



Étude de besoins des employeurs et des travailleurs francophones de l'Ontario

Rapport final

présenté aux partenaires de l'étude :

**la Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA),
le Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des
compétences (RESDAC), le Syndicat canadien de la
fonction publique (SCFP) et le RDÉE Ontario**



Le 12 décembre 2013

© Tous droits réservés, Centre canadien de leadership en évaluation

2445, BOULEVARD ST-LAURENT, BUREAU B-120, OTTAWA (ONTARIO) K1G 6C3
TÉL. : 613.747.7021 SANS FRAIS : 1.800.372.5508 TÉLÉC. : 613.747.7277

LeCLE.com

Table des matières

1. Mise en contexte	3
2. Méthodologie	4
3. Profil socioéconomique des régions ciblées.....	6
3.1 Hearst	6
3.2 Thunder Bay	7
3.3 Sturgeon Falls/ Nipissing Ouest.....	8
3.4 Grand Sudbury	9
3.5 Kirkland Lake	10
3.6 Welland	11
4. Inventaire des besoins.....	14
4.1 Compétences essentielles	14
4.2 Compétences génériques	16
4.3 Compétences langagières en langue seconde	19
4.4 Compétences spécialisées ou techniques.....	21
5. Obstacles	22
6. Pistes de solution.....	24
7. Conclusion	27
8. Plan d'action préliminaire : principaux axes.....	29
9. Bibliographie.....	30
10. Annexes	32
Annexe 1 - Secteurs d'activités des répondants	32
Annexe 2 - Nombre d'employés au sein des entreprises des répondants.....	36
Annexe 3 - Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint.....	38
Annexe 4 - Compétences spécialisées ou techniques.....	41



Ce projet est financé en partie par
le gouvernement du Canada



Ce projet est financé en partie par le
gouvernement de l'Ontario

1. Mise en contexte

Le marché du travail a connu d'importants changements au cours des dernières années. Les avancées technologiques, la mondialisation des échanges, l'évolution démographique, pour en nommer que quelques-uns, font en sorte que les services de formation aux adultes doivent innover pour répondre aux besoins évolutifs des travailleurs afin qu'ils puissent conserver leur emploi ou intégrer de nouvelles sphères d'activités. Ceci s'avère en conséquence essentiel aux entreprises afin de demeurer compétitives dans un monde en constantes mutations.

Objet de l'étude

La Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA), le Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC), le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et le RDÉE Ontario souhaitaient élaborer un inventaire des besoins en compétences des entreprises et travailleurs francophones de l'Ontario.

Les régions de Hearst, de Kirkland Lake, de Sturgeon Falls, de Sudbury, de Thunder Bay et de Welland ont été ciblées. Cet inventaire vise à orienter les actions futures des intervenants œuvrant dans le domaine du développement des compétences. Le Centre canadien de leadership en évaluation (Le CLÉ) s'est vu confier le mandat de réaliser cette étude de besoins.

Nous traitons d'abord de la démarche méthodologique privilégiée dans le cadre de cette étude; nous brosons un profil socioéconomique des six régions ontariennes ciblées; nous traitons de l'inventaire des besoins répertoriés dans le cadre d'un sondage et d'entrevues; nous nous attardons aux principaux obstacles en matière de livraison de la formation; nous formulons par la suite, afin de surmonter ces obstacles, un certain nombre de pistes de solution se dégageant de la réflexion engendrée par les échanges et les propos exprimés par les employeurs qui ont bien voulu collaborer à l'étude. En dernier lieu, nous proposons, afin de guider les actions des intervenants des services de formation aux adultes en Ontario et d'ailleurs au pays, les grandes lignes d'un plan préliminaire d'action.

2. Méthodologie

Cette étude repose essentiellement sur des consultations auprès d'employeurs francophones et anglophones dans les six régions ontariennes concernées. Des partenaires de la COFA dans les régions ciblées ont été mis à contribution afin de solliciter la participation de ces employeurs : La Boite à lettres à Hearst; Le centre de formation LCAML à Kirkland Lake; Le centre de formation du Nipissing; le Centre Alpha-culturel de Sudbury; le Centre d'alphabétisation Alpha Thunder Bay; et L'ABC Communautaire à Welland. Les agents du RDÉE Ontario ont également contribué à répertorier dans les milieux ciblés des employeurs avec leurs coordonnées.

Avant de consulter des employeurs, une revue de littérature a été réalisée au cours des mois de mai et juin. Cette revue de littérature a permis de conceptualiser un questionnaire pour un sondage en ligne administré auprès de quelque 887 employeurs dans les régions ontariennes à l'étude. Un questionnaire en français et une version en anglais ont été préparés par Le Clé et envoyés le 28 août 2013 aux employeurs. Les participants francophones pouvaient remplir le questionnaire en français, et les participants anglophones, le questionnaire en anglais. La date limite pour le compléter était le 20 septembre. Trois rappels ont été effectués : les 5, 11 et 16 septembre.

Des rapports de sondage ont été produits : un rapport compilant les données pour les répondants francophones; un rapport compilant les informations pour les répondants anglophones; et un dernier compilant l'information pour l'ensemble des répondants francophones et anglophones confondus.¹

¹ Le Centre canadien de leadership en évaluation (Le CLÉ). Étude de besoins des employeurs et des travailleurs francophones de l'Ontario : Rapport des données obtenues d'un sondage auprès d'employeurs francophones présenté au Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC), Le 27 septembre 2013, 16 pages.

Le Centre canadien de leadership en évaluation (Le CLÉ). "Needs of Francophone Employers and Workers of Ontario": Rapport des données obtenues d'un sondage auprès employeurs anglophones présenté au Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC), Le 27 septembre 2013, 17 pages.

Ce rapport cumule les données des deux rapports précédents :

Le Centre canadien de leadership en évaluation (Le CLÉ). Étude de besoins des employeurs et des travailleurs francophones de l'Ontario : Rapport des données obtenues d'un sondage auprès d'employeurs francophones et anglophones présenté au Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC), Le 30 septembre 2013, 24pages.

Tableau 1 : Répartition des participants au sondage

Questionnaire en français : 39 participants ont répondu (8 partiellement) Questionnaire en anglais : 46 participants ont répondu (18 partiellement)			
Régions	Répondants francophones	Répondants anglophones	Total
Hearst	14	7	21 (25 %)
Thunder Bay	8	9	17 (20 %)
Sturgeon Falls	6	5	11 (13 %)
Sudbury	5	15	20 (24 %)
Kirkland Lake	4	5	9 (11 %)
Welland	1	5	6 (7 %)
	38 *	46	84

* Un des employeurs francophones n'a pas identifié dans quelle région se trouve son entreprise ou organisation.

