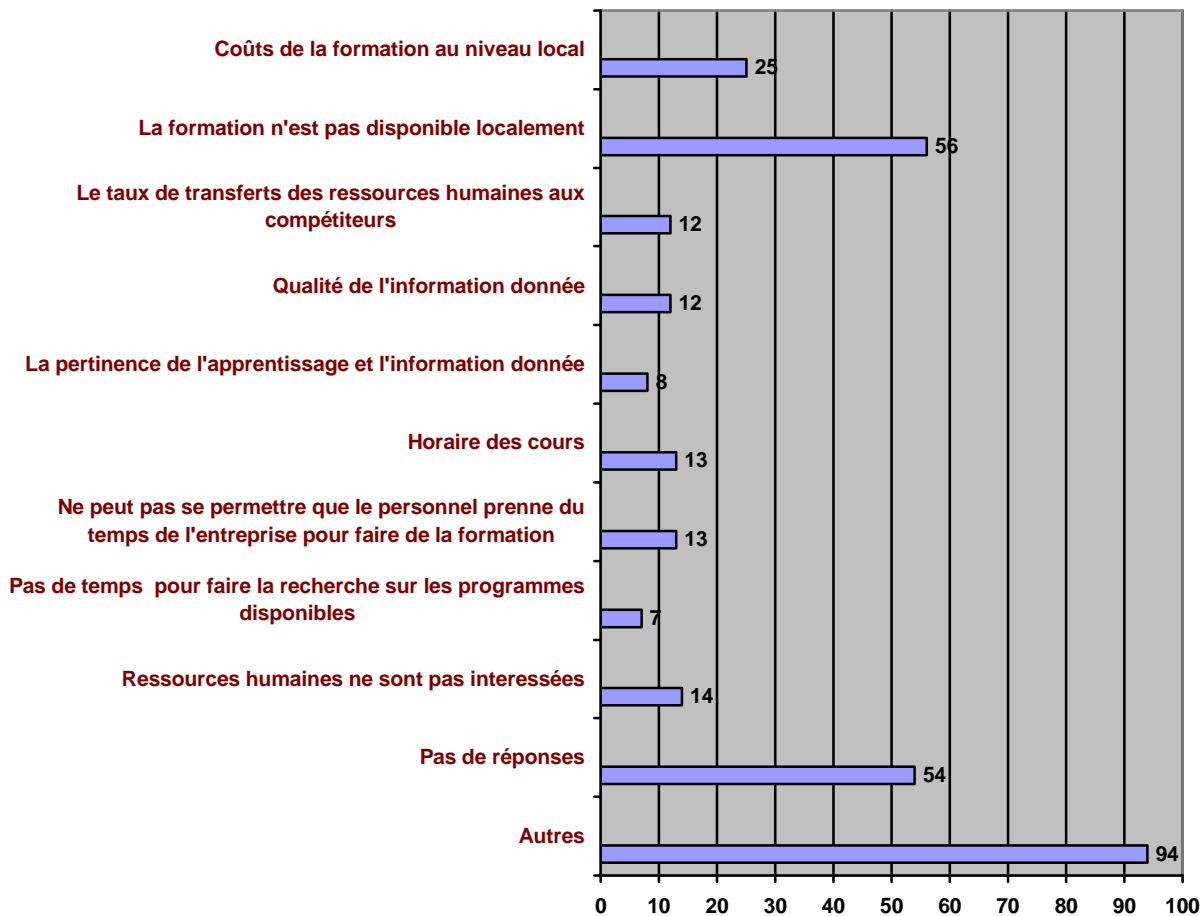
Tableau 3.5.2 - Compétences et habiletés importantes d'ici trois ans



Selon les employeurs sondés, cinq catégories de compétences se démarquent comme étant importantes dans les prochaines trois années. Ceux-ci sont; compétences en : (1) Services à la clientèle (2) Communication (3) Calcul (4) Solutions rapides de problèmes et (5) Compétences en lecture et écriture. Ces cinq compétences ont été mentionnées par presque tous les employeurs comme importantes et cette importance est presque à valeur égale. Dans la catégorie « autres » (11,5 %), les employeurs sondés ont indiqué qu'être bilingue était important. Autres habiletés recherchées qui sont mentionnées dans la section « *Autres* » sont la flexibilité et le travail multitâches ainsi qu'une multitude de compétences spécialisées pour des emplois précis.

### 3.6 BARRIÈRES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Tableau 3.6.1 – Barrières au développement des compétences

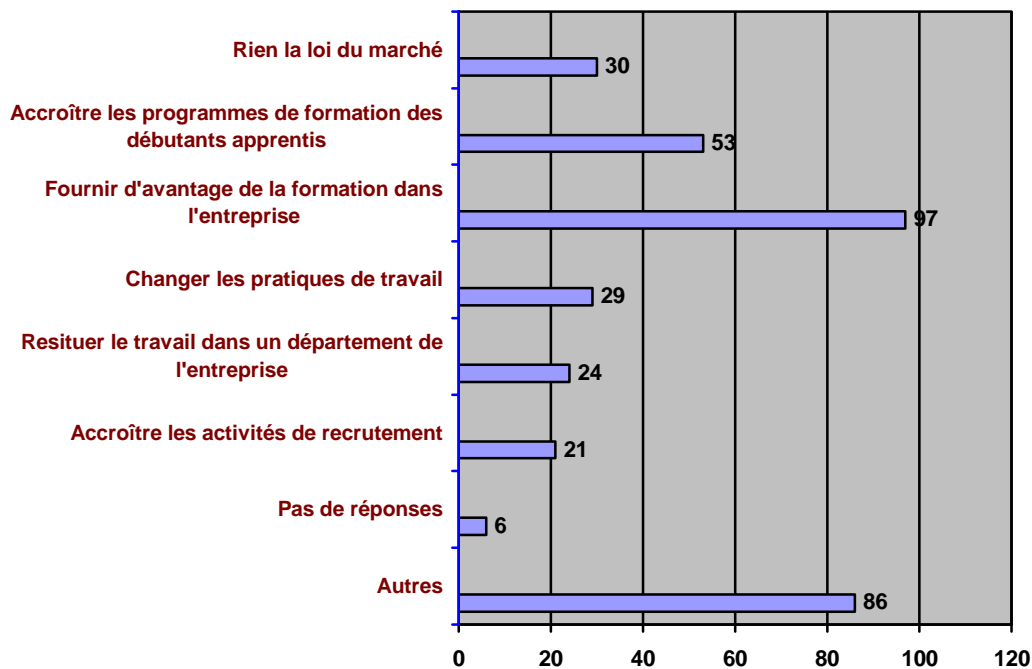


Pour plusieurs entreprises sondées, un programme interne de formation existe. Ces entreprises se trouvent à l'intérieur de la barre « Autres » pour ceux qui choisissent des programmes de formation externes, on remarque que la disponibilité locale des programmes est une barrière. Les entrepreneurs doivent alors se diriger vers des centres urbains (Halifax, Moncton, Toronto ou ailleurs) afin de profiter d'une formation de qualité.

Parmi les réponses « Autres » (35,7 %), des réponses sont qu'il n'y a « pas de problèmes ». Parmi les autres réponses dans la section « Autres » certains employeurs ont noté que le coût des formations joue un rôle et cela est dû en partie à la distance qu'on doit parcourir pour aller suivre celles-ci.

Quelques employeurs ont mentionné que les cours sont offerts en français et que bien que les personnes de la région parlent le français, ils préfèrent encore suivre des cours en anglais. Cela va surtout pour les employés âgés de plus de 35 ans, car ils ont souvent fait toute leur scolarité en anglais et la réalité du monde du travail en Nouvelle-Écosse est encore en anglais. Pour la population plus jeune, 18 à 25 ans, leur capacité à faire de la formation en français ne semble pas être un problème.

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



Malgré la popularité des formations périodiques et continues (tel que WHMIS et premiers soins), ainsi que la tendance d'offrir davantage de formation aux employés actuels dans l'entreprise (48,5 %), certaines entreprises mentionnent la difficulté de retenir certains employés une fois formés ou certifiés. Au moment du sondage, plusieurs de ces employés qualifiés étaient au travail dans l'Ouest canadien ou à Halifax, par exemple. Sous la rubrique « *Autres* », les indications sont que les employeurs de la région semblent trouver les ressources dont ils ont besoin soit ici dans le Sud-Ouest, soit à Halifax ou soit par Internet. Un exemple est celui des pêcheurs de homard qui devront avoir un certificat, « Fonction d'urgence en mer (MED) », avant 2010 et la presque totalité des pêcheurs de la région de Clare l'avait déjà obtenu au moment du sondage.

### 3.7 DONNÉES ET ANALYSES DES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Le recrutement et la rétention des employés sont des fonctions très importantes des entreprises et organismes qui cherchent à recruter du personnel dans un marché du travail compétitif et évolutif.

Le tableau 3.7.1 ci-dessous représente les emplois les plus difficiles à combler dans la région de Clare. Bien que les chiffres paraissent petits, il est important de noter que c'est le nombre d'employeurs qui ont exprimé de la difficulté à combler des postes, et non une quantité d'employés pour ce tableau seulement. Il n'y a pas de type d'emploi pour lequel plus de sept (3,5 %), d'employeurs éprouvent de la difficulté à remplir des postes. De plus, nous ne savons pas si un employeur est à la recherche d'un seul employé ou d'une vingtaine, par exemple.

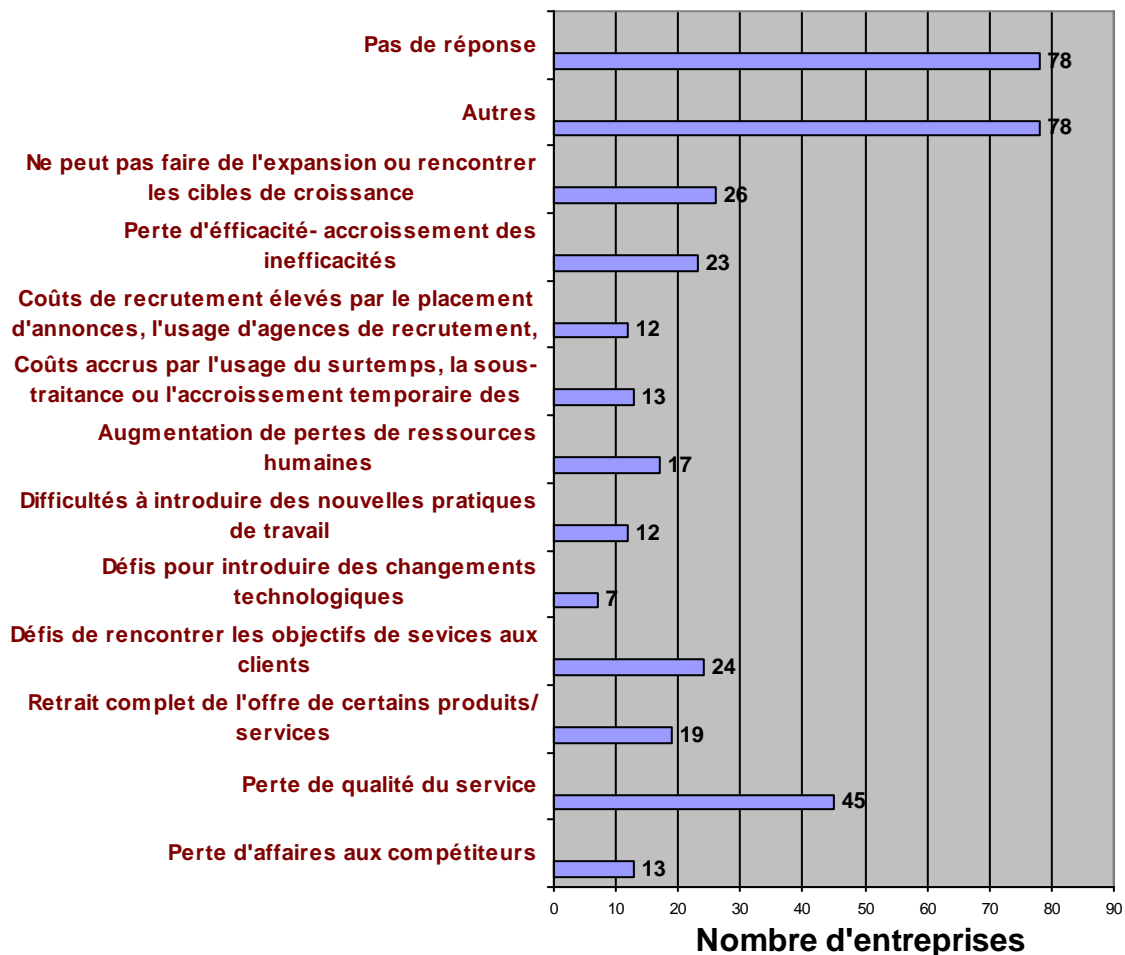
Tableau 3.7.1 – Cinq types d'emploi difficiles à combler

