

Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers



Cadre de référence concernant la main-d'œuvre

En octobre 2008, le gouvernement du Yukon a rendu public le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, un document qui traitait dans les grandes lignes de cinq stratégies qu'on jugeait nécessaire d'élaborer afin que le Yukon puisse adopter une approche plus stratégique pour satisfaire aux besoins en matière de main-d'œuvre. Les cinq stratégies visées étaient les suivantes :

- la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers;
- la Stratégie en matière d'immigration;
- la Stratégie d'information sur le marché du travail;
- la Stratégie de recrutement et la Stratégie de maintien de l'effectif.

Quatre documents stratégiques ont été préparés (la Stratégie de recrutement et la Stratégie de maintien de l'effectif ont été regroupées en un seul document). Nous vous présentons ici la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers.

Nous avons également publié un sommaire de chacun des quatre documents susmentionnés, ainsi qu'un document présentant une vue d'ensemble de la démarche.

This document is also available in English.

2010

Table des matières

Mot du ministre	2
Mot du Groupe de travail sur la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers	3
Groupe de travail sur la SFACGM	4
Sommaire	5
Introduction	7
Pourquoi se doter d'une stratégie maintenant?	7
Pourquoi une formation axée sur les compétences générales et les métiers?	7
Ce qu'on entend par « formation axée sur les compétences générales et les métiers »	9
Élaboration de la stratégie	10
Une stratégie préparée pour et par les parties intéressées	10
Recherches	10
Perspectives d'avenir	10
Défis et possibilités	12
Buts et objectifs stratégiques : les fondements de l'action à venir	16
Mesure de la performance	18
Surveillance et évaluation	18
Hypothèses	20
Conclusion	21
Bibliographie	22
Notes	24
Figure 1. Taux de chômage au Yukon et au Canada de 2005 à 2008	11
Tableau 1. Compétences générales	9

Mot du ministre

C'est avec grand plaisir que je vous présente la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers.

La Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers (SFACGM), qui s'appliquera à la grandeur du territoire, est l'aboutissement de plus de douze mois de collaboration avec les principaux intervenants du marché du travail. De nouvelles occasions seront données aux intervenants de s'investir dans le processus, aussi bien pour la mise en œuvre que pour la surveillance et l'évaluation de la stratégie et des différentes mesures qui seront prises.

Au nom du premier ministre et du gouvernement du Yukon, je tiens à remercier les membres du Groupe de travail sur la SFACGM pour le dévouement dont ils ont fait preuve tout au long de l'élaboration de cet important document et du plan d'action qui lui est associé, ainsi que pour les efforts qu'ils y ont consacrés et les compétences dont ils nous ont fait profiter.

Le gouvernement du Yukon a à cœur de combler les besoins des Yukonnais en ce qui concerne l'acquisition de compétences générales et l'apprentissage des métiers afin qu'ils puissent participer pleinement au marché du travail et jouir d'une excellente qualité de vie. Les efforts que nous faisons pour aider les Yukonnais à terminer leurs études et à réaliser leurs aspirations professionnelles sont un aspect important de notre travail, car ils s'inscrivent dans une démarche globale de formation axée sur les compétences générales et les métiers qui influera de façon durable et générale sur notre économie.

On prévoit que les pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui sévissent actuellement iront en s'aggravant à mesure que la relance économique gagne du terrain, que le taux de naissance chute et que la population vieillit. C'est pourquoi il nous faut dès maintenant nous employer à cerner et à combler les besoins qui existent à l'échelle territoriale en ce qui concerne l'acquisition de compétences et l'apprentissage des métiers.

Grâce au plan stratégique décrit dans le présent document, nous serons en mesure d'anticiper les besoins du marché du travail et d'y répondre. Un marché du travail vigoureux contribuera à fortifier et à diversifier notre économie au profit de tous les Yukonnais.

Le ministère de l'Éducation vous invite à lui transmettre vos commentaires ou questions sur la SFACGM, aussi bien maintenant qu'à l'étape de la mise en œuvre.

Le ministre de l'Éducation,



Patrick Rouble

Mot du Groupe de travail sur la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers

L'éducation est l'un des piliers d'une société prospère, contribuant autant à l'épanouissement personnel des citoyens qu'à la croissance nationale. Elle est un facteur essentiel dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et dans le développement des capacités. C'est dans cette optique que nous avons préparé la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers (SFACGM), une stratégie que nous voulions souple et adaptée aux besoins de tous les Yukonnais, quelle que soit leur appartenance culturelle et ethnique.

Tout au long du processus d'élaboration, nous étions très conscients des défis que posent les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, la nature cyclique de l'économie et l'évolution du marché du travail. La nécessité de tenir compte des obstacles auxquels peuvent se heurter les Yukonnais sur le chemin de l'apprentissage et de la formation à l'âge adulte était une autre source de préoccupation majeure pour le groupe de travail. Cela dit, au-delà des obstacles, ce que le processus a permis de faire ressortir est notre force collective.

Le Yukon est un vaste et riche territoire qui abrite une population dynamique et pleine de vitalité. On trouve chez la population du Yukon toutes les connaissances et les compétences voulues pour cerner les besoins en matière de formation et trouver les solutions appropriées. Au sein même du groupe de travail, composé d'intervenants provenant de divers milieux et poursuivant des intérêts très diversifiés, on retrouvait la même détermination, le même enthousiasme et le même esprit créatif que manifestent le reste des Yukonnais engagés dans la recherche de solutions aux problèmes que connaît le marché du travail. Les membres ont mis en commun leur créativité et leur riche bagage de connaissances et d'expérience et ont travaillé en étroite collaboration les uns avec les autres pour produire une stratégie et un plan d'action ayant pour buts de fournir à tous des occasions d'apprentissage et de faciliter les transitions entre les étapes d'apprentissage, entre l'école et le milieu de travail, de même que d'un emploi à l'autre.

L'élaboration de la SFACGM est maintenant terminée. Nous vous encourageons à participer à sa mise en œuvre et à unir vos efforts aux nôtres afin que nous puissions aider tous les Yukonnais à réaliser leur plein potentiel.

Pour en savoir plus sur la SFACGM, veuillez communiquer avec la Direction de l'enseignement postsecondaire du ministère de l'Éducation, au 667-5131.



Le ministre de l'Éducation, Patrick Rouble, avec les membres du Groupe de travail sur la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers.

Groupe de travail sur la SFACGM

Le Groupe de travail sur la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers a vu le jour au début de 2009, dans la foulée du colloque sur le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre qui s'était tenu en 2008, où une invitation avait été lancée à toutes les personnes désireuses de participer aux travaux du groupe à poser leur candidature. Le groupe rassemblait des représentants du milieu des affaires, d'organismes non gouvernementaux, de fournisseurs de services de formation, des gouvernements fédéral et territorial et des employés du Conseil des Premières nations du Yukon.

Certains, pour des raisons qui leur appartiennent, n'ont pas été en mesure de participer jusqu'au bout à l'élaboration de la stratégie et du plan d'action, mais leur contribution a été essentielle.

Signataires de l'Accord sur la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers

Organismes
Association franco-yukonnaise
Association of Yukon Communities
École de la fonction publique du Canada
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
Agence canadienne de développement économique du Nord (CanNor)
Challenge
Creative Hair Design
Centre d'emploi
Learning Disabilities Association of Yukon
Service Canada
Compétences Canada
Comité de la politique de la formation
Volunteer Bénévoles Yukon
Chambre de commerce de Whitehorse
Yukon Anti-Poverty Coalition
Collège du Yukon
Yukon Federation of Labour
Gouvernement du Yukon
Yukon Learn
Yukon Literacy Coalition
Yukon Mine Training Association
Yukon Tourism Education Council
Yukon Women in Trades

Sommaire

La Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers (SFACGM), un projet parrainé par le gouvernement du Yukon, a été élaborée par un groupe très diversifié de parties intéressées représentées sur le marché du travail. Elle vise à traduire en mesures concrètes la vision du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre qui est de constituer un marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais. La SFACGM est tournée vers l'avenir et elle servira d'outil de planification et d'intervention en amont pour les dix prochaines années.

Comme entrée en matière, on établit dans les pages qui suivent le lien entre la SFACGM et le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre et la raison d'être de la stratégie pour le Yukon. On explique comment l'adoption d'une démarche stratégique relativement à l'acquisition de compétences générales et à l'apprentissage des métiers permettra de garantir que le territoire possède la main-d'œuvre productive et qualifiée dont il a besoin pour soutenir son économie.