Des entrevues ont ensuite été réalisées au courant des mois d'octobre, novembre et décembre auprès de 20 employeurs n'ayant pas répondu au sondage. Ces entrevues ont permis de recueillir des informations de nature qualitative complétant les données quantitatives obtenues lors du sondage.

Tableau 2 : Répartition des participants aux entrevues

Entrevues auprès d'employeurs francophones : 17 Entrevues auprès d'employeurs anglophones : 3			
Régions	Employeurs francophones	Employeurs anglophones	Total
Hearst	4	0	4 (20 %)
Thunder Bay	2	1	3 (15 %)
Sturgeon Falls	5	1	6 (30 %)
Sudbury	3	0	3 (15 %)
Kirkland Lake	1	1	2 (10 %)
Welland	2	0	2 (10 %)
	17	3	20

L'ensemble des informations obtenues ont permis de dresser un inventaire des besoins des employeurs et des travailleurs francophones en matière de compétences essentielles, génériques, langagières en langue seconde ainsi que spécialisées ou techniques. Les informations obtenues ont également permis de cerner un certain nombre d'obstacles à l'acquisition des compétences. Avant de nous attarder sur ces besoins, nous avons recueilli des données socioéconomiques des régions à l'étude.

(Voir à l'Annexe 1 - Secteurs d'activités des répondants; et à l'Annexe 2 - Nombre d'employés au sein des entreprises des répondants).

3. Profil socioéconomique des régions ciblées

Nous dressons pour chacune des régions ciblées dans le cadre de cette étude un profil socioéconomique reposant essentiellement sur des données relatives à la démographie, aux secteurs d'activité économique, à l'emploi, au revenu ainsi qu'au niveau de scolarité.²

3.1 Hearst

En 2011, la ville de Hearst compte 5 090 habitants et sa population est d'environ 86 % de langue maternelle française. Cette municipalité est située sur la route transcanadienne dans la région centre nord de la province, à une journée de route des principaux marchés urbains de l'Ontario et du nord des États-Unis.³

Activité économique

La ville de Hearst affiche une concentration dans les activités industrielles associées à la foresterie, au transport du bois ainsi qu'aux activités de soutien afférentes à l'agriculture et à la foresterie. Au niveau manufacturier, on retrouve entre autres des entreprises dans la fabrication de bois de placage et de contreplaqué, de même que de véhicules motorisés et de remorques. La *bioéconomie* est un secteur en émergence offrant des opportunités de production de bioproduits tels que les biocarburants, l'énergie renouvelable, les biochimiques et les bioplastiques.⁴

Des personnes ayant un revenu d'emploi à Hearst, 40,1 % ont travaillé toute l'année à plein temps en 2010, comparativement à 52,2 % pour l'ensemble de l'Ontario. En mai 2011, un total de 2 655 personnes constitue la population active à Hearst : 2 410 personnes en activité et 240 au chômage. Ce qui signifie un taux d'emploi de 57,4 % et de chômage de 9,0 %, comparativement à 60,1 % et à 8,3 % à l'échelle provinciale.⁵

Revenu

En 2010, le revenu d'emploi médian des travailleurs à Hearst est de 51 060 \$, légèrement supérieur à celui pour l'ensemble de la province se chiffrant à 50 116 \$.

² L'ensemble des données répertoriées provient essentiellement du *Recensement 2011* de Statistique Canada, particulièrement de la Série « Perspective géographique » de l'ENM (Enquête nationale auprès des ménages).

³ Corporation de développement économique de Hearst. [Profil communautaire](#), à la p. 1.

⁴ Ibid, à la p. 4

⁵ Afin de comparer les régions à l'étude sur une même période et d'avoir accès à une multitude de données nationales, provinciales et particulièrement régionales, nous nous sommes référés au *Recensement 2011*. En matière de taux de chômage à l'échelle provinciale, la situation a néanmoins évolué depuis le dernier recensement. En novembre 2013, ce taux était estimé à 7,2 % à l'échelle de l'Ontario.

Parmi la population canadienne dans les ménages privés âgée de 15 ans et plus, 10 % ont des revenus totaux de plus de 80 400 \$ en 2010. Pour se retrouver dans le palier supérieur de 5 %, les Canadiens doivent avoir un revenu total légèrement supérieur à 102 300 \$. Hearst compte 3,7 % de sa population âgée de 15 ans et plus dans le palier supérieur de 5,0 % ayant le revenu total le plus élevé, comparativement à 5,5 % en Ontario et à 5,0 % au Canada. Par contre, selon la mesure de faible revenu fondée sur le revenu après impôt, la proportion de la population à faible revenu à Hearst est à 16,1 %. Cette proportion est supérieure au taux observé de 13,9 % en Ontario.

Niveau de scolarité

En 2011, la part de la population adulte à Hearst détenant un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité est de 20,0 %. Pour l'Ontario, ce pourcentage est de 24,1 %; pour le pays, il est évalué à 23,1 %. Par ailleurs, 31,7 % des adultes à Hearst n'ont pas terminé leurs études secondaires ni obtenu de certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires. Pour l'Ontario, ce pourcentage est de 15,6% et à l'échelle du pays de 17,3 %.

Enfin, 48,3 % des 3 600 adultes âgés de 25 ans et plus à Hearst ont terminé des études postsecondaires comparativement à 59,6 % à l'échelle nationale. De la population âgée de 25 ans et plus à Hearst, 14,4 % ont obtenu un certificat ou un diplôme universitaire, un 19,3 % additionnel ont un diplôme collégial et 14,4 % ont un certificat d'une école de métiers. (Voir le Tableau A de l'Annexe 3 - Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint).

3.2 Thunder Bay

Thunder Bay est située au nord-ouest de l'Ontario. Elle est la deuxième plus grande ville du nord de la province, après le Grand Sudbury. Au *Recensement 2011*, on y dénombre une population de 108 359 habitants, à laquelle environ 2 515 citoyens sont de langue maternelle française.

Activité économique

Son port constitue un lien important dans le transport fluvial des grains et autres produits de l'ouest à travers les Grands Lacs et la Voie maritime du Saint-Laurent. L'exploitation de la forêt et la construction de matériel de transport sont les plus grandes industries de la région. Ces secteurs connaissent néanmoins un certain déclin dans la région au profit de l'économie du savoir basée, entre autres, sur des activités de recherche dans le domaine médicale.⁶

Des personnes ayant un revenu d'emploi à Thunder Bay, 48,4 % ont travaillé toute l'année à plein temps en 2010; le pourcentage à l'échelle provinciale étant de 52,2 %. Par ailleurs, 57 430 personnes occupent un emploi et 5 255 sont au chômage représentant un total de 62 690 personnes constituant la population active totale en mai 2011. Le taux d'emploi à Thunder Bay est donc de 56,8 % et le taux de chômage est à 8,4 %, comparativement à 60, 1% et 8,3 % pour l'Ontario.