Titre du poste	Nombres d'employeurs
Vendeurs et commis vendeurs – Commerce du détail	7
Conducteurs de camions	5
Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	5
Mécaniciens et réparateurs de véhicules, de camions et d'autobus	4
Cuisiniers	4

Les emplois d'éducateurs et d'aide-éducateurs à la petite enfance et des mécaniciens demandent, en général, un certificat ou diplôme postsecondaire, tandis que les emplois de vendeurs et commis vendeurs, conducteurs de camions et cuisiniers ne demandent pas toujours de diplôme ou de certificat postsecondaire.

Parmi les formations « *des jeunes sans emploi dans la région* » au tableau 4.1.8, tirées du sondage auprès des jeunes, on s'aperçoit qu'une de ces formations pourraient répondre au besoin de ces emplois difficiles à combler dans le tableau 3.7.1. Des exemples de ceux-ci sont vendeurs et commis vendeurs, conducteurs de camion et cuisiniers.

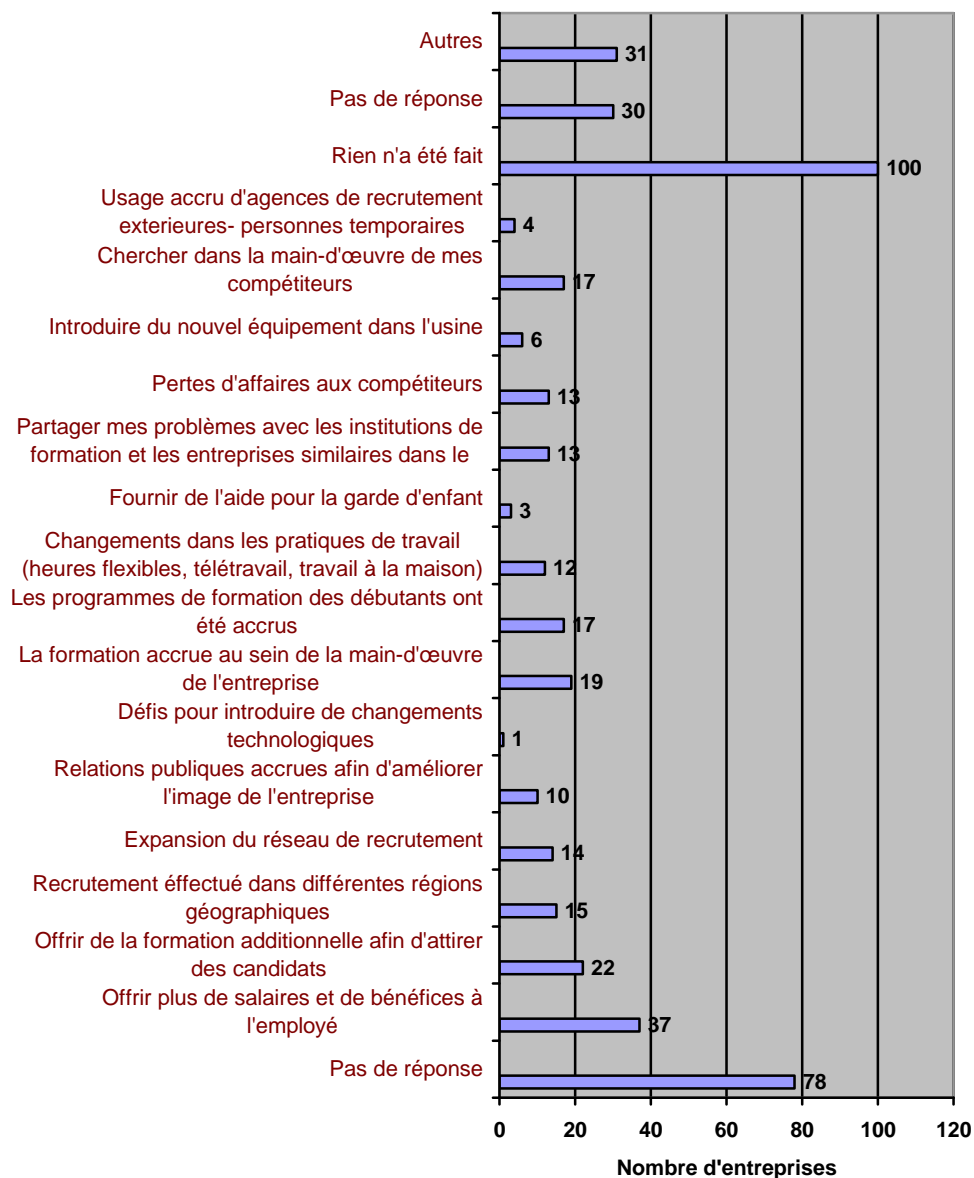
Tableau 3.7.2 – Impacts sur les entreprises causés par la difficulté de recruter des employés.



Dans le tableau 3.7.2 ci-haut, de loin, les réponses les plus fréquentes étaient « *Autres* » et « *Pas de réponse* », chacun avec 39 %. Dans la catégorie « *Autres* » (70,3 %), ont répondu « *peu d'impact, nous ne cherchons pas* ». Rappelons-nous que ces sondages ont été effectués pendant les mois de janvier à avril 2008, un temps de l'année où certaines de nos industries importantes opèrent au ralenti. Parmi « *Autres* », quelques autres réponses mentionnées comme solution sont : les heures supplémentaires et/ou la redistribution des tâches entre les employés déjà en place.

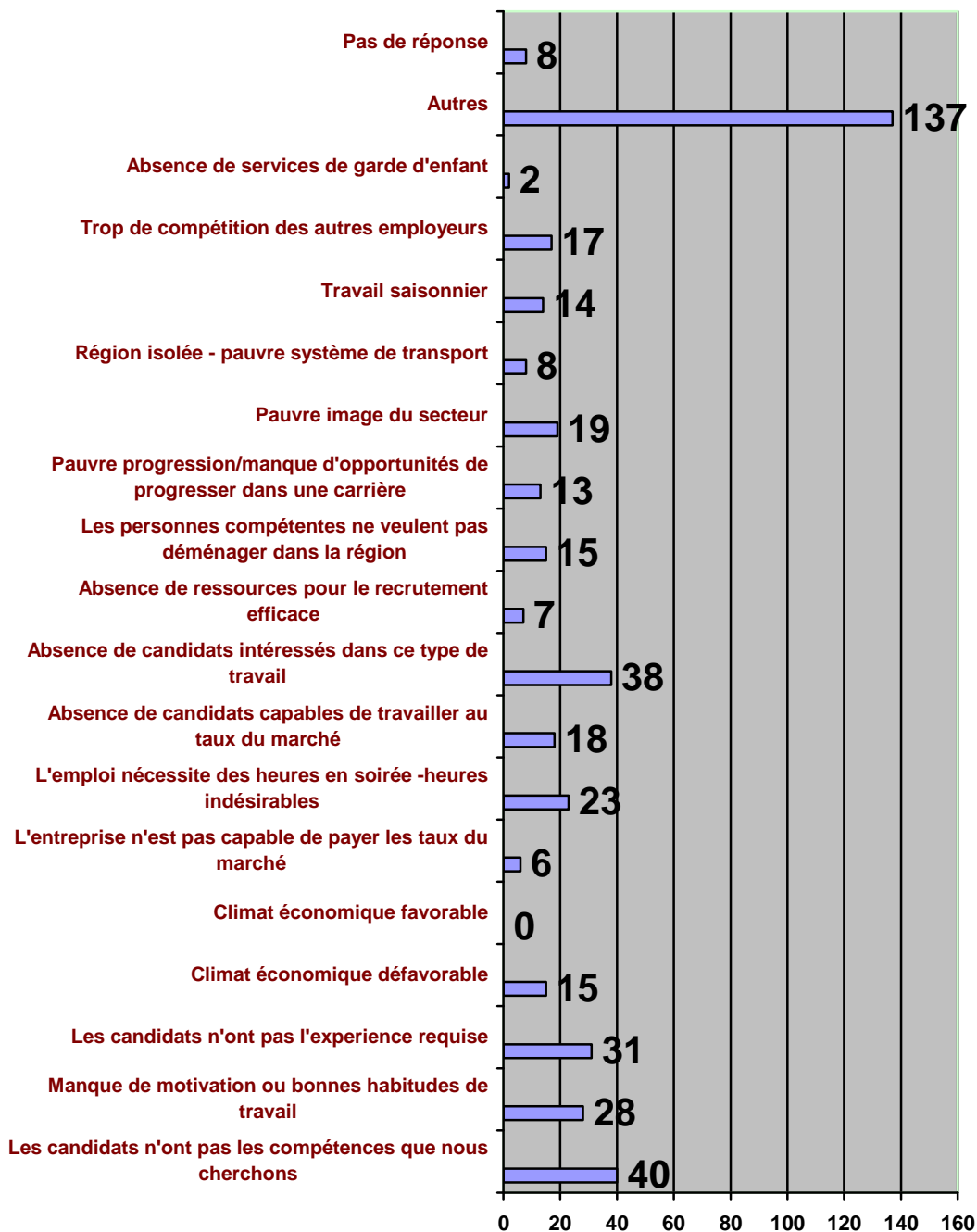
Parmi les employeurs qui ont éprouvé des difficultés à remplir des postes, les impacts le plus souvent mentionnés, sont la perte de qualité de service (22,5 %), l'incapacité de faire de l'expansion (13 %) et le défi de rencontrer les objectifs de service aux clients (12 %).