Pour aider à la compréhension du texte, on a défini les termes clés utilisés dans la stratégie et décrit le processus de consultation ayant mené à son élaboration. Un des principaux moteurs derrière l'élaboration du présent document a été le Groupe de travail sur la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers, qui rassemblait des intervenants du marché du travail bien au fait des problématiques liées à la formation et en mesure de trouver des solutions.

Le document brosse ensuite un tableau général du marché du travail yukonnais. Dans cette section, on décrit comment la pénurie de main-d'œuvre qualifiée nuit à la productivité et à la compétitivité du territoire. Une large part de la stratégie est consacrée aux défis et aux possibilités qui se présentent pour le Yukon, notamment en ce qui a trait 1) à la disponibilité des programmes de formation et à l'accès à ces programmes et 2) aux transitions entre les étapes d'apprentissage, entre l'école et le milieu du travail et d'un emploi à l'autre. S'assurer que les programmes nécessaires sont offerts et accessibles à l'ensemble des Yukonnais, dont ceux qui vivent à l'extérieur de Whitehorse, était une préoccupation majeure durant le processus d'élaboration. On s'est également penché, durant la planification des mesures à prendre au chapitre de la formation, sur les défis que soulèvent les transitions en milieu d'apprentissage et en milieu d'emploi, et de l'un à l'autre, particulièrement pour les personnes les plus vulnérables durant ces transitions, soit les jeunes, les femmes exerçant un métier, les travailleurs âgés, les personnes handicapées et les Autochtones.

La section qui suit présente les buts et objectifs stratégiques qui orienteront les mesures qui seront prises en application de la SFACGM. Ces buts et objectifs s'harmonisent avec la vision énoncée dans le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre et visent à nous fournir les moyens de faire face aux défis susmentionnés. Ils se résument ainsi :

But n° 1 : Veiller à ce que des possibilités de formation soient offertes, de sorte que tous les Yukonnais puissent s'adapter plus efficacement aux besoins changeants en matière de connaissances, de compétences et d'habiletés

Objectifs liés au but n° 1 :

- 1.1. Mettre en place un système de formation intégré et axé sur les résultats
- 1.2. Améliorer les programmes d'acquisition des compétences essentielles et de formation aux métiers
- 1.3. Améliorer l'offre et les modes de transmission des programmes de formation dans les collectivités
- 1.4. Faciliter l'accès des employeurs et des travailleurs autonomes aux programmes de formation
- 1.5. Promouvoir les investissements des employeurs dans l'apprentissage au travail

But n° 2 : Faciliter et améliorer les transitions entre les diverses formes d'apprentissage et les transitions au sein du marché du travail

Objectifs liés au but n° 2 :

- 2.1. Mieux faire connaître les possibilités de formation postsecondaire et d'aide financière aux étudiants
- 2.2. Faire valoir les occasions d'emploi et de formation
- 2.3. Améliorer et promouvoir auprès des élèves du secondaire l'accès aux programmes de formation aux métiers
- 2.4. Utiliser des méthodes d'enseignement intégrées afin de satisfaire aux divers besoins liés à la culture et à l'apprentissage
- 2.5. Mettre en place un modèle de financement efficace qui assurera la continuité des programmes de financement

Les résultats auxquels on s'attend grâce à la mise à exécution de la SFACGM sont les suivants :

- plus grande disponibilité et diversité des programmes de formation;
- meilleure capacité à répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs;
- participation accrue des groupes sous-représentés au marché du travail;
- plus grand bassin de population mieux instruite et plus compétente.

La SFACGM ne serait pas complète si elle n'abordait pas la question de l'évaluation de la performance en ce qui a trait à sa mise en œuvre. La dernière section du document traite de la surveillance et de l'évaluation de la performance et présente les hypothèses qui ont sous-tendu l'élaboration de la stratégie. Étant donné que la mise en œuvre de la stratégie s'avérera une entreprise complexe, impliquant la participation d'un grand nombre d'intervenants et la réalisation de nombreux projets, on ne pourra bien l'évaluer que si un mécanisme rigoureux de reddition des comptes est en place. La SFACGM pose les balises pour la prestation de programmes et de services de formation pour les dix années à venir, mais elle s'accompagne d'un plan d'action à plus court terme qui en articulera la mise en œuvre. Il est prévu qu'on reverra régulièrement le plan d'action afin de s'assurer que les objectifs poursuivis sont toujours en harmonie avec les besoins du marché du travail yukonnais.

L'approche adoptée par le Yukon en matière de formation se doit d'être suffisamment souple et adaptable pour permettre aux travailleurs et aux employeurs de répondre efficacement à la demande de main-d'œuvre. Elle doit favoriser l'intégration des groupes traditionnellement sous-représentés au sein du marché du travail yukonnais. La voie à suivre consiste à mettre sur pied des services et des programmes de formation qui contribueront à ce que le Yukon se dote d'un marché du travail inclusif et souple, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais.

Introduction

Pourquoi se doter d'une stratégie maintenant?

En octobre 2008, le gouvernement du Yukon a présenté le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, un document de consultation qui établissait la marche à suivre pour l'élaboration de stratégies devant permettre de doter le territoire d'un marché du travail inclusif et souple. La Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers est l'une des cinq stratégies mises au point afin de réaliser la vision du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, c'est-à-dire la constitution d'un « marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais. » Les autres stratégies découlant du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre portent sur l'immigration, le recrutement, le maintien de l'effectif et l'information sur le marché du travail.

Il y a plusieurs avantages à adopter une démarche stratégique en matière de formation au Yukon. La présente stratégie est tournée vers l'avenir et elle servira d'outil de planification et d'intervention en amont pour les dix prochaines années. Afin de coordonner des programmes et des services efficaces et efficients et de bien les cibler, il est essentiel de disposer d'un plan qui nous permettra de progresser en dépit des changements. En plus de guider le travail de planification et de mise en œuvre, la stratégie servira à orienter la surveillance et l'évaluation des mesures prises au chapitre de la formation.



Gouvernement du Yukon

Pourquoi une formation axée sur les compétences générales et les métiers?

Le perfectionnement des compétences est un incontournable si on veut améliorer la productivité de la main-d'œuvre, s'assurer que l'économie du Yukon demeure concurrentielle à l'ère de la mondialisation et intégrer les nouvelles technologies avec efficacité.

Pour faire face aux défis de productivité qui se dessinent à l'horizon, de nombreuses personnes devront accroître leurs connaissances et leurs compétences. En règle générale, le niveau de littératie des personnes baisse avec l'âge¹, de même que leur taux participation à des programmes structurés de formation liée au travail, y compris ceux subventionnés par l'employeur². Il faut pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée pour maintenir les niveaux de productivité. L'amélioration des compétences profite aussi aux travailleurs sur le plan personnel, car elle se traduit par une confiance en soi accrue, une plus grande facilité à s'acquitter des tâches quotidiennes au travail, une meilleure productivité, voire une promotion ou un autre métier mieux rémunéré.

Conscient du fait que remédier aux problèmes de productivité est une entreprise à long terme, le groupe de travail a accordé une attention particulière à la notion d'apprentissage continu comme facteur de changement. L'apprentissage continu comprend toutes les formes d'apprentissage visant à améliorer les connaissances et les compétences d'une personne à chaque étape de sa vie³. On pourra favoriser l'apprentissage continu en améliorant l'accès à la formation, en rehaussant la qualité de la formation et en donnant à tous des chances égales d'apprendre; en s'assurant que chaque personne peut acquérir des compétences fondamentales; en reconnaissant la valeur de toutes les formes d'apprentissage; en mobilisant les ressources et en travaillant en étroite collaboration avec les partenaires afin d'offrir des occasions d'apprentissage. C'est dans cette optique que le groupe de travail s'est attaqué à l'élaboration de la stratégie.