⁶ [http://fr.wikipedia.org/wiki/Thunder_Bay_\(Ontario\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/Thunder_Bay_(Ontario))
2013-055(6)

Revenu

Le revenu d'emploi médian des travailleurs à Thunder Bay est de 49 747 \$. Il est 50 116 \$ pour l'ensemble des travailleurs ontariens.

En 2010, Thunder Bay compte 3,7 % de sa population âgée de 15 ans et plus dans le palier supérieur de 5 % ayant le revenu total le plus élevé comparativement à 5,5 % en Ontario et à 5,0 % au Canada. Par ailleurs, la proportion de la population étant à faible revenu à Thunder Bay est 14,1 %. Cette proportion est légèrement supérieure au taux observé de 13,9 % pour l'ensemble de l'Ontario.

Niveau de scolarité

En 2011, la part de la population adulte à Thunder Bay détenant un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité est de 23,5 %. Pour l'Ontario, ce pourcentage est de l'ordre de 24,1 %; pour le pays, il est de 23,1 %. Par ailleurs, 18,3 % des adultes à Thunder Bay n'ont pas terminé leurs études secondaires ni obtenu de certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires. Pour l'Ontario, ce pourcentage est de 15,6%; il est de 17,3 % l'échelle canadienne.

Toujours en 2011, 58,3 % des 85 205 adultes âgés de 25 ans et plus à Thunder Bay ont terminé des études postsecondaires comparativement à 59,6 % à l'échelle nationale. De la population âgée de 25 ans et plus à Thunder Bay, 21,5 % ont obtenu un certificat ou diplôme universitaire, un 24,5 % additionnel ont un diplôme collégial et 12,2 % possède un certificat d'une école de métiers. (Voir le Tableau B de l'Annexe 3 - Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint).

3.3 Sturgeon Falls/ Nipissing Ouest

Sturgeon Falls fait partie de la municipalité de Nipissing Ouest. Cette communauté longe la Rivière Sturgeon et se trouve à environ 35 kilomètres à l'ouest de North Bay.⁷ En 2011, la population de Nipissing Ouest compte 14 149 habitants, dont 8 860 de langue maternelle française. Parmi ces francophones, 4 210 habitent à Sturgeon Falls.

Activité économique

Sturgeon Falls constitue le centre administratif et commercial de la région de Nipissing Ouest. L'économie des communautés environnantes, comme Verner, Field et River Valley, repose essentiellement sur l'agriculture et la forêt; celle de Sturgeon Falls est davantage axée sur les services publics et sur le commerce de détail.

En 2010, parmi les personnes ayant un revenu d'emploi à Nipissing Ouest, 46,5 % ont travaillé toute l'année à plein temps, comparativement à 52,2 % pour l'ensemble de la province. En 2011, la population active se chiffre à 6 275 personnes : 5 725 sont en activité et 550 au chômage. Ceci se traduit par un taux d'emploi de 49,0 % et un taux de chômage de 8,8 %, comparativement à 60,1 % et 8,3 % pour l'Ontario.

⁷ http://en.wikipedia.org/wiki/Sturgeon_Falls,_Ontario
2013-055(6)

Revenu

Le revenu d'emploi médian des travailleurs à Nipissing Ouest est de 45 246 \$ comparativement à 50 116 \$ pour l'ensemble des travailleurs de l'Ontario.

En 2010, Nipissing Ouest compte 2,3 % de sa population âgée de 15 ans et plus dans le palier supérieur de 5 % ayant le revenu total le plus élevé, comparativement à 5,5 % en Ontario à 5,0 % au Canada. La proportion de la population étant à faible revenu à Nipissing Ouest est de 18,6 %. Cette proportion est supérieure au taux observé de 13,9 % en Ontario.

Niveau de scolarité

En 2011, la part de la population adulte à Nipissing-Ouest qui détient un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité est de 23,2 %. Pour l'Ontario, ce pourcentage est de 24,1 % ; pour le pays, il se situe à 23,1 %. À Nipissing-Ouest, 24,6 % des adultes n'ont pas terminé leurs études secondaires ni obtenu de certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires. Pour l'Ontario, ce pourcentage est de 15,6 % ; pour l'ensemble pays, il est à 17,3 %. À cet égard, la proportion est nettement supérieure à Nipissing-Ouest.

En 2011, 52,2 % des 10 225 adultes âgés de 25 ans et plus à Nipissing Ouest ont terminé des études postsecondaires comparativement à 59,6 % à l'échelle nationale. De la population âgée de 25 ans et plus à Nipissing Ouest, 12,9 % détiennent un certificat ou diplôme universitaire, un 23,4 % additionnel ont un diplôme collégial et 15,9 % ont un certificat d'une école de métiers. (Voir le Tableau C de l'Annexe 3 - Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint).

3.4 Grand Sudbury

La population de Sudbury se chiffre à 106 840 en 2011, parmi laquelle 26 770 habitants sont de langue maternelle française. Le Grand Sudbury regroupe par ailleurs 160 376 personnes, incluant quelque 42 810 citoyens de langue maternelle française. C'est la plus importante agglomération du nord de l'Ontario.

Activité économique

L'économie de Sudbury est basée sur l'exploitation minière. Sa structure est néanmoins relativement diversifiée en raison du développement de l'industrie forestière, de l'administration publique, de l'enseignement supérieur et de la recherche.⁸

En 2010, 47,6 % des personnes ayant un revenu d'emploi au Grand Sudbury ont travaillé toute l'année à plein temps. Le pourcentage à l'échelle provinciale se situe à 52,2 %. Par ailleurs, selon des données datant de mai 2011, la population active du Grand Sudbury se chiffre à 83 855 personnes. Parmi celles-ci, 77 280 sont sur le marché du travail et 6 575 sont au chômage; se traduisant en conséquence par un taux d'emploi de 58,1 % et un taux de chômage de 7,8 %. Le taux d'emploi en Ontario est de 60,1% et de chômage à 8,3 %. Le Grand Sudbury affiche donc un taux d'emploi légèrement inférieur à la moyenne provinciale, mais également inférieure en matière de taux chômage.