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



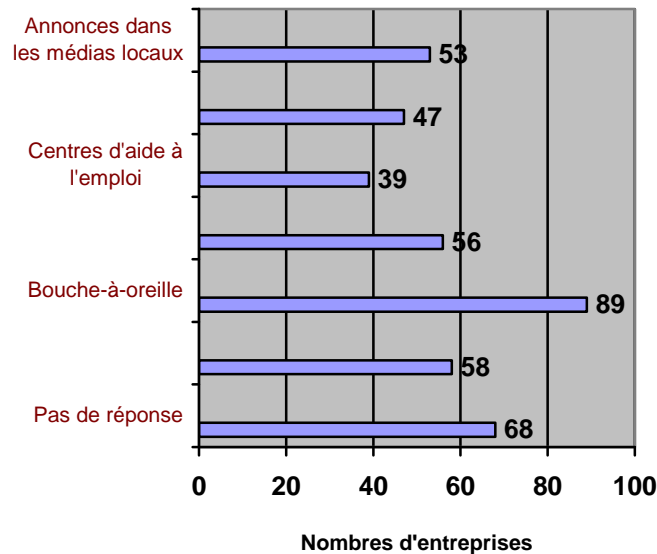
Parmi les employeurs qui ont éprouvé des difficultés à remplir des postes, on s'aperçoit que la réponse la plus souvent obtenue est que « rien n'a été fait ». Parmi ceux que nous avons sondés, 100 (50 %) des employeurs ont donné cette réponse. En deuxième place 37 (18,5 %) ont répondu « offrir plus de salaires et de bénéfices à l'employé » et en troisième place avec 22 (11 %) d'employeurs ayant choisi cette réponse « offrir de la formation additionnelle afin d'attirer des candidats. »

Tableau 3.7.4 – Causes et difficultés à remplir des postes



Selon les résultats des sondages, la catégorie la plus souvent choisie est « *Autres* », cependant, parmi les réponses « *Autres* » (70 %) ceux-ci ont comme réponse « *ne cherche pas, pas de problème* ». Il faut préciser ce **qu'ils ne cherchent pas** et nous avons choisi de l'indiquer dans la catégorie « *Autres* » plutôt que de dire « *pas de réponse* ». Sur les (30 %) des réponses qui restent dans « *Autres* » les deux causes, plus souvent mentionnées, qui affectent le recrutement sont : le manque de compétences (20 %) et *l'absence de candidats intéressés dans ce type de travail* (19 %). Les autres réponses étaient réparties entre les nombreuses autres possibilités sans qu'une ou deux se démarquent vraiment.

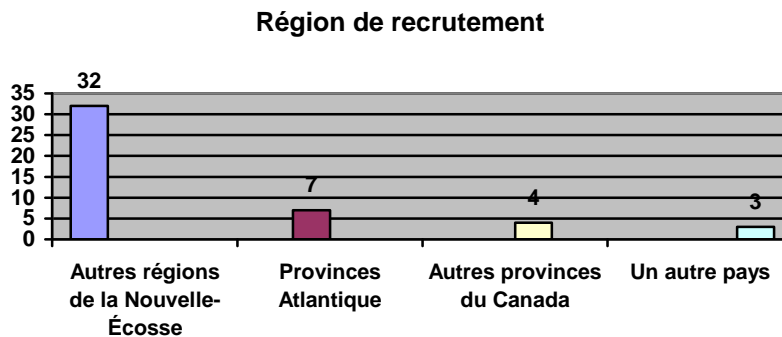
Tableau 3.7.5 – Outils de recrutement utilisés



Parmi les entreprises sondées, 44,5 % ont répondu le « *bouche-à-oreille* » comme méthode privilégiée pour la recherche des employés. En deuxième position, nous avons « *pas de réponse* » comme catégorie d'importance avec 34 % d'entreprise l'ayant indiquée. Puisque les entreprises sondées ont toutes donné des réponses aux questions demandées, nous pouvons déduire, que la raison pour ce choix est que les entreprises en question ne cherchent pas d'employés au moment du sondage.

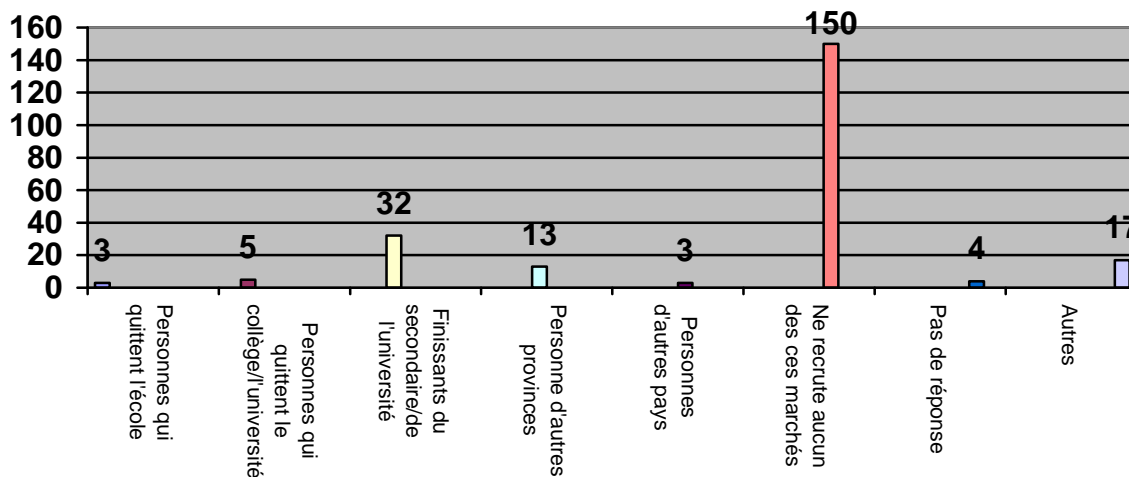
Certains employeurs annoncent les offres d'emploi dans les magasins et les endroits publics de la communauté, ou à l'intérieur du lieu/district de travail. Encore moins d'entreprises se servent des médias provinciaux, des centres d'emplois (19 %) et des guichets d'emplois (23,5 %). Ceci semble toujours démontrer une tendance vers l'embauche de candidats qui sont déjà connus par les employeurs ou leur entourage. Par conséquent, il semble que des gens sans emploi et sans contact auraient de la difficulté à trouver de l'emploi dans la région et que des candidats qualifiés et disponibles passent inaperçus.

Tableau 3.7.7 – Recrutement du personnel



Le tableau 3.7.7 indique que 77 % des employeurs embauchent leurs ressources humaines de la région de Clare et 23 % des employeurs vont chercher leurs employés en dehors de la région. Nous constatons qu'une très grande majorité des employeurs de la région de Clare font leur recrutement parmi les personnes déjà ici, ce qui rend l'obtention d'un emploi ici, difficile pour quelqu'un qui n'habite pas dans la région et qui n'aura pas de lien avec la région. Les exceptions à cette tendance sont surtout les plus grandes entreprises et organismes de la région qui affichent au niveau national et international et parfois dans des réseaux spécialisés.

Tableau 3.7.8 – Activités de recrutement des entreprises auprès de divers groupes



75 % des entreprises sondées ont répondu qu'ils « *ne recrutent aucun de ces marchés* ». Ce que nous avons entendu durant nos visites aux entreprises pendant les mois de janvier et février 2008 était que les employeurs ne cherchaient pas à embaucher de nouveaux employés, mais s'ils en avaient besoin ceux-ci seraient difficiles à trouver.

Parmi ceux qui recrutent activement (16 %) recrutent parmi les finissants du secondaire ou de l'université. Ces nombres qui sont plus élevés que les autres rubriques (50 % plus élevés) s'expliquent en partie par la proximité des institutions éducationnelles telles que l'Université Sainte-Anne, le Conseil scolaire acadien provincial (bureau administratif et écoles) et le Tri-County Regional School Board.

### 3.8 Métiers traditionnels

Les entreprises ont été divisées selon leurs capacités, à l'interne ou à l'externe, d'employer dans les métiers traditionnels. 12 % des entreprises sondées ont indiqué une difficulté à trouver des employés dans les métiers traditionnels, à l'externe. Pour ceux qui disent avoir de la difficulté à l'interne, le pourcentage est de 6,5 %. (Une portion de ceux qui ont répondu de façon négative est locataire et pas responsables de l'entretien de leurs édifices.)

Les types de métiers traditionnels les plus souvent mentionnés comme étant difficile à trouver, étaient, charpentiers (9 %), plombiers (8,5 %) et électriciens (7 %). Ces chiffres incluent les employeurs qui ont dit qu'ils avaient de la difficulté et ne reflètent pas le nombre d'emplois. Nous ne savons pas si une entreprise aurait besoin d'un ou de 10 employés dans les domaines de métiers traditionnels, par exemple. Les autres métiers ne furent mentionnés que par quelques employeurs uniques.

## SECTION 4

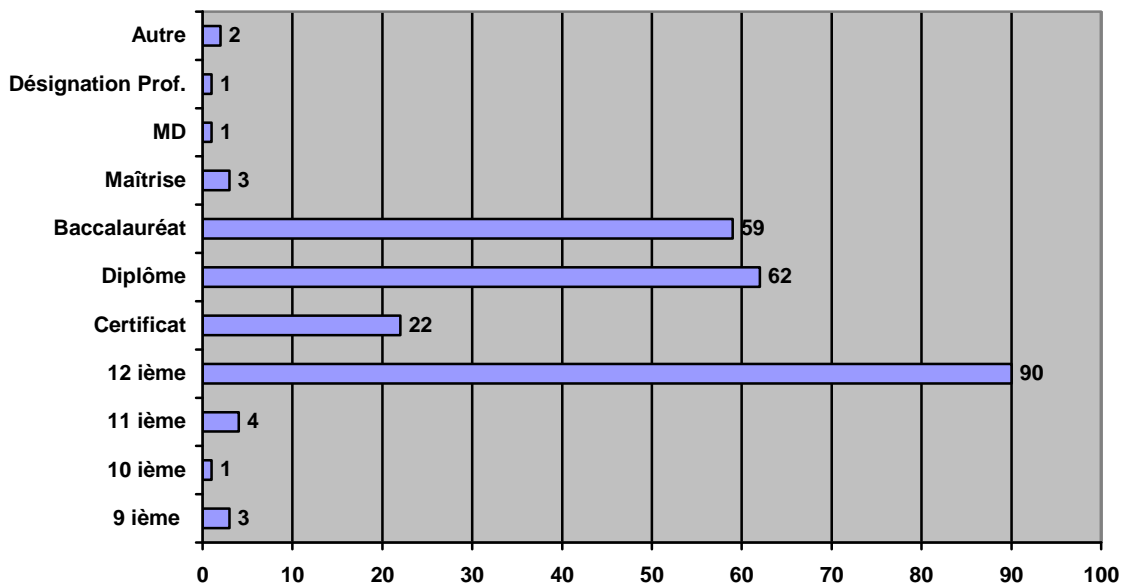
## RÉSULTATS DE SONDAGE AUPRÈS DES JEUNES

## 4.1 SCOLARITÉ DES JEUNES

Un sondage a été administré auprès de 250 jeunes diplômés de la région de Clare, qui ont fréquenté, l'École secondaire de Clare et/ou Saint Mary' s Bay Academy entre 1997 et 2007. Nous avons recherché dans la mesure du possible, la liste des diplômés en dans les annuaires de l'École secondaire de Clare entre 1997 et 2007 et ceux de Saint Mary' s Bay Academy pour les mêmes années. Nous avons aussi, dans la mesure du possible, essayé de trouver les noms de personnes qui n'auraient pas terminé leur douzième année à une de ces deux écoles.