Le groupe de travail était aussi très conscient des obstacles particuliers que doivent surmonter les groupes sous-représentés. Bien que la demande de main-d'œuvre ne cesse d'augmenter, les Autochtones, les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes handicapées et les femmes exerçant des métiers sont encore sous-représentés sur le marché du travail. À titre d'exemple, le taux de chômage chez les Autochtones est beaucoup plus élevé que chez les Allochtones⁴. Pour les travailleurs âgés, au contraire, le taux de chômage a tendance à être inférieur à la moyenne; cependant, s'ils perdent leur emploi, ils ont plus de difficulté à réintégrer le marché du travail⁵. Au Yukon, malgré la demande intensive de main-d'œuvre dans les secteurs du transport, des métiers

et de la construction, les femmes y sont encore peu représentées⁶. Un ensemble complexe de facteurs, la plupart d'ordre structurel et culturel, explique la sous-représentation chronique de ces groupes et les inégalités sociales et économiques dont ils font l'objet. L'impossibilité de participer pleinement au marché du travail a des conséquences sérieuses, dont la pauvreté économique et l'exclusion sociale, pour les particuliers, leur famille et la société en général. Une façon de remédier à ces inégalités est de veiller à ce que les Autochtones, les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes handicapées et les femmes exerçant des métiers aient accès à la formation et aux outils dont ils ont besoin pour réussir à s'intégrer au marché du travail.

Les résultats auxquels on s'attend grâce à la mise en application de la SFACGM sont les suivants :

- plus grande disponibilité et diversité des programmes de formation;
- meilleure capacité à répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs;
- participation accrue des groupes sous-représentés au marché du travail;
- plus grand bassin de population mieux instruite et plus compétente.

Ce qu'on entend par « formation axée sur les compétences générales et les métiers »

Le terme « formation » signifie un processus particulier d'apprentissage, qui repose sur l'acquisition de connaissances, de compétences pratiques et d'un savoir-faire permettant de mieux s'acquitter des tâches particulières qui incombent à la personne ou du rôle qu'elle joue sur le marché du travail. « Compétence » veut dire l'habileté ou l'aptitude à faire les choses comme il se doit. On parle de « compétences spécifiques » pour désigner un ensemble déterminé de compétences dont une personne a besoin pour acquérir l'aptitude ou l'habileté lui permettant d'occuper un poste en particulier. Les « compétences générales », quant à elles, désignent les aptitudes qui permettent à une personne de satisfaire aux exigences et de relever adéquatement les défis afférents à certains postes (voir le tableau 1 ci-dessous).

Tableau 1. Compétences générales

Compétences générales	
Communications/littératie	Savoir lire, écrire, effectuer des opérations mathématiques (numératie), parler et écouter. Des compétences en communication sont essentielles pour traiter, préparer et présenter de l'information.
Capacité de raisonnement	Pouvoir manipuler des nombres et autres concepts
Prise de décision et résolution de problèmes	Savoir évaluer et analyser une situation, cerner les problèmes, prendre des décisions, dresser un plan d'action et évaluer les résultats
Sens de l'organisation	Savoir trouver, regrouper, utiliser et organiser l'information et les ressources (financières, matérielles, humaines) et gérer son temps
Compétences technologiques	Savoir gérer l'information en se servant de la technologie et des systèmes d'information appropriés
Gestion personnelle	Faire preuve d'une bonne éthique de travail, d'une attitude et d'une conduite positives, d'un sens des responsabilités, d'une capacité d'adaptation, d'honnêteté et de respect envers les autres; savoir gérer des situations difficiles et travailler prudemment
Travail d'équipe	Pouvoir collaborer avec les autres, faire preuve d'initiative, s'investir dans les projets, savoir gérer et résoudre les conflits
Planification et gestion de carrière	Pouvoir se fixer des objectifs de carrière, les poursuivre, les atteindre et les modifier au besoin; se tenir au fait des nouvelles tendances dans son domaine; s'investir dans un processus d'apprentissage continu

On entend par « métiers » les emplois qui impliquent un ensemble complexe d'activités et exigent des compétences manuelles ou techniques ainsi que des connaissances spécialisées. La façon habituelle de procéder pour acquérir les compétences dans un métier est de suivre une formation d'apprenti, qui intègre généralement une formation en milieu de travail s'échelonnant sur plusieurs mois intercalés de périodes de formation en classe obligatoires. La formation d'apprenti et le processus de certification sont normalement régis par voie législative. L'inscription à une formation d'apprenti donne lieu habituellement à la conclusion d'une entente officielle entre l'employeur et l'apprenti, reconnu à ce titre par l'organisme de réglementation.

La *Loi sur l'apprentissage* du Yukon désigne 48 métiers pour lesquels on peut suivre une formation d'apprenti et obtenir un certificat de compétence. Les métiers sont regroupés en quatre catégories : 1) construction et entretien; 2) transport; 3) fabrication; 4) services. Au Yukon, il n'est pas obligatoire de suivre une formation d'apprenti ou de posséder un certificat de compétence.

Élaboration de la stratégie

Une stratégie préparée pour et par les parties intéressées

L'éducation et la formation des adultes ne sont pas que la responsabilité du gouvernement du Yukon, mais de toute la communauté. Ce n'est que si toutes les parties intéressées travaillent de façon concertée qu'elles pourront répondre de façon efficace aux besoins du marché du travail et des apprenants adultes. L'élaboration de la présente stratégie n'aurait pu être menée à bon terme sans la contribution précieuse de différents intervenants – fonctionnaires et autres – aux travaux du Groupe de travail sur la SFACGM.

Le Groupe de travail sur la SFACGM a été constitué en janvier 2009, dans la foulée du colloque sur le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre.

Il rassemblait des représentants du milieu des affaires et du milieu industriel, d'organismes non gouvernementaux, de fournisseurs de services de formation, des gouvernements fédéral et territorial et des employés du Conseil des Premières nations du Yukon.

Durant l'élaboration de la stratégie, toutes les décisions ont été prises selon un processus axé sur le consensus. Les participants avaient à cœur de trouver un terrain d'entente qui permettait de résoudre les problèmes ou de faire avancer les questions à l'étude.

Le principal écueil auquel nous nous sommes heurtés était la nature chronophage du processus. Cependant, le même processus a aussi produit d'heureux résultats, dont :

- un large consensus au sein du groupe;
- un excellent partage d'information entre les intervenants;
- la clarification des malentendus;
- l'élaboration d'une vision commune des enjeux;
- l'établissement de partenariats entre les intervenants;
- l'émergence de solutions et d'idées de plus en plus créatives et novatrices
- une définition concertée des besoins en matière d'information sur le marché du travail.



www.archbould.com

Le texte définitif de la stratégie a été avalisé par les participants du groupe de travail qui avaient signé l'Accord sur le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre.

Recherches

Aux fins de l'élaboration de la SFACGM, on a mené des recherches approfondies sur ce qui a été fait au Canada et à l'étranger pour remédier aux problèmes et relever les défis liés à l'éducation et à la formation. Tout au long du processus, les membres du groupe de travail se sont inspirés des pratiques exemplaires en vigueur dans

les autres régions administratives, d'études réalisées sur différentes questions et de documents de référence préparés par le gouvernement du Yukon. Les renseignements supplémentaires dont nous avons besoin sur certains points ont été fournis par la Direction de l'enseignement postsecondaire ou, à l'occasion, par d'autres parties intéressées.

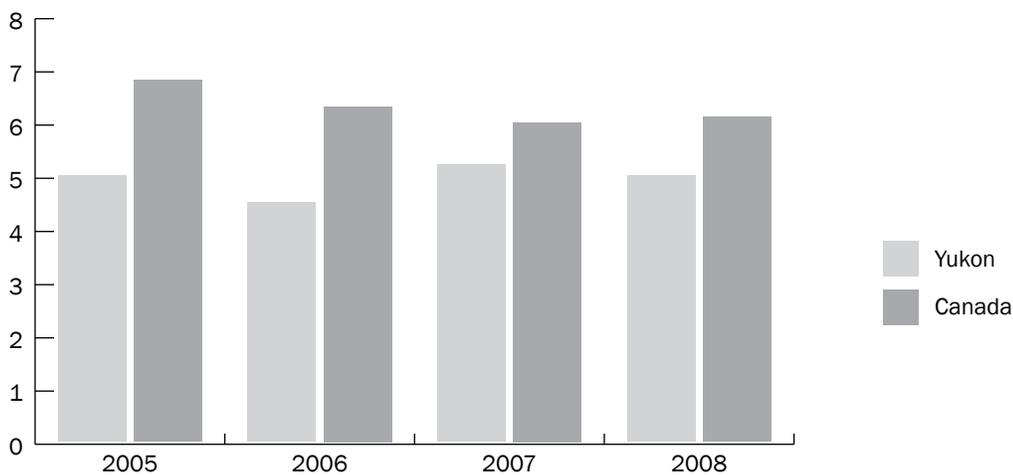
Perspectives d'avenir

Le marché du travail est appelé à changer au fil des années. Sous l'influence de facteurs cycliques et structurels, certains secteurs prennent de l'expansion alors que dans d'autres, les activités ralentissent. Les mêmes facteurs déterminent aussi l'évolution de la demande de main-d'œuvre dans les différents secteurs. Les facteurs cycliques, comme la récession économique que nous avons connue en 2009, ont plutôt un effet à court terme sur l'offre et la demande⁷, tandis que les facteurs structurels, comme les innovations technologiques, la mondialisation de la concurrence et la structure démographique de la main-d'œuvre, influent de façon plus durable sur le marché du travail. C'est ce qui explique qu'en dépit de la hausse du taux de chômage qu'a connue le Canada durant la récession de 2009, nous sommes encore aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre.