⁸ http://fr.wikipedia.org/wiki/Grand_Sudbury
2013-055(6)

Revenu

Le revenu d'emploi médian des travailleurs dans le Grand Sudbury est de 50 374 \$. Le revenu d'emploi médian pour l'ensemble des travailleurs de l'Ontario est sensiblement le même, soit 50 116 \$.

En 2010, le Grand Sudbury compte 4,7 % de sa population âgée de 15 ans et plus dans le palier supérieur de 5 % ayant le revenu total le plus élevé, comparativement à 5,5 % en Ontario et à 5,0 % au Canada. Selon la mesure de faible revenu fondée sur le revenu après impôt, la proportion de la population étant à faible revenu dans le Grand Sudbury est de 13,2 %. Cette proportion est inférieure au taux observé de 13,9 % pour l'ensemble de la province.

Niveau de scolarité

En 2011, la part de la population adulte du Grand Sudbury qui détient un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité est de 22,9 %. Pour l'Ontario, ce pourcentage est de 24,1 %; pour le Canada, il est de 23,1 %. Au Grand Sudbury, 18,1 % des adultes n'ont pas terminé leurs études secondaires ni obtenu de certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires. Pour l'Ontario, ce pourcentage est de 15,6 %; pour le Canada, on l'évalue à 17,3 %.

Toujours en 2011, 59,0 % des 112 030 adultes âgés de 25 ans et plus dans le Grand Sudbury ont terminé des études postsecondaires comparativement à 59,6 % à l'échelle nationale. De la population âgée de 25 ans et plus dans le Grand Sudbury, 19,7 % ont obtenu un certificat ou diplôme universitaire, un 27,5 % additionnel ont un diplôme collégial et 11,9 % ont un certificat d'une école de métiers. (Voir le Tableau D de l'Annexe 3 - Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint).

3.5 Kirkland Lake

En 2011, la population de langue maternelle française à Kirkland Lake est de 1 180, pour une population totale de 8 133 habitants. Cette région est située au nord-est de l'Ontario, à une quarantaine de kilomètres de la frontière du Québec.⁹

Activité économique

L'économie de Kirkland Lake repose essentiellement sur l'exploitation des ressources naturelles : les mines et la forêt. La découverte de nouveaux gisements miniers ainsi que la valeur ajoutée dans le traitement du bois, combiné aux efforts de promotion de l'industrie touristique, permet à cette communauté de tirer son épingle du jeu.¹⁰

Des personnes ayant un revenu d'emploi à Kirkland Lake, 47,9 % ont travaillé toute l'année à plein temps en 2010, comparativement à 52,2 % en Ontario. En mai 2011, sur les quelque 3 860 personnes composant la population active à Kirkland Lake, on répertorie 3 620 personnes en activités professionnelles et 235 au chômage. Le taux d'emploi se chiffre donc à 54,0 % et le taux de chômage à 6,1 %, comparativement à l'Ontario où le taux d'emploi est fixé à 60,1% et de chômage à 8,3 %.

⁹ http://en.wikipedia.org/wiki/Kirkland_Lake#Economy

¹⁰ Ibid

Revenu

Le revenu d'emploi médian des travailleurs à Kirkland Lake est de 50 229 \$ en 2010. Le revenu d'emploi médian pour l'ensemble des travailleurs de la province est pratiquement le même, soit 50 116 \$.

Kirkland Lake compte 4,2 % de sa population âgée de 15 ans et plus dans le palier supérieur de 5,0 % ayant le revenu total le plus élevé, comparativement à 5,5 % en Ontario et 5,0 % à l'échelle du pays. Selon la mesure de faibles revenus fondés sur le revenu après impôt, la proportion de la population étant à faible revenu à Kirkland Lake se chiffre à 21,0 %. Cette proportion est nettement supérieure au taux observé de 13,9 % en Ontario.

Niveau de scolarité

En 2011, la part de la population adulte à Kirkland Lake détenant un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité est de 21,4 %. Pour l'Ontario, ce pourcentage est de 24,1 % ; pour le Canada, il est de 23,1 %. À Kirkland Lake, 23,4 % de la population adulte n'a pas terminé ses études secondaires ni obtenu de certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires. Pour l'Ontario, ce pourcentage se situe à 15,6 % ; pour le Canada, il est à 17,3 %.

Par ailleurs, 55,1 % des 5 665 adultes âgés de 25 ans et plus à Kirkland Lake ont terminé des études postsecondaires comparativement à 59,6 % à l'échelle nationale. De la population âgée de 25 ans et plus à Kirkland Lake, 14,0 % détiennent un certificat ou diplôme universitaire, un 28,1 % additionnel ont un diplôme collégial et 12,9 % ont un certificat d'une école de métiers. (Voir le Tableau E de l'Annexe 3 - Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint).

3.6 Welland

La ville de Welland a une population totale de 50 631 habitants. Les données du *Recensement 2011* indiquent que l'on retrouve 5 215 francophones de langue maternelle dans cette ville de la péninsule du Niagara dans le sud de l'Ontario.

Activité économique

À une certaine époque, Welland était reconnu pour l'importance de son secteur manufacturier, notamment dans le domaine du textile. La métallurgie ainsi que l'industrie automobile et du transport contribuaient également à sa prospérité. Aujourd'hui, Welland mise davantage sur les services et sur les centres d'appels, entre autres.¹¹

Des personnes ayant un revenu d'emploi à Welland, 49,1 % ont travaillé toute l'année à plein temps en 2010, comparativement à 52,2 % en Ontario. Parmi les quelque 25 075 personnes composant la population active à Welland en mai 2011, 22 695 sont en activité et 2 380 en situation de chômage. Ces données se traduisent par un taux d'emploi de 53,6 % et un taux de chômage de 9,5 %. C'est un taux d'emploi inférieur à la moyenne provinciale (60,1 %) et un taux de chômage supérieur à celui de l'ensemble de l'Ontario (8,3 %).

¹¹ <http://en.wikipedia.org/wiki/Welland#Economy>
2013-055(6)

Revenu

En 2010, le revenu d'emploi médian des travailleurs à Welland est de 43 128 \$. Ce revenu d'emploi médian est nettement inférieur à celui de 50 116 \$ enregistré à l'échelle de la province.

Welland compte 1,9 % de sa population âgée de 15 ans et plus dans le palier supérieur de 5,0 % ayant le revenu total le plus élevé, comparativement à 5,5 % en Ontario et 5,0 % au Canada. La proportion de la population étant à faible revenu à Welland est de 15,5 %. Cette proportion est supérieure au taux provincial de 13,9 %.