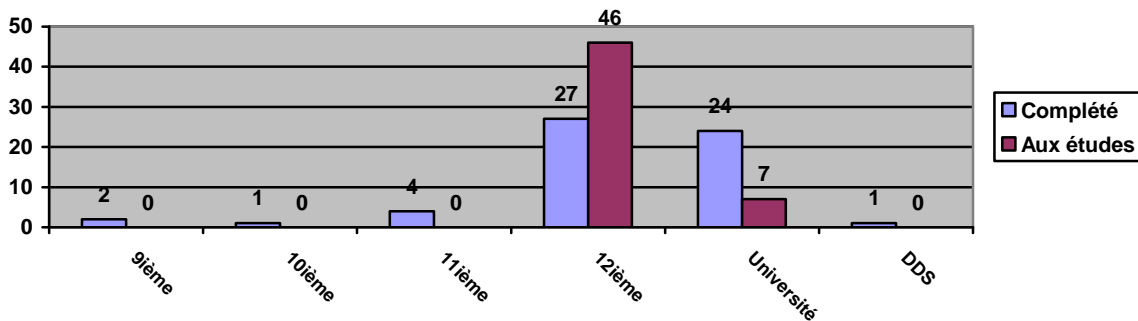
Une fois les listes compilées nous avons trouvé les pourcentages entre les garçons et les filles, les pourcentages du nombre d'élèves par classe, sur un potentiel total de 750 jeunes. De cette façon, chaque classe fut sondée selon un nombre de sondages et leur valeur en (%) du nombre total. Les jeunes ont aussi été choisis de façon aléatoire sur ces listes établies. Le sondage auprès des jeunes a été administré au téléphone, entre avril et août 2008.

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



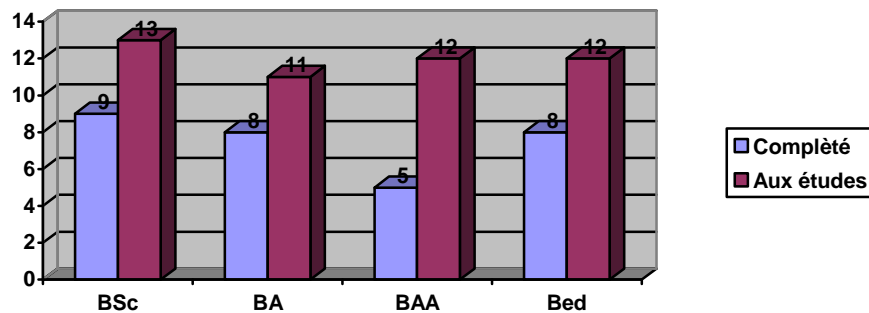
**Note sur le tableau 4.1.1 :** la question était, le plus haut niveau atteint, donc ceux qui sont encore à l'université ou au collège, figurent sur la barre avec ceux qui ont seulement une 12e. En réalité, il y avait 25 jeunes avec seulement une 12e année et 65 autres étaient encore aux études au moment du sondage.

## 4.1.2 – Scolarité des jeunes qui habitent dans la région



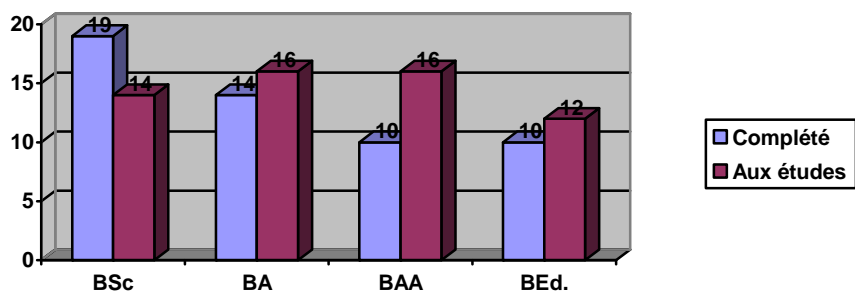
De ces jeunes qui n'ont pas complété le secondaire (7), 4 font la pêche et les 3 autres sont retournés aux études en septembre (2008). Pour ceux qui ont complété une douzième année, 46 de ceux-ci ont continué les études et sont présentement à l'université. Pour ce qui est des universitaires sur ce tableau il y en a 31, 27 qui ont fini les études au temps du sondage et 7 qui poursuivent des études en pédagogie (B.Éd.), à la maîtrise ou en médecine après le premier baccalauréat.

## 4.1.3 - Baccalauréats prédominants des jeunes vivant en Clare



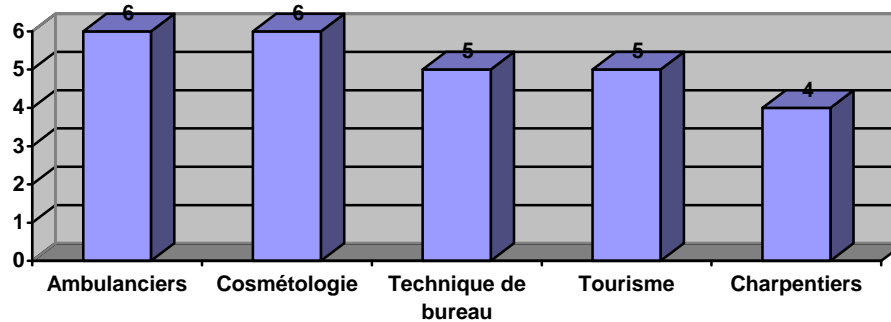
Il faut se rappeler que nous avons administré nos sondages au mois de mai à août alors que les jeunes étaient en relâche à la maison et même lorsqu'ils étaient encore aux études, l'adresse de leurs parents est toujours leurs adresses permanentes. Pour ce tableau, il faut surtout regarder aux jeunes avec un baccalauréat complété pour voir qui est sur le marché du travail dans la région.

Tableau 4.1.4 – Baccalauréats prédominants des jeunes issus de la région



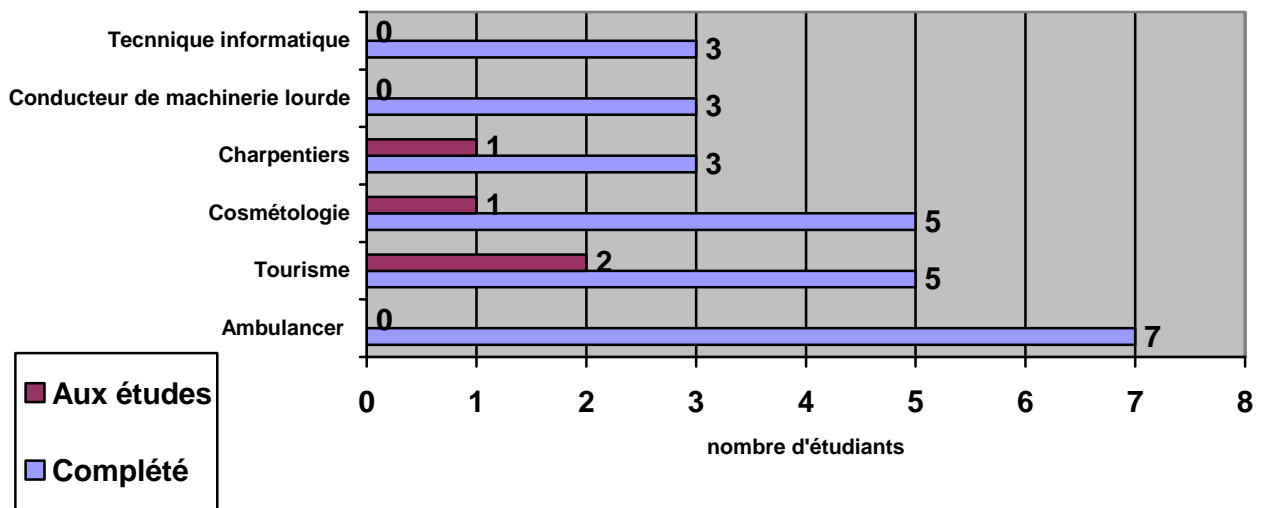
Le graphique 4.1.4 nous donne un aperçu des domaines d'études des jeunes issus de la région de Clare. Seulement 4 baccalauréats se démarquent parmi ceux identifiés. Il est intéressant de noter que parmi le groupe des diplômés en science, 3 sont infirmière/er, 2 en sciences de la nutrition et 5 en médecine ou pré-médecine (DDS). Ces professions sont de ceux qui peuvent assez facilement revenir en région après les études.

4.1.5 - Diplômes prédominants des jeunes en région



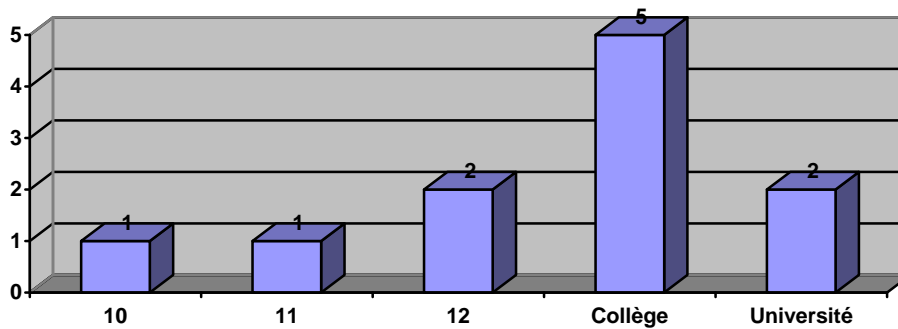
Même si plusieurs de nos jeunes se tournent vers les cours collégiaux, aucun des ces cours n'a plus de 6 jeunes qui figurent dans chaque groupe. Ce que le sondage a démontré est que nos jeunes s'intéressent à une grande variété de cours, qui les rendent difficiles à regrouper ensemble.

Tableau 4.1.6 – Certificats et diplômes collégiaux prédominants des jeunes issus de la région



Pour ce qui est des diplômes et certificats collégiaux, il est difficile de dire lesquels sont prédominants dans chaque catégorie. Nous avons décidé de grouper ensemble les certificats et diplômes. Les catégories ci-haut mentionnées se démarquent un peu et il y a plus d'une catégorie avec le même nombre donc nous avons décidé de toutes les ajouter. La chose qui est la plus évidente de l'information recueillie dans les sondages est que, ces jeunes étudient dans un éventail de domaines aussi différents les uns des autres. Les nouveaux programmes collégiaux sont très variés et nos jeunes en prennent avantage.