La baisse du nombre de travailleurs disponibles et le vieillissement de la main-d'œuvre feront gonfler la demande pour des travailleurs qualifiés. Au Canada, comme dans de nombreux autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économique, l'âge moyen de la population active est à la hausse⁸. Selon Statistique Canada, il serait passé de 38,4 ans en 1999 à 40,5 ans en juillet 2009⁹. À partir de 2011, les membres de la génération du baby-boom vont commencer à prendre leur retraite, ce qui va créer un vide au sein de la population active. En juillet 2009, 69,5 % de la population était en âge de travailler, mais selon les prévisions de Statistique Canada, en 2030, ce chiffre sera passé à environ 62 %¹⁰.

En 2008, 321 entreprises du Yukon déclaraient avoir 1 161 postes à pourvoir. Le secteur de l'hébergement et des services de restauration affichait la plus forte pénurie de main-d'œuvre (355 postes vacants), suivi du secteur de la vente au détail (175), du secteur de la construction (169) et du secteur de l'extraction minière, pétrolière et gazière (89)¹¹. Grâce à un taux de chômage inférieur à la moyenne canadienne (voir la figure 1), le Yukon attire un nombre de plus en plus grand de Canadiens et d'immigrants désireux de venir profiter des occasions d'emploi qu'on y trouve.

Figure 1. Taux de chômage au Yukon et au Canada de 2005 à 2008



Par exemple, cinq ans avant le recensement de 2006, 14,1 % de la main-d'œuvre yukonnaise vivait dans d'autres régions administratives¹². Le nombre de Néo-Canadiens venus s'installer au Yukon augmente lui aussi d'année en année. En 1999, le territoire ne comptait que 76 nouveaux résidents permanents; en 2008, ce nombre était passé à 111. On observe la même tendance pour ce qui est des résidents temporaires (111 en 1999 contre 235 en 2008)¹³.

L'économie du Yukon a été florissante dans les dernières années et on s'attend à ce qu'elle continue à prospérer. Le produit intérieur brut en dollars constants du Yukon en 2008 se chiffrait à 1,5 milliard de dollars, ce qui représentait une hausse de 4,5 % par rapport à l'année précédente. Seul le Nunavut affichait une croissance plus forte cette année-là¹⁴. Les secteurs économiques yukonnais les plus susceptibles de connaître un essor sont celui des ressources pétrolières, gazières et minières et celui du tourisme. Si c'est le cas, cela fera bouler de neige et créera de nouvelles possibilités d'affaires en plus d'exiger une mise à niveau des infrastructures¹⁵. Il pourrait s'ensuivre de nouveaux débouchés dans nombre d'autres secteurs, dont les ressources naturelles, les métiers, les services professionnels et financiers, les industries culturelles, le secteur du savoir et le tourisme¹⁶. Cela dit, la pénurie de main-d'œuvre pourrait nuire à la performance et à la croissance économique du Yukon ainsi qu'à sa compétitivité si les intervenants du marché du travail yukonnais ne se préparent pas dès maintenant à répondre à la demande¹⁷. La SFACGM leur servira à agir stratégiquement pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et s'assurer que le Yukon est en mesure de tirer pleinement profit des occasions de croissance qui se présenteront dans les années à venir.

Défis et possibilités

Les réunions du Groupe de travail sur la SFACGM étaient l'occasion pour les participants de cerner les enjeux particuliers liés aux compétences et aux métiers. Les discussions ont fait ressortir deux enjeux particuliers, soit 1) la disponibilité des programmes de formation et l'accès à ces programmes et 2) les transitions entre les étapes d'apprentissage, entre l'école et le milieu du travail et d'un emploi à l'autre. L'accès aux programmes de formation et les transitions entre le milieu d'apprentissage et le milieu du travail peuvent s'avérer difficiles pour n'importe quel Yukonnais, y compris les membres des groupes sous-représentés au sein de la population active.

Disponibilité et accessibilité des programmes de formation

1. Accès généralisé

Défi

De nombreuses personnes, dont les membres des groupes sous-représentés, ont de la difficulté à accéder à des programmes de formation aux métiers et d'acquisition de compétences essentielles. Dans certains cas, les critères d'admissibilité sont tels qu'ils empêchent certains groupes d'accéder aux programmes. Par exemple, les nouveaux arrivés sur le marché du travail (particulièrement les jeunes et les personnes ayant peu ou pas d'expérience sur le marché du travail) ne sont souvent pas admissibles aux programmes de formation offerts par l'assurance-emploi. En fait, l'admission à ces programmes est souvent fonction de la participation des personnes au programme d'assurance-emploi¹⁸. L'admissibilité à ces programmes est aussi limitée pour les personnes qui ont un emploi, dont les travailleurs âgés et les travailleurs autonomes¹⁹. La formation en milieu d'emploi est une façon pour les employeurs et les employés de perfectionner leurs compétences générales, mais le nombre de travailleurs canadiens participant à de tels programmes est relativement faible²⁰. Du point de vue des employeurs, ce faible taux de participation s'explique par le fait qu'ils y voient peu d'avantages par rapport aux sommes qu'il leur faudrait investir pour ce genre de formation et à l'absence d'infrastructures adéquates. Du point de vue des employés, la stigmatisation dont ils craignent de faire l'objet s'ils participent à un programme d'acquisition de compétences essentielles suffit à les décourager d'y participer²¹.

Généraliser l'accès aux programmes de formation permettra de s'assurer que tous sont en mesure d'améliorer leurs compétences et de s'adapter à un marché du travail en constante évolution.

Possibilité

Généraliser l'accès au programme de formation permettra de s'assurer que tous ont la possibilité d'améliorer leurs compétences et de s'adapter à un marché du travail en constante évolution. Une main-d'œuvre qualifiée et souple pourra mieux s'ajuster aux changements démographiques et aux progrès technologiques.

2. Formation dans les collectivités

Défi

Il n'y a pas autant de programmes de formation offerts en milieu rural qu'en milieu urbain. C'est très difficile pour la population qui vit à l'extérieur de Whitehorse, en grande partie composée d'Autochtones, d'entreprendre et de terminer des programmes de formation et des programmes d'enseignement postsecondaire, lesquels s'offrent surtout en ville²². Parmi ceux qui doivent quitter leur lieu de résidence pour suivre une formation, certains souffrent de la perte de l'appui familial et communautaire, de la difficulté de s'acquitter de leurs obligations familiales et des coûts supplémentaires que cela leur occasionne²³. Certains jeunes forcés d'aller vivre dans de grands centres pour poursuivre des études universitaires trouvent difficile de s'adapter à leur nouveau milieu de vie.

Possibilité

Améliorer l'accès aux programmes de formation axée sur les compétences générales et les métiers dans les collectivités va permettre aux apprenants de continuer à jouir du soutien de leurs proches et d'être disponibles pour leur famille. Cela contribuera aussi à alléger le fardeau financier des apprenants qui seraient obligés, autrement, d'aller à l'extérieur suivre leur formation. Il faudra trouver des solutions de rechange qui tiennent compte de la taille des collectivités et des coûts afférents à la prestation de programmes de formation en milieu communautaire. L'éducation à distance, comme les cours offerts sur Internet, les cours télédiffusés et les ateliers et laboratoires mobiles sont autant de solutions possibles pour améliorer l'accès à des programmes de formation dans les collectivités.