Niveau de scolarité

La proportion de la population adulte à Welland détenant en 2011 un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité est à 30,3 %. Pour l'Ontario, ce pourcentage est de 24,1 % et à l'échelle nationale de 23,1 %. À Welland, on évalue à 20,0 % les adultes n'ayant pas terminé leurs études secondaires ni obtenu de certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires. Pour l'Ontario, ce pourcentage est de 15,6% et à l'échelle canadienne de 17,3 %.

Enfin, selon des données de 2011, 49,8 % des 36 110 adultes âgés de 25 ans et plus à Welland ont terminé des études postsecondaires comparativement à 59,6 % à l'échelle du pays. De la population âgée de 25 ans et plus à Welland, 14,0 % ont un certificat ou un diplôme universitaire, un 24,9 % additionnel ont un diplôme collégial et 10,8 % possède un certificat d'une école de métiers. (Voir le Tableau F de l'Annexe 3 - Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint).

Le Tableau 3 résume la plupart des données répertoriées dans les profils socioéconomiques.

Tableau 3 : Profils socioéconomiques des régions ciblées (2010/ 2011)

Régions	Activité économique		Revenu		Niveau de scolarité	
	Taux d'emploi	Taux de chômage	Revenu d'emploi médian	Population à faible revenu	Aucun diplôme	Diplômes d'études postsecondaires
Ontario	60,1 %	8,3 %	50 116 \$	13,9 %	15,6 %	59,6 %
Hearst	57,4 %	9,0 %	51 060 \$	16,1 %	31,7 %	48,3 %
Thunder Bay	56,8 %	8,4 %	49 747 \$	14,1 %	18,3 %	58,3 %
Nipissing Ouest	49,0 %	8,8 %	45 246 \$	18,6 %	24,6 %	52,2 %
Grand Sudbury	58,1 %	7,8 %	50 374 \$	13,2 %	18,1 %	59,0 %
Kirkland Lake	54,0 %	6,1 %	50 229 \$	21,0 %	23,4 %	55,1 %
Welland	53,6 %	9,5 %	43 128 \$	15,5 %	20,0 %	49,8 %

En matière d'activité économique, les régions ciblées ont un taux d'emploi inférieur à la moyenne provinciale. Elles ont également un taux de chômage plus élevé, l'exception du Grand Sudbury et de Kirkland Lake.

En ce qui concerne le revenu, les régions de Hearst, du Grand Sudbury et de Kirkland Lake ont un revenu d'emploi médian supérieur à la moyenne ontarienne. Par contre, en ce qui concerne la population à faible revenu, le Grand Sudbury est la seule région avec un pourcentage inférieur à la moyenne provinciale.

Nous constatons qu'en matière de niveau de scolarité, une proportion plus importante de la population des régions à l'étude est sans diplôme, incluant celui du secondaire, comparativement à la moyenne provinciale. De plus, le pourcentage de la population détenant un diplôme d'études postsecondaires est inférieur dans les régions ciblées au pourcentage retrouvé à l'échelle provinciale.

4. Inventaire des besoins

Les profils socioéconomiques nous révèlent que la plupart des régions à l'étude font face à des défis quant à l'activité économique et au revenu, mais également en matière de diplomation. L'acquisition de compétences, qu'elles soient transmises dans le cadre d'une structure scolaire, postsecondaire ou autre, est nécessaire au développement économique d'un milieu.

4.1 Compétences essentielles

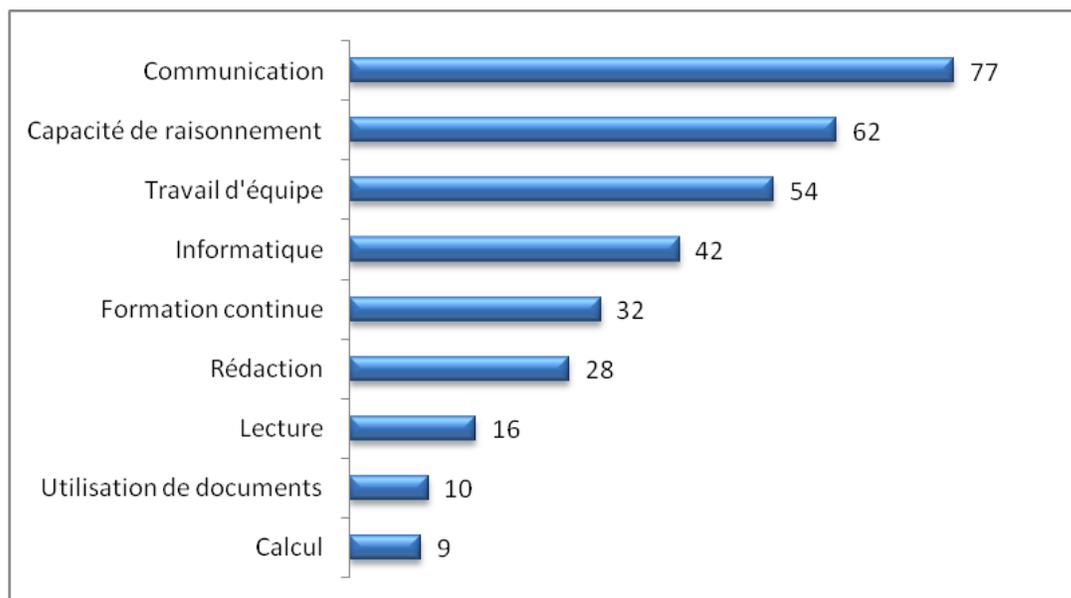
Emploi et Développement social Canada (EDSC) a déterminé qu'un travailleur doit posséder neuf compétences essentielles afin d'intégrer le marché du travail et y contribuer adéquatement. Ces compétences, constituant **le savoir**, sont à la base de l'apprentissage de toutes les autres compétences. Celles-ci sont la lecture, la rédaction, l'utilisation de documents, le calcul, l'informatique, la capacité de raisonnement, la communication orale, le travail d'équipe et la formation continue.¹²

Le Graphique 1 représente la compilation des réponses obtenues en matière de compétences essentielles auprès des participants francophones et anglophones lors du sondage¹³ et des entrevues. Nous leur avons demandé lesquelles, parmi les neuf compétences essentielles, sont prioritaires à développer en fonction des besoins de leur entreprise ou organisation.

¹² <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml>

¹³ Le Centre canadien de leadership en évaluation (Le CLÉ). Étude de besoins des employeurs et des travailleurs francophones de l'Ontario : Rapport des données obtenues d'un sondage auprès d'employeurs francophones et anglophones présenté au Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC), Le 30 septembre 2013, à la page 11.