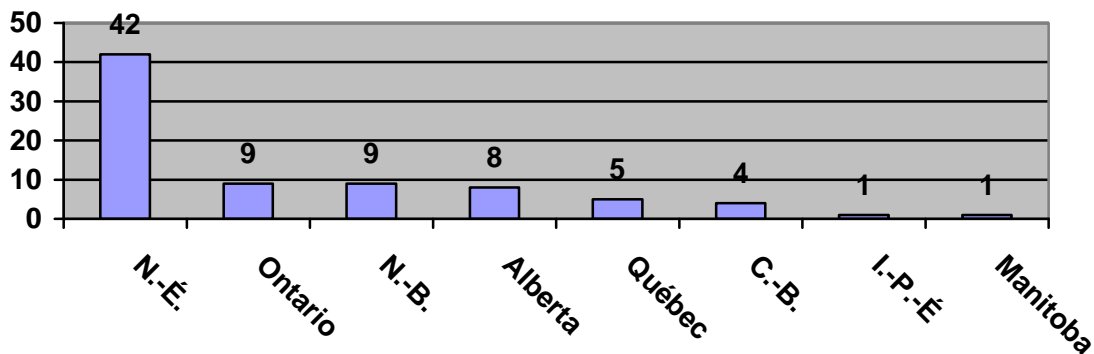
## 4.1.7 – Niveau de scolarité des jeunes sans emploi en région



Comme indiqué au tableau 4.1.7, très peu de jeunes de la région sont sans emploi. Étant donné que l'année universitaire venait de terminer, ces jeunes universitaires avaient eu peu de temps pour chercher du travail. Comme mentionné plus haut, au tableau 4.1.2, les deux jeunes sans secondaire retournaient aux études en septembre 2008.

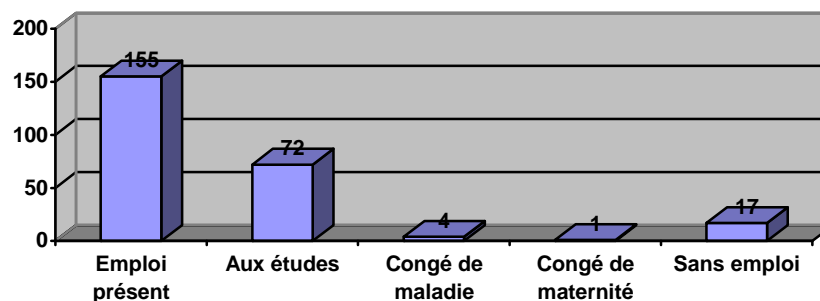
## 4.2 AUTRES DONNÉES SUR LES JEUNES

## 4.2.1 – Domicile des jeunes vivants à l'extérieur de la région



On s'aperçoit au tableau 4.2.1 que 79 (31,6 %) de nos jeunes vivent en dehors de la région de Clare. Selon les données recueillies, nous observons que la majorité des jeunes se placent sur le marché du travail à l'intérieur ou à l'extérieur de la région.

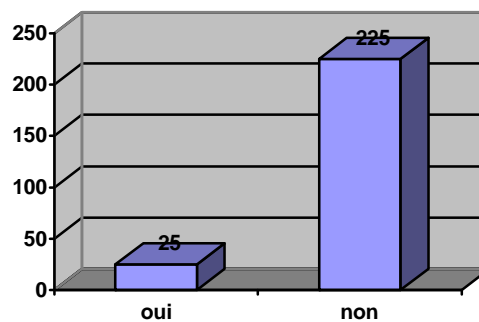
Tableau 4.2.2 – Statut actuel des jeunes



91 % des jeunes sondés ont un emploi ou sont encore aux études ce qui est très positif pour cette génération. Les jeunes se sentent confiants dans leur capacité de se trouver du travail après les études, cependant pas nécessairement dans le sud-ouest de la Nouvelle-Écosse.

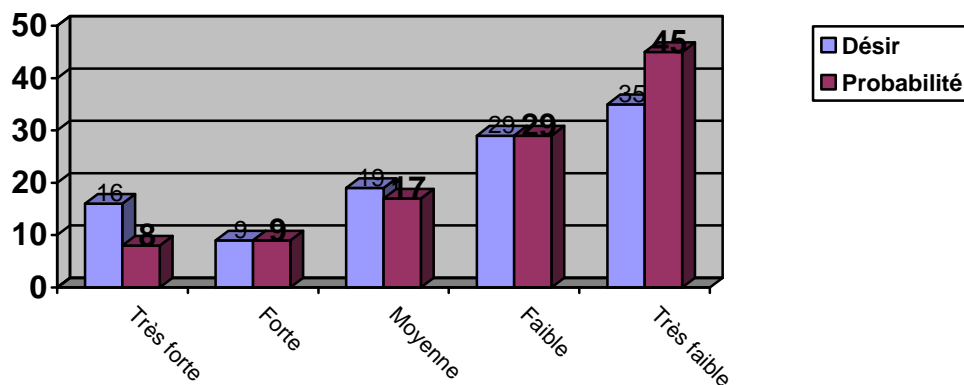
Nous avons mentionné dans les données démographiques que la population de la municipalité de Clare est en décroissance. À la lumière de ces données, les chercheurs ont jugé approprié de poser la question par rapport au nombre d'enfants à charge de ces jeunes. 25 sur 250 jeunes (10 %) avaient des enfants au moment du sondage ce qui est un nombre peu élevé. Le fait que nous avons parlé aux jeunes encore aux études a certainement diminué la probabilité de ceux-ci d'avoir des enfants. Si nous avons choisi d'administrer le sondage auprès des jeunes de 28 à 38 ans, nous pensons que le nombre d'enfants sera sans doute plus élevé.

Tableau 4.2.3 – Enfants à charge



Le sondage auprès des jeunes nous a permis d'identifier combien de jeunes sont aux études et/ou au travail à l'extérieur de la région. Bien qu'il y a plusieurs facteurs qui influencent une personne de revenir dans sa région natale, les jeunes à l'extérieur de la région furent demandés d'estimer l'ampleur de leur désir de revenir dans la région de Clare au cours des prochaines 5 années.

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

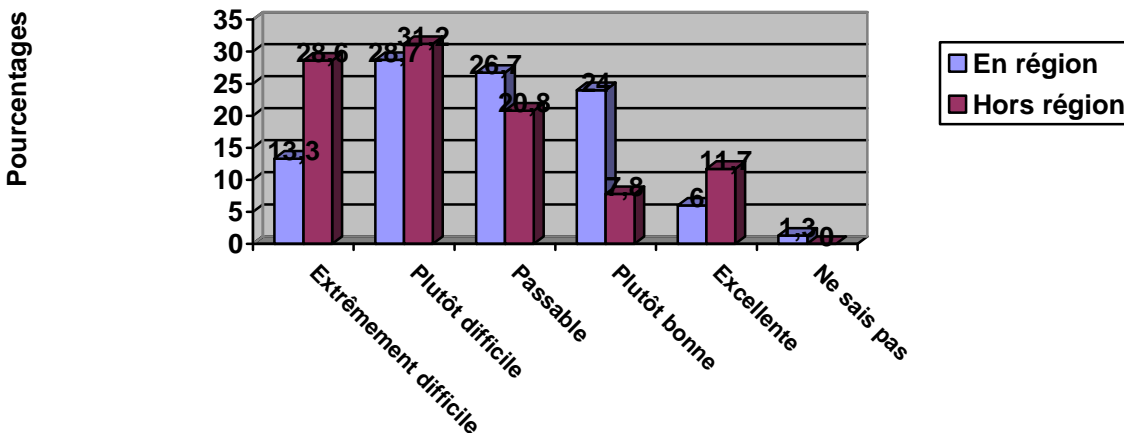


Plus de la moitié, 57 %, des jeunes sont encore ici dans la région, soit au travail ou soit aux études. De ceux qui ont quittés la région, seulement 19 % expriment le désir de revenir (très fort et moyen) et 14 % pensent qu'il y a une probabilité qu'ils reviennent, et cela, dans les prochaines 5 années. Cela dit, il est toujours possible de changer ces résultats en fonction des opportunités d'emploi qui pourraient se présenter. Cependant, il est important de noter que 75,6 % (189) des jeunes qui ont participé au sondage veulent être contacté si des emplois

deviennent disponibles dans la région. Il y a là une indication que ces jeunes gardent toujours ouverte, la possibilité de revenir dans leur région d'origine.

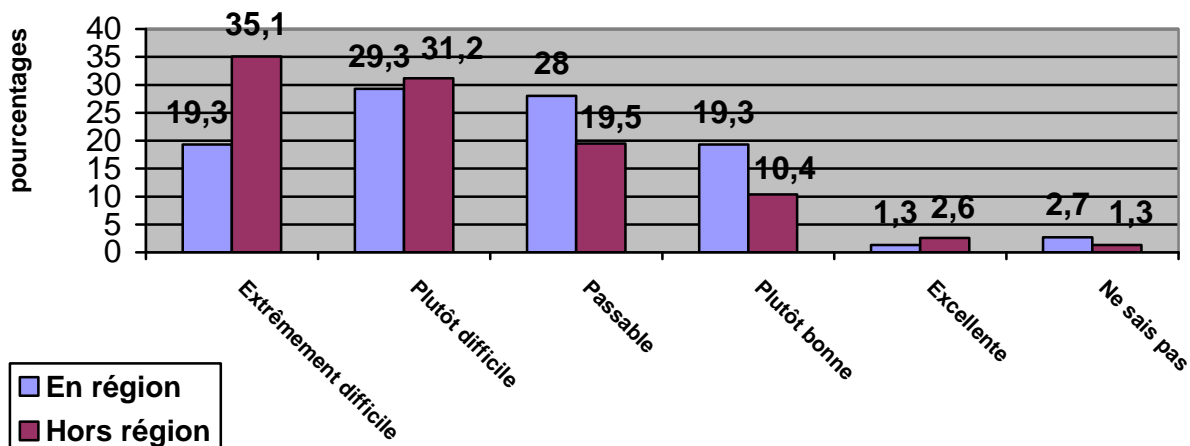
Lorsque vient le temps de fonder une famille, les jeunes semblent être plus portés à revenir près de la famille. Comme nous l'avons vu dans la section 4.2.3, très peu de ces jeunes avaient des enfants à charge au moment du sondage. Pour faire le choix de revenir les facteurs de trouver un travail rémunérateur et une vie sociale acceptable pour les jeunes et les adultes sont importantes.

#### 4.2.5 - Opportunités d'avoir du travail dans votre domaine



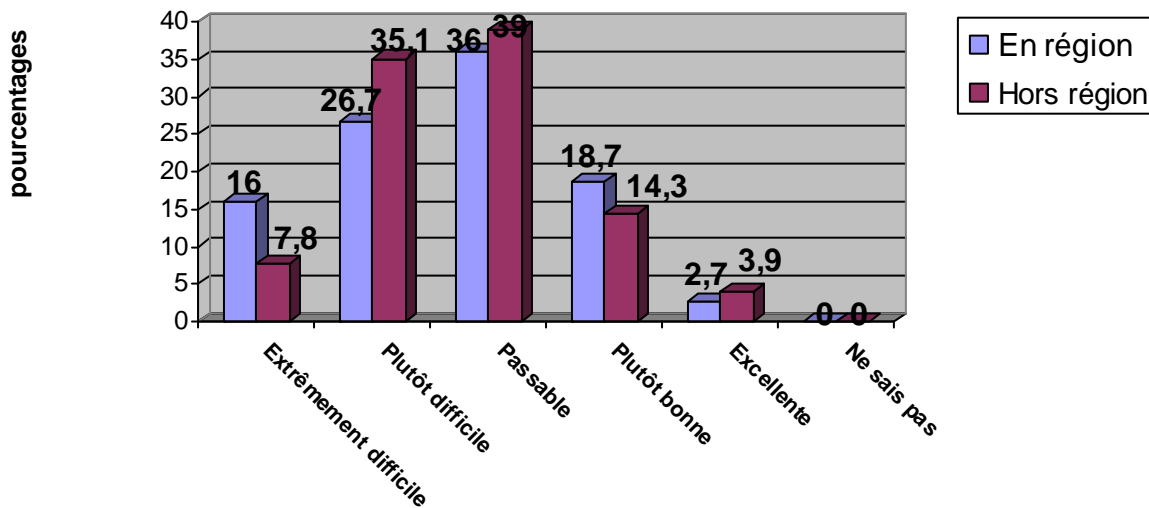
Les jeunes qui sont toujours dans la région semblent avoir une meilleure impression de la région et de ses possibilités que ceux qui ont quitté.