Transitions entre les étapes d'apprentissage, entre l'école et le milieu du travail et d'un emploi à l'autre

Le deuxième principal défi est d'assurer des transitions harmonieuses. Les intervenants ont isolé deux catégories de transitions interreliées : les transitions liées à l'apprentissage et les transitions liées à l'emploi. On parlerait de transitions liées à l'apprentissage dans les cas suivants : un jeune adulte qui avait décroché et maintenant retourne aux études; un jeune finissant du secondaire qui entreprend un programme d'études post-secondaires; un travailleur qui suit un programme de formation tout en continuant son emploi; une mère qui entreprend de mettre ses compétences à niveau après une longue absence du marché du travail.

Tout comme les transitions liées à l'apprentissage, les transitions liées à l'emploi varient d'une personne à l'autre selon leurs circonstances particulières. Il peut s'agir d'un jeune qui a fait des études postsecondaires mais n'a aucune expérience de travail qui se cherche un premier emploi, d'un travailleur qui aspire à un meilleur poste ou d'un travailleur plus âgé forcé au chômage qui se cherche un nouvel emploi.

Dans la discussion qui suit, nous nous intéressons surtout aux groupes les plus vulnérables durant les transitions liées à l'apprentissage ou à l'emploi, c'est-à-dire les groupes sous-représentés, mais cela ne veut pas dire qu'ils sont les seuls Yukonnais pour qui elles peuvent s'avérer difficiles.

Défi

Les transitions qui mènent au marché du travail sont généralement plus ardues pour les groupes sous-représentés – qui englobent les jeunes, les Autochtones, les travailleurs âgés, les personnes handicapées et les femmes exerçant un métier – que pour les autres groupes.

Jeunes

De nos jours, quantité de jeunes ne suivent pas une trajectoire linéaire les menant des études secondaires aux études postsecondaires au marché du travail. Nombre d'entre eux préfèrent interrompre leurs études pour un temps ou changer de programme²⁴. En 2009 au Yukon, le taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans était plus élevé que chez les personnes âgées de 55 ans et plus. En outre, à l'échelle nationale, les jeunes décrocheurs du secondaire affichent un taux de chômage beaucoup plus élevé que l'ensemble des autres jeunes de leur âge²⁵. On constate aussi un écart important entre les hommes et les femmes relativement aux études postsecondaires. Ainsi, 33 % des femmes âgées de 25 à 34 ans étaient titulaires d'un diplôme universitaire contre seulement 25 % des hommes²⁶. Pour les jeunes autochtones, les transitions liées à l'apprentissage et à l'emploi sont encore plus difficiles que pour les autres jeunes. Ils sont plus susceptibles que les jeunes allochtones d'abandonner les études avec un niveau de scolarité nettement moindre²⁷.

Autochtones

La participation des Autochtones au marché du travail du Yukon n'équivaut pas à celle des Allochtones. Le niveau de littératie chez les Autochtones est nettement moindre que celui des Allochtones²⁸. Cependant, les Autochtones du Yukon ont un niveau de littératie supérieur à celui des Autochtones des autres territoires²⁹. Le niveau de littératie, combiné à d'autres facteurs sociaux, influe sur la capacité des Autochtones à se trouver et à garder un emploi. Au Yukon, le taux d'emploi parmi les Autochtones est inférieur à celui des Allochtones. Qui plus est, le taux de participation des Allochtones au marché du travail est environ 1,5 fois plus élevé que celui des Autochtones³⁰.

Travailleurs âgés

La situation relative à l'emploi des personnes âgées n'est peut-être pas aussi critique, si l'on considère qu'ils affichent généralement un taux de chômage inférieur à la moyenne³¹. Cependant, les travailleurs âgés qui perdent leur emploi ont plus de difficulté à réintégrer le marché du travail³². Il faut aussi prendre en considération le fait que les problèmes de santé, la maladie et les incapacités augmentent avec l'âge³³.

Personnes handicapées

En 2006, le Yukon affichait le plus haut taux d'incapacité parmi les trois territoires, soit 13,5 %, à peine moins que la moyenne canadienne qui se situe à 14,3 %³⁴. À l'échelle nationale, le taux de chômage chez les personnes handicapées est plus élevé que chez la population non handicapée. La proportion de personnes handicapées qui ne participent pas au marché du travail est également supérieure à celle des personnes sans incapacité³⁵. La mesure d'adaptation que demandent le plus souvent les travailleurs handicapés consiste en une modification des heures et des jours de travail ou en une réduction des heures de travail³⁶.

Femmes exerçant un métier

Les femmes qui commencent dans le secteur des métiers constituent un autre groupe pour qui les transitions liées à l'emploi s'avèrent difficiles. En février 2009, les femmes représentaient 50 % de la population active du Yukon âgée de 25 ans et plus³⁷ mais seulement 6 % de la main-d'œuvre dans le secteur combinant le transport, la construction et les métiers³⁸, et ce malgré la pénurie de main-d'œuvre qui sévit toujours dans ce secteur. De nombreux employeurs du Yukon (73 %) croient que les femmes dans les métiers se heurtent à l'attitude négative qui règne à leur égard dans un milieu de travail à prédominance masculine. Certains sont d'avis que les femmes ne sont pas adéquatement préparées, sur les plans physique et mental, pour exercer un métier³⁹. Le maintien en place de l'effectif en ce qui concerne les femmes dans les métiers est aussi un problème. Une étude réalisée par Dainty, Neale et Bagilhole en 2000 indiquait que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de laisser leur emploi dans le secteur industriel dans les dix premières années à cause du peu de possibilités pour elles d'avancer et de leur désenchantement par rapport à la culture au sein du milieu de travail⁴⁰.

Possibilité

L'occasion se présente de favoriser l'intégration socioéconomique des groupes sous-représentés et de les appuyer durant les transitions, particulièrement durant les périodes où on accuse des pénuries de main-d'œuvre.

Jeunes

Pour les jeunes, il s'agirait surtout de les aider à réussir la transition entre le milieu d'éducation et le marché du travail. Quelques programmes existent pour les jeunes ayant peu ou pas d'expérience professionnelle, dont GradCorps, un programme de stages à l'intention des nouveaux diplômés du niveau postsecondaire du Yukon. Un autre exemple est le Programme de formation et d'emploi pour étudiants (STEP), qui aide les étudiants du postsecondaire à se trouver un emploi d'été. Former les jeunes décrocheurs serait une autre façon d'augmenter le bassin de travailleurs qualifiés. En mettant en place des mécanismes qui aident les jeunes à poursuivre des études postsecondaires ou à se trouver un emploi, on éviterait par surcroît d'en faire des citoyens dépendants de l'aide sociale. Comme exemples d'interventions, plusieurs Premières nations du Yukon, par exemple, organisent des salons de l'emploi durant l'année scolaire, où les jeunes autochtones sont encouragés à explorer les possibilités d'emploi dans différents secteurs, y compris les services publics et les métiers. Faire la promotion des métiers, particulièrement auprès des jeunes autochtones, pourrait vraiment faciliter leur intégration à la population active, surtout pour ceux qui ne souhaitent pas poursuivre d'études collégiales.

Autochtones

Les Autochtones représentent une part importante (25 %) de la population du Yukon, et leur nombre va croissant. De 1996 à 2006, la population autochtone du Yukon a augmenté de 18 %, tandis que celle des Allochtones enregistrait une baisse de 8 %⁴¹. Selon les projections de croissance démographique moyenne publiées par le Bureau des statistiques du Yukon, d'ici 2018, les jeunes autochtones de 20 à 29 ans pourraient représenter 29 % de leur cohorte d'âge au Yukon⁴². Ces chiffres donnent à penser qu'on aurait tout à gagner à faciliter l'intégration à la population active du Yukon des Autochtones qui n'y sont pas actuellement représentés. Différents programmes ont été mis sur pied à cette fin, dont le Programme de formation des fonctionnaires autochtones qui offre de la formation et des occasions d'acquérir de l'expérience dans différents postes à différents échelons du gouvernement territorial. Appuyer l'accès des Autochtones aux études postsecondaires et à l'emploi, notamment en améliorant les méthodes retenues pour assurer la prestation des programmes de formation et en misant sur des modèles d'enseignement intégré, serait une autre façon de rehausser le niveau de scolarité et d'emploi des adultes appartenant à ce groupe.

Travailleurs âgés

Encourager le maintien en poste des travailleurs âgés et faciliter, le cas échéant, leur réintégration au marché du travail serait une autre façon de remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Selon l'Enquête sociale générale (ESG), 60 % des Canadiens ont indiqué qu'ils auraient préféré continuer à travailler plutôt que de prendre leur retraite⁴³. Les travailleurs âgés possèdent un bagage de connaissances inestimable qu'ils pourraient transmettre à leurs jeunes collègues et favoriser la participation accrue de ces derniers au marché du travail.