Graphique 1 : Compétences essentielles



La **communication**, la **capacité de raisonnement** et le **travail d'équipe** sont jugés prioritaires par les participants. Un des employeurs interrogés nous les a résumés comme suit : *Dans les opérations saisonnières, le marché dans lequel nous évoluons demande surtout un travail d'équipe et des capacités en communication. On a besoin de personnes qui travaillent ensemble, qui communiquent et qui sont capables de raisonner.* Un autre employeur soutient : *Les chauffeurs font face à beaucoup de situations variées. D'une journée à l'autre, ils doivent réagir vite, prendre de bonnes décisions pour le bien des enfants, savoir bien raisonner et bien communiquer.*

En ce qui concerne particulièrement la **communication**, un employeur mentionne : *Nous travaillons directement avec le public. Il faut comprendre ce qu'il recherche et lui donner les explications appropriées au sujet des produits et services.* Un employeur anglophone interrogé s'est exprimé en ces termes : *Communication is our first priority. All of our positions require staff to interact with the community.* Un autre employeur interprète cette compétence comme de l'entregent : *Dans le domaine funéraire, nos employés travaillent avec des personnes endeuillées qui ont des besoins émotionnels élevés; il faut savoir communiquer les bons mots.* Des entrepreneurs ont souligné l'importance de la communication écrite, orale, en français et en anglais. Certains reconnaissent l'importance que leurs employés anglophones apprennent à communiquer davantage en français.

La **capacité de raisonnement** est une compétence prioritaire pour plusieurs entrepreneurs sondés et interrogés. Quelques commentaires recueillis : *Toutes sortes de problèmes se présentent à nous; il faut savoir les analyser pour pouvoir aider les clients.* - *Toutes les situations sont différentes; il faut savoir gérer le cas par cas et s'ajuster en fonction de la situation en ayant pris soin de bien réfléchir.* - *C'est la capacité à résoudre des problèmes et de gérer des situations de crise, tout en gardant son calme.* - *We like our employees to be able to provide solutions.* Un employeur interrogé considère que la capacité de raisonnement est une lacune chez la nouvelle génération.

Par contre, les jeunes qui sortent de l'école, selon certains employeurs ont davantage la **capacité de travailler en équipe** : *Ils sont plus ouverts d'esprit que les plus vieux. Le travail d'équipe, selon les employeurs interrogés, favorise l'esprit d'équipe, la relation entre les employés, l'entraide, le sentiment d'appartenance à l'entreprise ou à l'organisation. En fonction des défis, les employés ne doivent pas travailler en silo; ils doivent pouvoir compter les uns sur les autres.*

Après le téléphone, l'informatique est l'outil de travail de base pour les employés, pas uniquement pour le personnel administratif. Il faut bien maîtriser les programmes informatiques et un employeur illustre par ses simples propos l'importance de l'informatique au sein de son entreprise : Le travail est fait avec l'ordinateur; nous sommes un cabinet sans papier.

La **formation continue**, c'est-à-dire l'intérêt continu au perfectionnement et à l'amélioration des compétences, est une compétence importante pour plusieurs entrepreneurs interrogés : *Il faut toujours être à l'affût des nouveautés, il faut rester à la page; ceci s'avère nécessaire afin de se démarquer des concurrents. - On donne beaucoup de formation sur le service à la clientèle, sur les tendances et sur les nouveaux produits. On doit se tenir à jour.*

La **rédaction**, la **lecture**, l'**utilisation de documents** et le **calcul**, même si elles n'ont pas jugées prioritaires au même titre que les autres par les personnes interrogées, sont des compétences nécessaires. Un employeur soutient : *Il est difficile pour nous d'identifier un ordre de priorités parmi les neuf compétences essentielles. Toutes ces compétences sont très importantes dans notre domaine. Notre personnel se sert de chacune de ces compétences 365 jours par année, car nous avons plusieurs corps d'emploi.*

L'**autonomie** ne constitue pas l'une des neuf compétences essentielles déterminées par EDSC. Par contre, à la lecture des propos les employeurs sondés et interrogés, nous estimons que l'autonomie des employés est une qualité recherchée; celle-ci pouvant être comblée, à notre avis, par le cumul de plusieurs des compétences essentielles reconnues. Enfin, l'importance du **savoir-être** des employés, ne constituant pas également une compétence essentielle, a fait l'objet de divers propos d'employeurs ayant participé au sondage et aux entrevues. Un des employeurs interrogés soutient : *Nous embauchons les gens d'après leur attitude et éthique de travail. Nous les formons ensuite à l'interne. Le savoir-être est d'ailleurs associé aux compétences génériques.*