#### 4.2.6 - La possibilité d'avancement ou de promotion



Pour les catégories qui se rapportent à l'emploi, l'avancement et les salaires, les réponses sont plutôt dans les catégories « *extrêmement difficiles* » et « *difficiles* » et cela pour les jeunes en région et ceux à l'extérieur.

## 4.2.7 - La possibilité d'avoir du travail bien rémunéré, considérant le coût de la vie

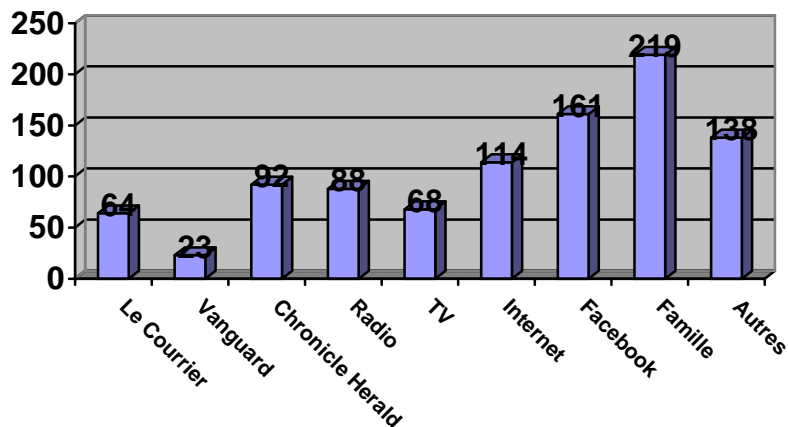


Que les jeunes soient en région ou à l'extérieur, très peu ont la perception que la situation actuelle en Clare est excellente par rapport aux questions posées sur le marché du travail. Ceux qui sont encore ici semblent avoir une meilleure perception de leurs opportunités, cela probablement parce qu'ils ont trouvé un emploi dans la région.

Nous avons aussi cherché à savoir comment ces jeunes gardaient le contact avec la communauté et obtenaient les nouvelles de la région et des amis.

Tableau 4.2.8 - Obtention des nouvelles de la région

Comment recevez-vous des nouvelles de votre région?



Nous nous apercevons que le contact avec la famille est toujours très fort et que les nouveaux moyens de communication, comme Internet et Facebook, etc. sont les moyens utilisés le plus souvent par les jeunes pour garder le contact avec famille et amis. Il est évident que la presse écrite n'est pas le moyen privilégié par ces jeunes.

Il est apparent selon ces deux sondages, « Jeunes et Entreprises » que les employeurs à la recherche d'employés doivent utiliser davantage les moyens de communication comme Internet, Facebook et le guichet emploi s'ils veulent trouver et attirer ces jeunes diplômés.

## SECTION 5

**INTERVENANTS EN DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET EMPLOYABILITÉ****5.1 SERVICES D'AIDE ET DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES**

Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse

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

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

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

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

<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
	<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. poursuit le mandat de fournir à la collectivité acadienne et francophone néo-écossaise les outils nécessaires à la diversification et à la croissance économique. De plus, l'organisme stimule la création d'emplois en renforçant les capacités communautaires et en contribuant à la planification communautaire et des ressources humaines.

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

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

<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) B0W 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>

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

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

#### Corporations au bénéfice du développement communautaire

<b>Corporations au bénéfice du développement communautaire</b>	Agente régionale : Darcey Maillet
Adresse postale : Case postale 607 103, rue Water Yarmouth (Nouvelle-Écosse) B5A 4B6	Téléphone : (902) 769-2916 Sans frais : 1-888-287-9244 Télécopieur : (902) 245-5011 Courriel : darcey.maillet@cbdc.ca  <a href="http://www.cbdc.ca">http://www.cbdc.ca</a>

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

## Agence de promotion économique du Canada atlantique

<b>Agence de promotion économique du Canada atlantique</b>	
Adresse : 103, rue Water Pier One Complex Case postale 607 Yarmouth (Nouvelle-Écosse) B5A 4B6	Agent : Mike Comeau Téléphone : (902) 245-7308 Télécopieur : (902) 245-5011 Courriel : mcomeau2@acoa-apeca.gc.ca  <a href="http://www.acoa-apeca.gc.ca">http://www.acoa-apeca.gc.ca</a>
Autres services : Entreprises Canada – Nouvelle-Écosse 1575, rue Brunswick Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2G1	Téléphone : (902) 426-8604 Sans frais : 1-888-576-4444 Télécopieur : (902) 426-6530 Courriel : À partir du site Internet  <a href="http://www.entreprisescanada.ca">http://www.entreprisescanada.ca</a>
Autres services : Femmes en affaires (Centre for Women in Business) Kathleen d'Entremont-Mooney Conseillère en affaires - Région du Sud-Ouest  Adresse : 166, autoroute Bedford Halifax (Nouvelle-Écosse) B3M 2J6	Téléphone : (902) 740-5335 Courriel : wbisouthwestern@eastlink.ca  <a href="http://www.msvu.ca/cwb/about.asp">http://www.msvu.ca/cwb/about.asp</a>

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

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

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

## Agence de développement économique du Sud-Ouest

<b>Agence de développement économique du Sud-ouest/ South Shore Development Authority (SWSDA)</b>		Agente régionale : Pam Thibault
Adresse : Case postale 458 Petit-Ruisseau (Nouvelle-Écosse) B0W 1Z0		Téléphone : (902) 769-2925 Télécopieur : (902) 769-3713 Cellulaire : (902) 769-8149 Courriel : pthibault@swsda.com
		<a href="http://www.swsda.com">http://www.swsda.com</a>

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

## 5.2 INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION CONTINUE

### A) Conseil scolaire acadien provincial – École secondaire de Clare

L'École Secondaire de Clare est la seule école qui offre une programmation entièrement en français de la 8e année à la 12e année. Le CSAP offre maintenant de l'expérience de travail aux étudiants du secondaire au sein des entreprises de la région.

### B) Université Sainte-Anne

L'Université Sainte-Anne, la seule institution d'enseignement postsecondaire 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.

### C) Nova Scotia Community College (NSCC)

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

## D) Équipe d’alphabétisation Nouvelle-Écosse

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 de ressources humaines ou de développement économique. Il existe une vaste panoplie de programmes à l’intérieur des divers paliers de gouvernement, mais la majorité des citoyens ne sont pas au courant des lignes directrices des divers programmes.

### A) Gouvernement fédéral

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

### B) Gouvernement provincial

- Ministère provincial du Travail et développement de la main-d’œuvre
- Ministère de Développement économique provincial
- Ministère des Services communautaires
- Office des affaires acadiennes

### C) Gouvernement municipal

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

## SECTION 6

### **CONSTATS ET CONCLUSIONS CLÉS**

#### **6.1 ENVIRONNEMENT**

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

#### **6.2 TRANSFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

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

Il est connu que les emplois dans le secteur primaire sont en déclin et que la mécanisation sera de plus en plus présente dans les usines de transformation. Afin de maximiser les opportunités d'emplois dans cette industrie. Il serait important de connaître les intentions du secteur privé pour palier aux pénuries de main-d'œuvre qui s'annoncent à l'horizon. Bien que la plupart indiquent qu'ils n'ont pas de plans d'agrandissement, il se peut que certains cherchent à ajouter de la valeur aux produits de la mer ou s'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 démarrent des nouvelles entreprises et de jeunes entrepreneurs.

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

Les petites et moyennes entreprises sont au cœur de l'économie canadienne. Les jeunes doivent être encouragés et soutenus pour choisir une carrière comme entrepreneur. En

augmentant les efforts sur le démarrage d'entreprise par les jeunes, l'effort permettra d'accroître l'activité économique et la diversification économique. En choisissant une stratégie d'attraction d'une entreprise de l'extérieur, les risques de stabilité économique sont moindres puisque l'entreprise n'a probablement pas de racines dans la communauté.

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

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

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

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

#### **6.5 POLITIQUES ET PRATIQUES – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

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

- 48,6 % des entreprises fournissent de la formation dans l'entreprise.
- 26 % offrent une formation aux débutants apprentis.
- La plupart du recrutement est fait de bouche-à-oreille (45 %) et les recommandations (23 %).
- 16 % des entreprises recrutent des finissants du secondaire ou de l'université.
- 63 % des entreprises ne font pas de recrutement ou ont répondu « ne s'applique pas » à la question de méthode de recrutement.

#### **6.6 CONCLUSIONS CLÉS**

1. Il existe peu de concertation et de communication entre les institutions de formation, les employeurs et les fournisseurs de services de développement économique et

d'employabilité. Il existe un besoin pour les intervenants sur le marché du travail de créer des liens de communication, de concertation et de partenariat afin de partager les défis sur le marché du travail. L'identification des défis et des solutions possibles nécessitera la mise en place de structure et la création de liens étroits entre les entreprises et les organismes communautaires, ainsi que les instances gouvernementales et les institutions de formation. Une bonne compréhension des besoins en main-d'œuvre actuels et futurs facilitera l'engagement des intervenants sur le marché du travail de préparer efficacement les générations futures de travailleurs pour la région.