Personnes handicapées

Veiller à ce que les lieux du travail soient accessibles aux personnes handicapées permettrait aux travailleurs âgés de continuer à participer au marché du travail en dépit des incapacités qui augmentent avec l'âge. Les personnes handicapées font bénéficier le marché du travail d'un riche bagage de compétences, de connaissances et d'aptitudes, au même titre que les employés sans incapacité. Le Programme de formation et d'expérience de travail pour les personnes handicapées est un exemple de mesures prises pour favoriser l'acquisition de connaissances et d'expérience de travail dans divers types d'emploi au sein de la fonction publique du Yukon. Faciliter la formation et les transitions des personnes handicapées contribuera à la création d'une main-d'œuvre non seulement qualifiée mais aussi plus diversifiée.

Femmes dans le secteur des métiers

S'il y avait plus de femmes dans les métiers, il serait possible de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans ce secteur. Selon l'enquête réalisée auprès des employeurs et des représentants du secteur industriel du Yukon, 70 % des employeurs sont d'avis que les femmes ont un ensemble unique de compétences et d'aptitudes qui pourraient enrichir le milieu industriel, notamment leur prédisposition au travail d'équipe, leur facilité à communiquer, leur capacité à fonctionner en mode multitâche, leur minutie et le soin avec lequel elle traite le matériel⁴⁴. L'apprentissage d'un métier est en outre une bonne façon pour les femmes d'accéder à des emplois spécialisés mieux rémunérés.

Donner à tous la possibilité d'accéder à des programmes de formation et remédier au problème complexe que présentent les transitions liées à l'apprentissage ou à l'emploi constituent deux défis majeurs que la stratégie vise à permettre de relever de façon proactive.

La section qui suit décrit les buts et objectifs stratégiques de la SFACGM.

Buts et objectifs stratégiques : les fondements de l'action à venir

Les défis et possibilités qu'il avait dégagés ont servi au Groupe de travail sur la SFACGM à formuler les buts et objectifs stratégiques suivants, qui orienteront la mise en œuvre de la stratégie.



But 1 : Veiller à ce que des possibilités de formation soient offertes, de sorte que tous les Yukonnais puissent s'adapter plus efficacement aux besoins changeants en matière de connaissances, de compétences et d'habiletés

Principe : Le marché du travail évolue sans cesse, mû par différents facteurs, dont les cycles économiques, les avancées technologiques, la mondialisation de la concurrence et les changements au sein de la population active. Les entreprises, les industries et les autres employeurs doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée

s'ils veulent rester compétitifs à l'échelle nationale et internationale à l'ère de la mondialisation. Pour participer pleinement au marché du travail et réussir dans l'économie, les Yukonnais en âge de travailler, y compris les membres de groupes sous-représentés sur le marché du travail et les résidents des régions éloignées, doivent posséder les connaissances, les compétences et les habiletés que recherchent les employeurs.

Objectifs

Le groupe a formulé cinq objectifs devant concourir à la réalisation du but n° 1 :

1.1 Mettre en place un système de formation intégré et axé sur les résultats

Principe : Un système de formation intégré et axé sur les résultats est un outil de gestion très efficace grâce auquel le gouvernement du Yukon pourra suivre les progrès réalisés et prouver l'utilité de la SFACGM et du plan d'action connexe. La mise en place d'un tel système assurera l'efficacité des activités de surveillance et d'évaluation des services et des programmes de formation. Il contribuera en outre à une saine reddition des comptes – une facette importante aux yeux du public yukonnais –, renseignera les cadres sur les progrès réalisés relativement aux buts, objectifs et cibles fixés et, au besoin, servira à apporter les modifications nécessaires aux programmes et aux services.

1.2 Améliorer les programmes d'acquisition des compétences essentielles et de formation aux métiers

Principe : L'amélioration des compétences est un élément clé de toute démarche visant à améliorer la productivité et la capacité de la main-d'œuvre et à s'assurer que l'économie du Yukon demeure concurrentielle à l'échelle nationale et internationale. Rehausser le niveau de compétences essentielles et la qualification professionnelle de tous les Yukonnais, y compris des membres de groupes sous-représentés sur le marché du travail, aidera à accroître le niveau de vie dans le territoire.

1.3 Améliorer l'offre et les modes de transmission des programmes de formation dans les collectivités

Principe : Offrir aux Yukonnais qui habitent à l'extérieur de Whitehorse différentes options de formation, par exemple des programmes de formation à distance ou des laboratoires mobiles, les aidera à poursuivre leurs études à l'âge adulte dans un environnement favorable.

1.4 Faciliter l'accès des employeurs et des travailleurs autonomes aux programmes de formation

Principe : L'accès à la formation est l'une des premières assises d'une saine économie. Faciliter l'accès des employeurs et des travailleurs autonomes aux programmes de formation permettra d'enrichir le bassin de compétences et de constituer une main-d'œuvre plus diversifiée.

1.5 Promouvoir les investissements des employeurs dans l'apprentissage au travail

Principe : Il importe de veiller au perfectionnement des travailleurs, sur le plan tant théorique que pratique, afin qu'ils puissent suivre les progrès technologiques et acquérir les nouvelles aptitudes professionnelles qu'exige un marché en constante évolution. Informer les employeurs quant aux avantages d'investir dans l'apprentissage au travail et promouvoir auprès d'eux la mise en œuvre de programmes de formation à l'intention des travailleurs facilitera le développement d'une main-d'œuvre qualifiée.

But 2 : Faciliter et améliorer les transitions entre les diverses formes d'apprentissage et les transitions au sein du marché du travail

Principe : De plus en plus de personnes vivent des transitions liées à l'apprentissage et à l'emploi tout au long de leur vie. Ces transitions peuvent prendre diverses formes : passage des études secondaires aux études postsecondaires, retour aux études ou mise à niveau des compétences dans le but de se réorienter ou d'obtenir un nouveau poste. Il est important d'avoir accès à de l'information sur le marché du travail fiable et à des services de soutien adéquats pour décider quel programme ou formation répond le mieux à ses besoins. En mettant en place les outils et les processus qui conviennent et en apportant à tous les Yukonnais, notamment les membres des groupes sous-représentés, le soutien dont ils ont besoin pour bien vivre les transitions liées à l'apprentissage et à l'emploi, on contribuera à améliorer la productivité au travail.



www.archbould.com

Le groupe a formulé cinq objectifs devant concourir à la réalisation du but n° 2 :

2.1 Mieux faire connaître les possibilités de formation postsecondaire et d'aide financière aux étudiants

Principe : Il faut que les personnes puissent prendre des décisions éclairées à l'égard de la formation post-secondaire, car cela peut influencer sur leurs possibilités d'emploi. Une meilleure connaissance des possibilités d'aide financière pour les étudiants pourrait inciter les personnes qui ont un revenu limité à poursuivre des études postsecondaires.

2.2 Faire valoir les occasions d'emploi et de formation

Principe : Il serait avantageux pour les Yukonnais d'être mieux renseignés sur les programmes de formation et les services d'emploi disponibles. Un meilleur accès à l'information entraînera une utilisation accrue des services et des programmes et améliorera les possibilités d'emploi.

2.3 Améliorer et promouvoir auprès des élèves du secondaire l'accès aux programmes de formation aux métiers

Principe : Les employeurs sont toujours à la recherche d'employés qualifiés dans le secteur des métiers. En vue d'aider à remédier aux pénuries de main-d'œuvre prévues à long terme dans ce secteur, il est nécessaire de promouvoir auprès des élèves des écoles secondaires les métiers spécialisés comme étant un bon choix d'études postsecondaires.

2.4 Utiliser des méthodes d'enseignement intégrées afin de satisfaire aux divers besoins liés à la culture et à l'apprentissage

Principe : Le style d'apprentissage varie d'une personne à l'autre. Les méthodes d'enseignement classiques ne conviennent pas nécessairement à tous les types d'apprenants. Les jeux de rôle, le mentorat, l'enseignement individualisé ou la formation en cours d'emploi sont autant de moyens qui aideront un plus grand nombre de Yukonnais à améliorer leur taux de réussite.