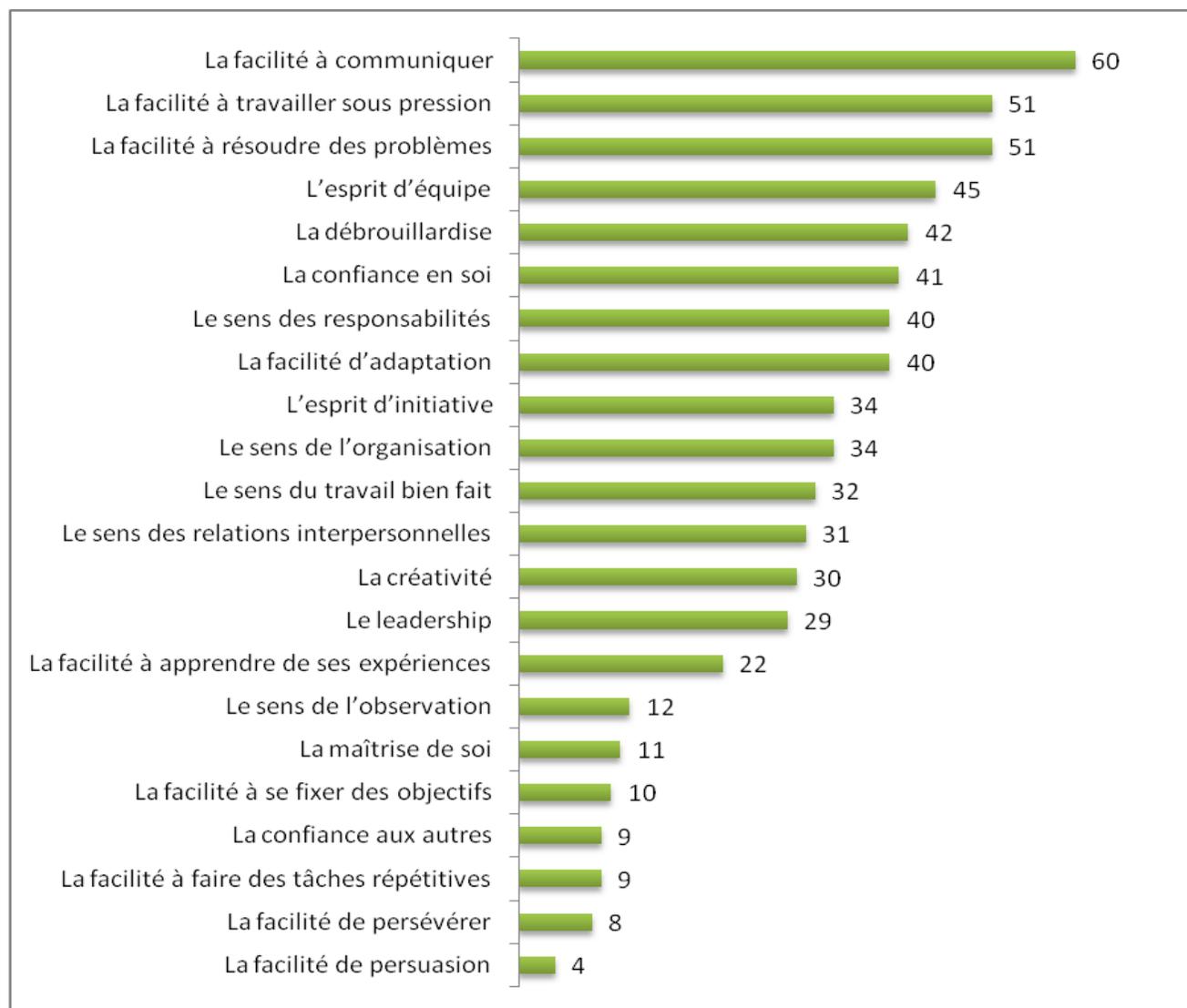
4.2 Compétences génériques

Un employé devrait posséder vingt-deux compétences génériques. Ce sont souvent des compétences générales s'ajoutant aux compétences techniques nécessaires pour exécuter une tâche au travail. Dans une offre d'emploi, on en parle souvent comme des « qualités personnelles recherchées » ou « autres aptitudes professionnelles » requises.¹⁴

¹⁴ Gallagher, Sofia et Yolande Clément, Centre FORA (2013). Guide sur les compétences génériques, 87 pages.

Le Graphique 2 représente la compilation des réponses obtenues en matière de compétences génériques auprès des participants francophones et anglophones lors du sondage¹⁵ et des entrevues. Nous leur avons demandé lesquelles, parmi ces vingt-deux compétences, sont prioritaires à développer en fonction des besoins de leur entreprise ou organisation.

Graphique 2 : Compétences génériques



¹⁵ Le Centre canadien de leadership en évaluation (Le CLÉ). Étude de besoins des employeurs et des travailleurs francophones de l'Ontario : Rapport des données obtenues d'un sondage auprès d'employeurs francophones et anglophones présenté au Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC), Le 30 septembre 2013, à la page 14.

La **facilité à communiquer**, la **facilité à travailler sous pression**, la **facilité à résoudre des problèmes**, l'**esprit d'équipe**, la **débrouillardise**, la **confiance en soi**, le **sens des responsabilités** et la **facilité d'adaptation** sont jugés prioritaires par les participants.

Les employeurs interrogés soutiennent que la **facilité à communiquer** est *primordiale. Il faut savoir s'ajuster en fonction de la clientèle*. En ce qui concerne la **facilité à travailler sous pression**, les employeurs reconnaissent l'importance de cette compétence en raison du stress croissant imposé par le marché du travail : *On fait face à beaucoup de cas et de situations à gérer. Des échéanciers serrés doivent être respectés*. À cet égard, un employeur soutient : *Les professeurs à l'école n'ont plus le droit d'exiger de dates limites de remise des travaux. En conséquence, les jeunes ne sont pas suffisamment habitués à organiser leur temps afin de respecter des échéanciers*. Quant à la **facilité à résoudre des problèmes**, elle suppose de *réagir vite et bien*.

L'**esprit d'équipe** est une compétence générique valorisée par une majorité de répondants. La **débrouillardise** est une qualité première pour certains employeurs interrogés : *La débrouillardise est la compétence première que nous recherchons. Nous menons de gros projets avec des échéanciers serrés occasionnant beaucoup de stress. Nous sommes une petite équipe; la débrouillardise est donc essentielle. - La débrouillardise, tout comme un sens aigu de responsabilité et de jugement, est la compétence numéro 1 recherchée pour nos chauffeurs*.

En ce qui concerne la **confiance en soi**, certains employeurs soutiennent que *croire en ses capacités génère une bonne attitude en milieu de travail*. Un employeur mentionne que des clients sont parfois difficiles à satisfaire, voire *agressifs : Il faut savoir gérer ces situations qui demandent une grande confiance en soi*. - *We need our staff to have self-confidence and leadership to deal with people*. Par ailleurs, un employeur soutient : *Certains de nos employés francophones sont gênés d'être francophones. On perçoit de ces employés que leur confiance en soi est très affectée*.

Le **sens des responsabilités** est une compétence générique jugée prioritaire par l'ensemble des employeurs sondés et interrogés : *Dans le contexte d'une garderie ou d'une école, le personnel est responsable, par exemple, de dizaines d'enfants*. La **facilité d'adaptation** est également une compétence recherchée : *Les problèmes changent d'un cas à l'autre, il faut savoir s'adapter*. - *Il n'y a pas une journée pareille, les enjeux sont toujours différents. - Une fois en fonction, il faut constamment apprendre, être à l'affût de tous les changements et nouveautés dans le domaine des assurances. - Nous vivons dans un environnement turbulent; il faut s'adapter continuellement*.

Les autres compétences génériques ont également leur pertinence. D'ailleurs, un employeur a mentionné que l'ensemble des vingt-deux compétences est d'importance égale dans son secteur d'activité : *They are all equally important in the health sector*.

Nous avons répertorié quelques commentaires pertinents relatifs aux autres compétences génériques : *Le sens du travail bien fait est incontournable pour les employés désirant demeurer à l'emploi de l'entreprise; la maîtrise de soi est la faculté de savoir se gérer soi-même; le sens de l'organisation est la*

*compétence première pour le personnel administratif; la **créativité** est essentielle en publicité; la **facilité à se fixer des objectifs** est surtout une compétence propre aux gestionnaires de l'entreprise, moins aux employés.* À la lecture des derniers commentaires, il est intéressant de noter que des répondants estiment que des compétences sont davantage associées à certains types de professions, travailleurs ou professionnels.