2. En général, les petite et moyenne entreprises utilisent des méthodes élémentaires de recrutement, de rétention et de perfectionnement du personnel. Les outils de recrutement plus utilisés sont le bouche-à-oreille (44,5 %) et les recommandations (28 %). 48,6 % des entreprises fournissent la formation à l'intérieur de l'entreprise souvent de façon ponctuelle. Il y a peu de produits de valeur ajoutée ou de transformation des produits marins et plusieurs emplois saisonniers. Une tendance vers la scolarisation et la poursuite de l'éducation postsecondaire fait en sorte que les jeunes sont plus scolarisés que leurs parents et grands-parents. L'écart actuel entre les compétences des jeunes et le marché du travail local fait en sorte que les jeunes s'intègrent possiblement sur le marché du travail local dans des domaines autres que dans leur domaine d'intérêt et d'expertise. Cette situation ne facilite pas la rétention et le rapatriement des jeunes dans la région. Par conséquent, les jeunes s'éloignent de leur communauté natale en recherche d'emploi payant et valorisant. 60 % des jeunes sondés ont une éducation postsecondaire/universitaire, avec des habiletés et compétences variées et 25 % des jeunes sondés sont encore aux études. À l'heure actuelle, il y a très peu de programmes ou d'initiatives visant le rapatriement des jeunes. Seulement 14 % de ses jeunes ont démontré une probabilité de revenir dans la région dans les prochaines 5 années.
3. Il a été démontré que plusieurs employeurs exigent une expérience de travail avant l'embauche d'un employé, ce qui est un défi important pour les jeunes diplômés. Aussi, 20 % des entreprises sondées trouvent que les candidats n'ont pas les compétences recherchées. Il y a peu de programmes qui préparent les travailleurs, surtout les jeunes, pour le marché de travail.
4. La population est vieillissante et l'exode des jeunes fait en sorte que des défis s'annoncent à l'horizon pour combler les postes sur le marché du travail. On prévoit davantage de défis lors de la retraite des « baby-boomers ». Selon le recensement 2006 de Statistique Canada, 23 % de la population de Clare est âgée de 50 à 64 ans. Nous observons qu'il y a 8 % de moins de jeunes âgés de 10 à 24 ans. En plus, il y un manque de diversification et de création d'emplois pour retenir et attirer nos jeunes dans la région.
5. Bien que nos jeunes soient plus scolarisés que les générations passées, il demeure que, selon les données de Statistique Canada de 2006, la région de Clare a une forte concentration d'individus sans éducation secondaire. La valorisation et l'acquisition de compétences sont essentielles pour la population de la région. 19 % des personnes de la région de Clare âgée de 25 à 34 ans n'ont pas complété la douzième année alors que 34 % des personnes âgées de 35 à 64 ans sont dans cette situation. 20 % des entreprises indiquent que les candidats n'ont pas les compétences nécessaires pour les postes disponibles. Il faudra revoir les programmes et services à la lumière des réalités de scolarisation de cette région surtout pour les personnes de 35 ans et plus.

SECTION 7

PLAN DES RESSOURCES HUMAINES

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

Pourquoi est-ce une priorité?	Raison d'être et but
<ol style="list-style-type: none"> <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 entrent 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>
Objectifs	
<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 Clare.</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> <li>4. Création d'un comité de travail sur la question de la main-d'œuvre.</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	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les programmes/outils existants concernant la main-d'œuvre ne sont pas assez reconnus parmi les entreprises, intervenants.</li> <li>2. Selon les données du FFOM publiées en décembre 2008, il y a peu ou pas de lieux et/ou d'occasions de concertation entre les intervenants clés qui œuvrent dans les domaines de l'éducation, du gouvernement et des entreprises (PME) de la région de Clare (CSAP, US-A, CAE, CAAE, CDÉNÉ, SWSDA et secteur privé).</li> <li>3. Manque de coordination entre les divers intervenants pour maximiser les ressources et pour travailler ensemble sur une vision commune de développement.</li> </ol>	

Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (jeunesse et aînés)</li> <li>2. Women in Business Initiative (APÉCA) Lieu de partage pour femmes d'affaires — cours et rencontres (réseautage)</li> <li>3. Ministère provincial du Travail et Développement de la main-d'œuvre (EMT, EDMT)</li> <li>4. Programmes collégiaux US-A</li> <li>5. Programmes Coop CSAP – APÉCA</li> <li>6. Comité pour le recrutement et la rétention des médecins</li> <li>7. Ministère de Développement économique provincial</li> </ol>	
Défis	Mesures pour réduire les défis
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Manque d'intérêt/engagement des jeunes dans la communauté.</li> <li>– Trouver les leaders clés et les personnes reconnues qui seront engagées dans la démarche.</li> <li>– Construire sur les données actuelles et obtenir le financement pour les initiatives.</li> <li>– Investissements continus en ressources humaines et financières des organismes clés et des bénévoles.</li> <li>– Approcher les personnes clés et les engager dans la démarche et bâtir les partenariats.</li> <li>– Développer des cibles raisonnables afin d'agir sur les données actuelles.</li> <li>– Bâtir des partenariats.</li> <li>– Communiquer et diffuser les informations au sein de la population.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Intégration de représentants jeunesse dans le réseau des intervenants en employabilité en Clare.</li> <li>– Travailler ensemble avec les intervenants pour identifier les personnes clés selon les expertises recherchées.</li> <li>– Préparation des demandes de financement pour embaucher le coordonnateur local.</li> <li>– Une personne pour mettre les données à jour et faciliter l'accessibilité aux programmes de financement.</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 des forces de chacun des partenaires.</li> <li>– Identification des secteurs prioritaires de travailleurs pour l'établissement de comités de rétention/recrutement.</li> <li>– 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 et maintien d'un réseau des intervenants en employabilité en Clare.	RDÉE régional (L) Partenaires : CAAE, CDÉNÉ, CAE, US-A, CSAP, Secteur privé, gouvernements municipal, provincial, fédéral	1 RH bureau fournitures de bureau budget (CAAE)	<b>2009-2010</b>
2. Création d'un plan d'action intégré des partenaires en développement des ressources humaines et des organismes participants.	RDÉE régional (L) Partenaires : CAAE, CDÉNÉ, CAE, US-A, CSAP Secteur privé, gouvernements municipal, provincial, fédéral	1 RH bureau fournitures de bureau budget (CAAE)	<b>2009-2010</b>
3. Développement et publication de bulletin de réussites.	RDÉE régional(L) Partenaires : CAAE, CDÉNÉ, CAE, US-A, CSAP Secteur privé, gouvernements municipal, provincial, fédéral	1 RH bureau fournitures de bureau budget (CAAE)	<b>Mars 2010, 2011, 2012</b>

## 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 (PME) (étude des programmes et services gouvernementaux).</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 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 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>
Objectifs	
<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 demandés.</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>	
Stratégies	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Accompagner les PME dans la recherche de programmes de financement et la mise en place de programme de recrutement et 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 entre eux.</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>- Nombre et création d'une liste de sites Internet ayant cette information et qualité de l'information accessible aux entreprises.</li> <li>- Une banque de données sur les meilleures pratiques et un inventaire des 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 accrus des meilleures pratiques pour recruter et retenir des travailleurs.</li> <li>- Participation accrue des PME acadiennes et francophones dans les programmes gouvernementaux visant à les habiliter dans le domaine 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 connue par le milieu d'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. Centre d'aide l'emploi Clare (CAE)</li> <li>3. Chambre de commerce de Clare (CCC)</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 au 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 à de multiples programmes gouvernementaux est un investissement majeur en temps et en ressources.</li> <li>- Trop de confusion sur les différents programmes alors que les PME veulent des 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 - Accompagner les employeurs sur des questions reliées aux ressources humaines

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

## 7.3 Faciliter la transition apprenants - travail

Pourquoi est-ce une priorité?	Raison d'être et buts
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon nos sondages, 24 % des employeurs demandent une expérience de travail comme pré-requis pour embaucher un employé.</li> <li>2. Peu d'emplois sont disponibles, dans la région, pour les jeunes une fois leur éducation postsecondaire complétée.</li> <li>3. 10 % de nos jeunes (sondages) sont sous-employés par rapport aux études qu'ils ont terminées.</li> <li>4. 0 % de nos jeunes (sondage) ont seulement une 12e année.</li> </ol>	<p><b>Raison d'être :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les jeunes ont besoin de prendre de l'expérience et les occasions ne sont pas toujours présentes pour ce qui est des métiers et formations universitaires.</li> <li>- Nos jeunes sont souvent obligés de sortir de la région afin de prendre de l'expérience de travail.</li> <li>- 19 % des jeunes, qui ont quitté la région pour les études où le travail reviendraient si un emploi était disponible pour eux.</li> <li>- Ces jeunes seront possiblement à risque plus tard, car leur éducation est minimale et manque de spécialisation.</li> </ul>
<b>Objectifs</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expansion d'expériences en milieu de travail aux jeunes de la région.</li> <li>2. Retenir un plus grand nombre de jeunes qui terminent la douzième année, les études collégiales et universitaires dans la région.</li> <li>3. Mettre en place des mécanismes de transition et de rapatriement des jeunes par l'intégration des étudiants sur le marché de travail.</li> </ol>	
<b>Stratégies</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rétention des diplômés locaux (postsecondaires et école des métiers) dans la force ouvrière locale.</li> <li>2. Création et appui aux programmes de transition école-travail (exemple : kit de travail avec options et opportunités).</li> <li>3. Introduction de programmes de transition additionnels à la 8<sup>e</sup> année.</li> <li>4. Mettre en place des outils d'information afin d'inciter les anciens résidents et/ou gradués résidant à l'extérieur de la région à revenir.</li> <li>5. Maintien ou création de programmes coopératifs et programmes d'apprentis.</li> <li>6. Investiguer les programmes « Entreprises-Écoles »</li> </ol>	
Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Changements ou l'élaboration de programmes liés à l'entrepreneuriat ou éthique du travail.</li> <li>- Augmentation de fonds disponibles ou utilisés pour des programmes liés à la transition.</li> <li>- Augmentation de jeunes qui restent en région = diminution de jeunes qui quittent la région.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Étudiants mieux équipés pour la transition de l'école au travail.</li> <li>- Entrepreneurs/entreprises prendre avantage des programmes disponibles pour aider la transition.</li> <li>- Rétention accrue de nos jeunes travailleurs.</li> </ul>
<b>Écarts actuels</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peu ou pas de programmes qui préparent les jeunes pour le marché de travail.</li> <li>- Peu de connaissances des jeunes de la relation entre employeurs et employés.</li> </ul>	

- Peu de participation au programme O2 entre le ministère de l'Éducation et US-A (collégial)
- Peu de concertation et d'efforts pour retenir les jeunes et/ou immigrants dans la région à la suite des études
- Peu d'opportunités d'emploi dans le domaine d'étude des jeunes dans la région (sondage 2008)
- Peu de programmes pour rapatrier les diplômés de la région
- Peu ou pas de suivi avec les étudiants (originaires de nos communautés) à l'étranger.

### Programmes existants

1. Work Kit (qui inclut O2- Options et Opportunités (investissons dans la jeunesse)
2. Service Canada
  - Programme objectif carrière
  - Connexion Compétence (Youth Skills Link)
  - Subvention salariale ciblée
  - Programme d'apprentis
  - Programme de travail indépendant
3. Programme coopératif
4. Immigration Navigator
5. Bourse de stage de perfectionnement (Société Nationale de l'Acadie)
6. Centres de service d'aide à l'emploi
7. APÉCA (YEDI) Initiative jeunesse
8. Programme « Entreprises-Écoles » (existe au Canada, mais pas dans la région du Sud-Ouest)

#### Défis

- Préparer les étudiants pour la transition école-travail.
- Les étudiants sont habitués à faire comme ils veulent durant leur scolarité et c'est difficile de s'adapter au marché de travail réglementé.
- Le soutien et la coordination de l'initiative de rétention des diplômés locaux.
- Soutenir et coordonner la coopération et le partenariat des intervenants aux programmes de transition école-travail entre les fournisseurs de services et les employeurs.
- Trouver et obtenir du financement pour le développement de programmes.
- Influence limitée sur le développement d'outils pédagogiques.
- Il n'existe pas de programmes pour attirer les anciens résidents et/ou diplômés pour qu'ils reviennent.
- Difficultés pour les personnes en dehors de la région de connaître les emplois disponibles.