2.5 Mettre en place un modèle de financement efficace qui assurera la continuité des programmes de financement

Principe : La diversité et la complexité des programmes de financement peuvent constituer un obstacle à la poursuite d'études postsecondaires et à l'obtention d'un diplôme. Il faudrait revoir les programmes et services d'aide financière aux étudiants afin de simplifier le système, en même temps qu'on explore différents moyens d'accroître la participation des Yukonnais aux programmes de formation postsecondaire et leur taux de réussite.

Mesure de la performance

On décrit ci-après les éléments dont il faudra tenir compte au moment de la mise en œuvre de la stratégie, un processus complexe qui nécessitera la participation de divers intervenants chargés de mener à bien de multiples projets.

On évaluera les progrès réalisés à l'égard de chacun des buts, c'est-à-dire 1) veiller à ce que des possibilités de formation soient offertes à tous les Yukonnais et 2) faciliter et améliorer les transitions entre les diverses formes d'apprentissage et les transitions au sein du marché du travail, en déterminant dans quelle mesure les résultats escomptés sont atteints.

Les résultats qu'on espère obtenir grâce à la mise à exécution de la SFACGM sont les suivants :

- plus grande disponibilité et diversité des programmes de formation;
- meilleure capacité à répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs;
- participation accrue des groupes sous-représentés au marché du travail;
- plus grand bassin de population mieux instruite et plus compétente.

On a également fixé un ensemble de résultats escomptés pour chaque objectif.

Surveillance et évaluation

Un plan d'action complet orientera la mise en œuvre de la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers, qui s'étalera sur une période de dix ans. On décrit dans le Plan d'action de la SFACGM les mesures qui seront prises relativement à chaque objectif stratégique, ainsi que les activités, les méthodes de surveillance et les paramètres d'évaluation. Il présente également le contexte dans lequel s'inscrivent les mesures envisagées, explique de quelle façon elles permettront de relever les défis actuels et à venir liés au marché du travail et donne un aperçu général des programmes et services de formation qui existent.



Gouvernement du Yukon

On reverra le plan d'action chaque année afin de s'assurer que la mise en œuvre de la stratégie continue d'appuyer l'économie du Yukon de façon aussi efficace et efficiente que possible. Certaines

mesures énoncées dans le plan d'action seront mises en œuvre immédiatement et leur action est à court terme; d'autres sont à plus long terme et ont pour objet d'effectuer des changements systémiques.

Une évaluation méthodique de la mise en œuvre du plan d'action et des résultats obtenus sera réalisée un peu plus tard dans le processus de mise en œuvre (c'est-à-dire au bout de trois à dix ans). On déterminera alors dans quelle mesure les buts et objectifs ont été atteints, quelles répercussions a eues le plan d'action et à quel point il s'est avéré efficace, efficient et viable à long terme.

Aux fins de la surveillance et de l'évaluation de la mise en œuvre de la SFACGM, le Groupe de travail sur la SFACGM cédera la place au Comité d'intervenants en formation axée sur les compétences générales et les métiers (CIFACGM). Ce nouvel organisme, composé de membres du groupe de travail et de nouveaux venus, devra impérativement compter des représentants de tous les ordres de gouvernement, y compris des gouvernements autochtones, du milieu des affaires yukonnais, des associations industrielles, des établissements d'enseignement, des fournisseurs de services de formation et d'organismes non gouvernementaux.

Le Groupe de travail sur la SFACGM a participé à l'élaboration d'un modèle logique pour la mise en œuvre de la stratégie qui précise les résultats escomptés. Ce modèle sera très utile au Comité pour évaluer la performance. Le modèle est incorporé au plan d'action et sera mis à jour, au besoin, pour refléter les changements apportés au plan d'action au moment de la révision annuelle.

Les activités de surveillance et d'évaluation consisteront essentiellement à évaluer ce qu'ont donné les mesures prises en application du Plan d'action de la SFACGM. Le CIFACGM examinera les résultats obtenus pour déterminer ce qui a bien fonctionné, quelles leçons sont à tirer et quelles améliorations il y aurait lieu d'apporter aux programmes et services.

Les progrès réalisés seront mesurés à l'aide d'indicateurs et de cibles de rendement déjà établis. Certains des indicateurs impliquent la collecte de données qu'on ne pourra réaliser qu'à l'aide de nouvelles bases de données et d'enquêtes. Cela signifie qu'il nous sera impossible d'établir certaines cibles de référence la première année, mais cela sera fait dans les années qui suivent. Les mesures de la performance et les indicateurs et cibles connexes sont étroitement liés les uns aux autres et on doit les considérer dans leur ensemble au moment d'évaluer la mise en œuvre.

Hypothèses

Le groupe de travail avait posé certaines hypothèses qui ont guidé l'élaboration de la SFACGM. Ces hypothèses sont des facteurs critiques sur lesquels la stratégie ne peut influencer, mais qui ont une incidence sur sa mise en œuvre et sa réussite.



Gouvernement du Yukon

Une hypothèse clé est que la mondialisation, l'intensification de la concurrence et les fluctuations économiques cycliques sont susceptibles d'avoir des répercussions sur le marché du travail yukonnais et que le Yukon doit se préparer s'il ne veut pas mettre en péril sa croissance économique.

Si l'on pose comme hypothèse qu'il y aura encore des pénuries chroniques de travailleurs qualifiés et que la réalisation de projets industriels d'envergure va nécessiter de la main-d'œuvre qualifiée, la SFACGM s'avère un outil précieux d'intervention en amont, en ce sens qu'elle vise à doter le territoire d'une main-d'œuvre bien instruite et hautement qualifiée dans l'immédiat et pour les nombreuses années à venir.

Conclusion

Il nous faut réagir à la mondialisation du marché du travail à l'échelle locale. Le Yukon, tout comme d'autres régions administratives du Canada, doit faire face à une pénurie de main-d'œuvre, à des changements démographiques et à une concurrence accrue. Il est nécessaire de pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée en vue d'assurer la croissance économique du territoire.



Gouvernement du Yukon

Il faut donner à tous les Yukonnais la possibilité de perfectionner leurs compétences essentielles et de se former aux métiers afin qu'ils puissent apporter une contribution positive au sein de leur collectivité. Il est également essentiel de continuer à travailler auprès des groupes sous-représentés, tels que les personnes handicapées, les jeunes, les femmes dans le secteur des métiers, les Autochtones et les travailleurs âgés, si l'on veut assurer la réussite sociale et économique du Yukon.

On ne peut toutefois compter uniquement sur la formation et l'éducation des adultes pour remédier aux problèmes qui sévissent sur le marché du travail.

D'où l'importance des autres stratégies découlant du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre qui permettront de coordonner les efforts déployés relativement à l'immigration, au recrutement et au maintien de l'effectif et à la publication et à la dissémination d'information utile sur le marché du travail.

Notre planification doit être suffisamment souple pour pouvoir tenir compte de différents scénarios possibles en ce qui a trait à notre avenir économique. La voie à suivre pour nous assurer un avenir florissant sur les plans social et économique est de veiller à ce que nos programmes d'acquisition de compétences et de formation aux métiers soient adaptés aux besoins du marché du travail et permettent aux Yukonnais et aux Yukonaises d'améliorer leur qualité de vie.

Bibliographie

- ALBERTA, ALBERTA-BRITISH COLUMBIA REGIONAL SKILL SHORTAGES SUB-GROUP. *Mature Workers in Alberta and British-Columbia: Understanding the Issues and Opportunities*, Edmonton, Alberta, 2008.
- BEAUJOT, R., ET D. KERR. *Nouvelles tendances dans les transitions chez les jeunes au Canada : Possibilités et risques*, Ottawa, Ontario, gouvernement du Canada, projet de recherche sur les politiques, 2007.
- BOWLBY, G. *Taux de décrochage provinciaux - Tendances et conséquences*, rapport n° 2, Ottawa, Ontario, Statistique Canada, 2005.
- CANADA. MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION. *Faits et chiffres 2008 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*, Ottawa, le Ministère, 2009.
- CANADA. MINISTÈRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET STATISTIQUE CANADA. *Miser sur nos compétences : Résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes, 2003*, n° au catalogue : 89-617-XIF, Ottawa, Ontario, Statistique Canada, 2005.
- CENTRE FOR SPATIAL ECONOMICS. *Future Labour Supply and Demand 101: A guide to Analysing and Predicting Occupational Trends*, Minton, Ontario, Forum des ministres du marché du travail, Groupe de travail sur l'information sur le marché du travail, 2008.
- CONFÉRENCE DES PREMIERS MINISTRES DE L'OUEST. *Consultations on Western Canadian Aboriginal Training. A Summary Report*, Gimli, Manitoba, Conférence des premiers ministres de l'Ouest, 2006.
- DAINTY, A.R.J., R.H. NEALE et B.M. BAGILHOLE. « Comparison of men's and women's careers in U.K. construction industry », *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, vol. 126, n° 3, 2000. p. 110-115.
- GRIFFIN COHEN, M. (éd.). *Training the Excluded for Work. Access and Equity for Women, Immigrants, First Nations, Youth and People with Low Income*, Vancouver, Colombie-Britannique, UBC Press, 2003.
- JOTHEN, K. *Labour Market and Human Resource Development Trends: what they mean for the Yukon*. Colloque sur le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, 2008.
- LAHEY, P., et P.V. HALL. « The targeted wage subsidy: how program design creates incentives for "creaming" ». *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, vol. 13, printemps 2009, p. 56-72.
- LÉGARÉ, J. « Aging Social Security Program Reforms: Canada in International Perspective », in R.Beaujot et D. Kerr (éd.), *The Changing Face of Canada. Essential Readings in Population*, Toronto, Ontario, Canadian Scholars' Press Inc., 2007.
- MENCHES, C. L., et D.M. ABRAHAM. « Women in Construction : Tapping the untapped resource to meet future demands », *Journal of construction engineering and management*, vol. 133, 2007, p. 701-707.
- MORISSETTE, R., G. SCHELLENBERG et C. SILVER. « Retaining Older Workers », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 5, 2004, p. 15-20.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. *Lifelong Learning*, Synthèse de l'OCDE, février 2004, p. 1-8.
- SAUNDERS, R. *Pathways for Youth to the Labour Market: A Synthesis Report*, Ottawa, Ontario, Réseau canadien de recherche en politiques publiques, coll. « Pathways to the Labour Market », n° 9, 2008, p. 1-43.
- SAUNDERS, R. *Fostering Employer Investment in Workplace Learning*, Ottawa, Ontario, Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu du travail et Réseau canadien de recherche en politiques publiques, 2009.
- STATISTIQUE CANADA. « Enquête sur la participation et les limitations d'activités ». *Le Quotidien*, 3 décembre 2007.
- STATISTIQUE CANADA. *Identité autochtone (8), plus haut certificat, diplôme ou grade (14), principal domaine d'études - Classification des programmes d'enseignement, 2000 (14), région de résidence (6), groupes d'âge (10A) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces et les territoires, Recensement de 2006 - Données-échantillon (20 %), tableau thématique, n° au catalogue : 97-560-X2006028, recensement de 2006, territoire du Yukon*, Ottawa, Ontario, le Ministère, 2008a.

STATISTIQUE CANADA. *L'évolution de la population active au Canada, Recensement de 2006*, Ottawa, Ontario, le Ministère, 2008b.

STATISTIQUE CANADA. *Portrait de la scolarité au Canada, Recensement de 2006*, n° au catalogue : 97-560-X, Ottawa, Ontario, le Ministère, 2008c, p. 1-35.

STATISTIQUE CANADA. *L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 : l'expérience de travail des personnes avec incapacité au Canada*, Ottawa, Ontario, le Ministère, 2008d.

STATISTIQUE CANADA. « Estimations de la population du Canada : âge et sexe », *Le Quotidien*, 27 novembre 2009a.

STATISTIQUE CANADA. *Profession - Classification nationale des professions pour statistiques de 2006 (720), catégorie de travailleurs (6) et sexe (3) pour la population active de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement de 2006 - Données-échantillon (20 %)*, tableau thématique, n° au catalogue : 97-564-XCB2006005, Ottawa, Ontario, le Ministère, 2009b.

WILLMS, J. D., et T.S. MURRAY. *Acquisition et perte de compétences en littératie au cours de la vie*, Ottawa, Ontario, Statistique Canada, 2007.

YUKON. BUREAU DE LA CONDITION FÉMININE. *Yukon Women in Trades: Follow-Up Report*, Whitehorse, Yukon, le Bureau, 2005.

YUKON, BUREAU DES STATISTIQUES. *Aboriginal Data*, feuillet d'information n° C06-08. Whitehorse, Yukon, ministère du Conseil exécutif, 2008a.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Business Survey 2008*, Whitehorse, Yukon, ministère du Conseil exécutif, 2008b.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Population Projections to 2018*, feuillet d'information n° 66.12, Whitehorse, Yukon, ministère du Conseil exécutif, octobre 2008c.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Yukon Employment Annual Review 2008*, feuillet d'information n° 80.02, Whitehorse, Yukon, ministère du Conseil exécutif, avril 2009.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Yukon Employment February 2009*, feuillet d'information n° 34 2000, Whitehorse, Yukon, ministère du Conseil exécutif, mars 2009.

YUKON. MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. *Pathways to Prosperity. An Economic Growth Perspective 2005-2025*, Whitehorse, Yukon, le Ministère, 2006.

YUKON. MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. *Yukon Economic Update 2009*, Whitehorse, Yukon, le Ministère, 2009.

Notes

1. Willms et Murray, 2007
2. Alberta-British Columbia Regional Skill Shortages Sub-Group, 2008
3. Organisation de coopération et de développement économique, 2004
4. Statistiques Canada, 2008a
5. Alberta-British Columbia Regional Skill Shortages Sub-Group, 2008
6. Statistiques Canada, 2009b
7. Centre For Spatial Economics, 2008
8. Légaré, 2007
9. Statistiques Canada, 2009a
10. Statistiques Canada, 2009a
11. Yukon, Bureau des statistiques, 2008b
12. Statistiques Canada, 2008b
13. Canada, Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration Canada, 2009
14. Yukon, Ministère du Développement économique, 2009
15. Jothan, 2008
16. Yukon, Ministère du Développement économique, 2006
17. Selon Statistique Canada, de 2001 à 2006, le taux d'emploi pour l'ensemble du Canada a augmenté en moyenne de 1,7 % par année, ce qui représente la plus forte croissance parmi les pays membres du groupe des Sept. (Statistiques Canada, 2008b)
18. Lahey et Hall, 2009
19. Griffin Cohen, 2003
20. Saunders, 2009
21. Saunders, 2009
22. Conférence des premiers ministres de l'Ouest, 2006
23. Conférence des premiers ministres de l'Ouest, 2006
24. Saunders, 2008
25. Bowlby, 2005
26. Statistique Canada, 2008c
27. Beaujot et Kerr, 2007
28. Canada, Ministère des Ressources humaines et du Développement social et Statistique Canada, 2005
29. Canada, Ministère des Ressources humaines et du Développement social et Statistique Canada, 2005
30. À Statistique Canada, on entend par « taux d'activités (ou de participation) » le ratio, exprimé en pourcentage, de la population active (aussi bien les personnes occupées que les chômeurs à la recherche d'un emploi) sur la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe donné correspond à la population active au sein de ce groupe exprimé en pourcentage de la population totale du groupe en question. (Yukon, Bureau des statistiques, avril 2009)
31. Alberta-British Columbia Regional Skill Shortages Sub-Group, 2008
32. Alberta-British Columbia Regional Skill Shortages Sub-Group, 2008
33. Statistique Canada, 2007
34. Statistique Canada, 2007
35. Statistique Canada, 2008d
36. Statistique Canada, 2008d
37. Yukon, Bureau des statistiques, mars 2009
38. Statistique Canada, 2009b
39. Yukon, Bureau de la condition féminine, 2005
40. Menches et Abraham, 2007
41. Yukon, Bureau des statistiques, 2008a
42. Yukon, Bureau des statistiques, 2008c
43. Morissette, Schellenberg et Silver, 2004
44. Yukon, Bureau de la condition féminine, 2005

Si vous désirez en savoir plus sur les avantages que peut vous apporter la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers ou sur la façon de participer aux travaux du Comité des intervenants en formation axée sur les techniques et les métiers, composez le 867-667-5131 (sans frais, 1-800-661-0408, poste 5131) ou visitez le site www.labourmarketframeworkyukon.com. Les documents suivants sont également disponibles :

- copies supplémentaires du présent sommaire;
- copies de la Stratégie et du Plan d'action;
- liste des organismes qui ont collaboré à l'élaboration de la Stratégie et de son Plan d'action.

Parrainé par :