#### Mesures pour réduire les défis

- Renforcer les programmes existants et introduire des nouveaux programmes qui s'occupent de mieux préparer nos jeunes pour le marché de travail.
- Bâtir des partenariats et encourager le développement d'un plan d'action local.
- Embauche d'un agent de liaison (coordination) et inclure les intervenants dans les démarches.
- Dénicher les programmes de participation financière pour obtenir les fonds nécessaires.
- Sensibiliser le CSAP de l'importance d'outils pédagogiques.
- Encourager le développement d'un tel programme.
- Mettre en place un mécanisme pour informer les personnes vivant à l'extérieur des emplois disponibles (ex. : site internet).

## Thème 3 - Faciliter la transition école-travail

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

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

## 7.4 Améliorer les compétences

Pourquoi est-ce une priorité?	Raison d'être et but
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En Clare, 41,5 % des personnes de 15 ans et plus n'ont pas complété la douzième année. (Clare : 25-34 ans = 19 % et 35-64 ans = 34 %) (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. 10 % des diplômés des écoles n'ont pas de formation spécialisée (sondage 2008) (Clare).</li> <li>4. 20 % des entreprises indiquent que les candidats n'ont pas les compétences nécessaires pour les postes disponibles (sondage 2008).</li> <li>5. 28 % 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></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selon les employeurs, il y a quatre compétences essentielles primordiales pour l'embauche de personnel lire, écrire, calculer, résolutions rapides des problèmes.</li> <li>- La main-d'œuvre locale n'a pas toujours les compétences pour accéder aux postes disponibles.</li> </ul> <p><b>But</b></p> <p>Construire une main-d'œuvre compétente et bien formée.</p>
<b>Objectifs</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faciliter l'accès aux employeurs aux programmes de perfectionnement du personnel en milieu de travail.</li> <li>2. Faciliter la mise en place de formations 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 ciblée sur les emplois disponibles sur le marché du travail et les compétences requises.</li> <li>4. Campagne d'information des emplois disponibles dans la région destinée 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 formation générale des adultes (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 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 élevés de personnes en région sans un diplôme de 12<sup>e</sup> année.</li> <li>- Manque des compétences nécessaires pour les postes.</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. Service Canada <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programme d'apprenti</li> <li>- Programme de travail indépendant</li> </ul> </li> <li>5. Initiative pour travailleurs plus âgés</li> <li>6. 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 associés avec l'amélioration des compétences.</li> <li>- Diversification économique.</li> <li>- Manque de confiance en soi, particulièrement les personnes d'âge mature.</li> <li>- Connaissances des compétences requises en entreprise.</li> <li>- Des personnes dispersées et isolées avec des attentes et des besoins différents.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailler avec les entreprises et offres de cours en milieu de travail.</li> <li>- Recherche de possibilités de développement 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) Partenaire : CAE	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.	CAE (L) Partenaires : CAAE CDÉNÉ RDÉE N.-É. RHDCC	Ressources humaines	2009
3. Élaboration et production de troupes pour employeurs cherchant des activités de perfectionnement pour leurs employés.	CAAE (L) Partenaires : CAE Gouvernements municipal, provincial et fédéral	Ressources humaines	2009-2012
4. Aide pour la formation et l'amélioration des compétences en milieu de travail.	CAAE (L) Partenaires : CAE	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. Bas taux de natalité et les jeunes quittent la région pour des emplois plus rémunérateurs ce qui vide les régions de cerveaux et à la longue il y aura moins de travailleurs pour les emplois disponibles.</li> <li>3. Selon le Profil (Clare 2008), 23 % de la population est âgée de 50 à 64 ans et 15 % de la population est âgée de 10 à 24 ans.</li> <li>4. Le sondage des jeunes 2008 (250 au total) nous indique que 43 % de ces jeunes ne sont pas en région.</li> <li>5. École secondaire de Clare compte de moins en moins d'élèves. Les nombres ont passés de (384 en 1997 à 270 en 2007 avec seulement 259 inscriptions prévues pour 2009.)</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></p> <p>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 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'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 dans la population de la main-d'œuvre.</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>

Écarts actuels	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dépopulation de nos communautés, population vieillissante – moins de ressources humaines.</li> <li>- Les employeurs ont des défis pour recruter des employés dans les usines.</li> <li>- Les jeunes sont sélectifs du type d'emploi qu'ils recherchent.</li> <li>- Prévion de difficultés de combler les postes avec la retraite des « baby-boomers ». Selon le profil communautaire 2008 Clare, 23 % de la population est âgée de 50 à 64 ans.</li> <li>- Il existe 8 % de moins de jeunes âgés de 10 à 24 ans que de personnes âgées de 50 à 64 ans dans notre région. En plus, selon le sondage des jeunes 2008 Clare (250 au total) 43 % des jeunes ne sont pas restés en région.</li> <li>- Une réduction assez élevée de ressources humaines qui laissent la région.</li> <li>- Défis pour les travailleurs de 50 ans et + de prendre des formations en français.</li> </ul>	
Programmes existants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Site Web de l'immigration économique du CDÉNÉ</li> <li>2. L'Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse</li> <li>3. Ressources humaines de Développement des compétences Canada (RHDCC)</li> <li>4. Ministère du Travail et Développement de la main-d'œuvre</li> <li>5. Centre d'aide à l'emploi Clare (CAE)</li> <li>6. South West Shore Development Authority (SWSDA)</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>- Des emplois qui ne payent pas beaucoup.</li> <li>- Manque de diversité économique.</li> <li>- Attirer des immigrants dépend sur l'utilisation maximale de leurs compétences et réduction des barrières de reconnaissance des compétences par des ordres professionnels et intégration dans la communauté.</li> <li>- Plusieurs programmes et fournisseurs de services existent, mais ne sont pas coordonnés.</li> <li>- Le travail 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>- Diversification économique</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>- 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>• FGA</li> <li>• La lecture et l'écriture et les services en place</li> <li>• Programmes d'alphabétisation</li> <li>• Programmes d'apprentis</li> </ul>	CDÉNÉ (L) Partenaires : RDÉE N.-É. Chambre de Commerce Équipe Alpha RHDC FANE L'Office de l'immigration	Salaire (agent) Fournitures de bureau	2009-2012
2. Développement des incitatifs pour la rétention de la main-d'œuvre.	Chambre de commerce (L) Secteur privé CDÉNÉ	Salaire (agent) Fournitures de bureau	2009-2012
3. Recherches sur les possibilités de désigner la région du Sud-ouest comme région où il fait bon vivre et travailler pour les 55 ans et +.	Municipalité (L) Partenaires : CAE CAAE CDÉNÉ	Salaire (agent) Fournitures de bureau	2009-2012
4. Encourager et rendre plus facile l'arrivée et l'intégration des nouveaux arrivants et immigrants.	CDÉNÉ (L) Partenaires : FANE L'Office de l'immigration	Salaire (agent) Fournitures de bureau	2009-2012

## 7.6 Créer des emplois payants et valorisants

Pourquoi est-ce une priorité?	Raison d'être et but
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les entreprises sondées prévoient une augmentation de 63 emplois dans les prochaines 3 années (Sondage PMT 2008 Clare).</li> <li>2. Il y a eu en moyenne 59 diplômés par année dans les dernières 6 années (Sondage PMT 2008 Clare).</li> <li>3. Il y a un besoin de plus d'emplois 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, par moyen d'emplois payants et valorisants, par nos jeunes.</p>
Objectifs	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diversifier les secteurs industriels et encourager l'entrepreneuriat dans la population.</li> <li>2. Création d'emplois en région permettant la rétention des jeunes formés.</li> <li>3. Effectuer l'expansion des industries existantes.</li> </ol>	
Stratégies	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inciter et encourager les personnes qui désirent une carrière en entrepreneuriat.</li> <li>2. Encourager les entreprises existantes à participer aux programmes gouvernementaux de création d'emplois.</li> <li>3. Accroître les activités de recherche et développement dans les régions acadiennes par le truchement de l'Université Sainte-Anne.</li> </ol>	
Mesures de rendement	Résultats souhaités
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Établissement d'une entreprise avec 50+ emplois et +, payants et valorisants ou quelque plus petites avec 10 ou 20 employés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rétention de nos (jeunes) ressources humaines qualifiées.</li> <li>- Réduction de 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 diplômés par année que le nombre d'emplois prévus.</li> <li>- Peu de connaissances des programmes existants.</li> <li>- Peu de recherche et 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. Recrutement et rétention de médecins – offres d'incitatifs aux médecins généralistes pour déménager et travailler dans la municipalité</li> <li>2. Subventions salariales ciblées</li> <li>3. Nova Scotia Business inc. - Payroll Rebate Program</li> <li>4. Community Development Trust Fund</li> <li>5. Centre d'aide en affaire et en entrepreneuriat</li> <li>6. Centre d'aide à l'emploi Clare</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>- Besoin 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 de comité municipal pour rechercher et attirer et retenir des entreprises.</li> <li>- Évaluer le potentiel d'établir un institut de recherche et 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. Établir un comité afin de recruter activement des entreprises ciblées pour la région avec possibilité de mesures incitatives.	Municipalité (L) Partenaires : Chambre de commerce CDÉNE RDÉE N.-É. SWSDA	Salaire Fournitures de bureau	2009-2012
2. Encourager et accompagner l'entrepreneuriat dans la région.	CAAE (L) Partenaire : CBDC	Salaire Fournitures de bureau	2009-2012
3. Les entreprises existantes maximisent les programmes gouvernementaux de création d'emplois.	Chambre de commerce Partenaires : CAAE CDÉNE	Salaire Fournitures de bureau	2009-2012
4. Mise en place d'un institut de recherche et de développement à l'Université Sainte-Anne.	USA (L) Partenaires : Chambre de commerce CDÉNE	Salaire Fournitures de bureau	2009-2012
5. Mise en place du programme pour travailleurs âgés.	RDÉE N.-É. (L) Partenaires : US-A CAE CAAE	Salaire Fournitures de bureau	2009-2012

## ANNEXE 1

### QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES ENTREPRISES



## INTRODUCTION

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

Est-ce que je peux parler avec \_\_\_\_\_ ?

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

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

## INFORMATION SUR L'ENTREPRISE

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

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

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

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


---



---



---



---

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

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

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

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

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

\_\_\_\_\_

## OCCUPATION PAR GROUPE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)*

<input checked="" type="checkbox"/>	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)**

<input checked="" type="checkbox"/>	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 diplômés 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
<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 (spécifier) _____	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?**

	<b>Région</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>code</b>
<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>
	<b>Total</b>	100%	

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

## ANNEXE 2

## QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES JEUNES

***Banque de données jeunes***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---



---



---



---



---



---



---

## ANNEXE 3

### BIBLIOGRAPHIE

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

## ANNEXE 4

### Comité directeur de la mise en œuvre du plan

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

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

#### Membres du comité consultatif jeunesse

- Gaétan Amirault
- Josée Gauvin
- Vanessa Haché
- Véronique Hogan
- Ghislaine LeBlanc
- Lynne Theriault

#### Membres du comité consultatif des entreprises

- Arcade Comeau
- Noël Després
- Vanessa Haché
- Angélique LeBlanc
- Francis Robichaud
- Marc Robichaud
- Everett Titus

#### Membres du comité de stratégies

- Stéphane Bertrand
- Angélique LeBlanc
- Christiane Rabier
- Connie Saulnier
- Allister Surette
- Angéline Thimot

## ANNEXE 5

### Liste des acronymes utilisés dans ce rapport

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