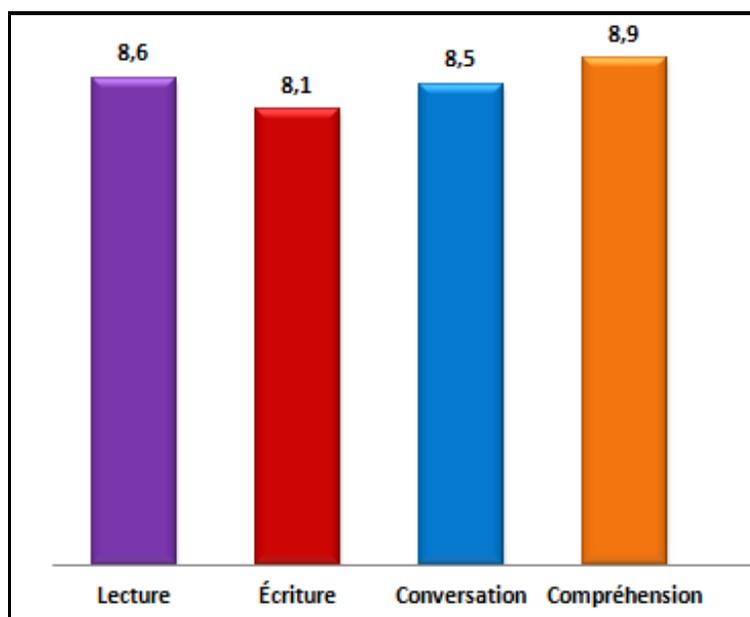
Des répondants ont mis l'accent sur l'importance de l'**expérience** qui ne constitue pas en soi une compétence générique : *Nous embauchons de moins en moins de jeunes; ils ont au minimum 30 ans. - On ne peut se permettre d'embaucher un jeune qui n'a jamais travaillé sur le terrain. - Il faut dès le départ embaucher des gens avec de l'expérience. Nous n'avons pas le temps de tout leur montrer, de les former, ça coûte trop cher. Il faut qu'ils arrivent avec un bagage! - Tout est basé sur l'expérience. Ça compte beaucoup!*

4.3 Compétences langagières en langue seconde

Les employés francophones doivent démontrer, en milieu minoritaire francophone, un certain niveau de compétence lorsqu'ils utilisent la langue anglaise. Les compétences langagières en langue seconde reposent sur la lecture, l'écriture, la conversation et la compréhension.

Nous avons demandé aux répondants du sondage¹⁶ et aux participants aux entrevues le niveau de compétences langagières en langue seconde de leurs employés francophones. Nous avons utilisé une échelle graduée de 1 à 10 (1 étant le niveau le moins élevé de compétence et 10 le niveau le plus élevé). Le Graphique 3 représente la moyenne obtenue des réponses compilées des employeurs francophones et anglophones.

Graphique 3 : Compétences langagières



¹⁶ Ibid, aux pages 15 à 17.

Les employeurs sondés et interrogés évaluent le niveau de compétence de leurs employés en anglais langue secondaire comme étant généralement très élevé. À la lecture du Graphique 3, nous constatons que la moyenne est supérieure à 8 sur 10 pour chacune des compétences. Des employeurs soulignent le haut niveau de connaissance en anglais de leurs employés en ces termes : *La plupart de notre personnel est très compétent en anglais. - Toutes nos éducatrices sont 100 % bilingues. - Notre personnel se débrouille très bien en anglais; ils sont tous fonctionnels; aucune barrière.*

Il est évident que la grande majorité des entreprises en milieu minoritaire, si elles veulent rester en affaires et prospérer, doivent s'assurer d'une compétence élevée de leurs employés en matière de connaissance de la langue seconde : *La compétence de l'anglais est cruciale, car nous sommes une entreprise de services qui traite surtout avec une clientèle anglophone. - Nous représentons deux grandes entreprises, nous devenons leur image à l'autre bout du fil. C'est donc important d'avoir une interaction fluide, non seulement avec les clients francophones, mais également avec la clientèle anglophone. - Il faut servir les clients dans leur langue. C'est à nous de nous ajuster et d'offrir le service dans les deux langues.*

À en juger certains propos recueillis, il y a de la place à amélioration dans la connaissance de la langue seconde : *Notre entreprise dessert une clientèle anglophone assez importante. La conversation et la compréhension sont primordiales. L'écriture est également une compétence à posséder. Certains défis se posent à cet égard. - L'écriture est une compétence importante. Des lacunes en cette matière sèment de la confusion dans les courriels et dans les communications internes. - Mes employés sont de fiers francophones âgés d'une cinquantaine d'années. Ils vivent dans un environnement francophone. Quand c'est le temps de faire du social en anglais, ça coule bien. Mais s'ils doivent échanger au travail dans leur langue seconde, c'est un peu plus faible. Par ailleurs, le commentaire suivant est particulièrement intéressant : Les francophones d'ici sont une minorité « invisible ». Nos employés ayant un accent français quand ils travaillent en anglais démontrent la présence du fait français dans la région.*

Des employeurs sondés et interrogés ont fait référence à une problématique qui nous a particulièrement interpellé en ce qui concerne cette fois le niveau de compétence du français au sein des entreprises et des organisations : *La génération des francophones de 35 ans et plus dans notre région est très compétente dans les deux langues officielles, et ce, dans les quatre capacités. Par contre, la génération des francophones de 35 ans et moins parle davantage anglais que français. Cela me pose problème comme employeur, car j'ai une bonne clientèle francophone qui veut être servie dans sa langue et ces jeunes perdent leur français. - All of our employees perfectly speak English. We are designated French-speaking institution, but most of our patients are English-speaking. We require that all of our staff speak English, but French is not mandatory. We offer French courses to our bilingual English-speaking employees. Our main challenge is to recruit francophones. This is where we most need help.*

En somme, en plus d'une pénurie d'employés pouvant travailler en français dans certains milieux, des employeurs constatent un appauvrissement de la langue française.

4.4 Compétences spécialisées ou techniques

Les compétences spécialisées ou techniques associées au **savoir-faire** sont multiples et varient en fonction de l'emploi. À titre d'exemple, des surveillants dans les centres aquatiques doivent posséder des compétences en premiers soins et en techniques de réanimation. Les travailleurs dans le domaine forestier doivent pouvoir utiliser des engins mécaniques nécessaires à la coupe du bois. Les techniciens de laboratoires doivent posséder les connaissances nécessaires afin de manipuler en toute sécurité les substances potentiellement toxiques.

Nous avons demandé aux répondants du sondage¹⁷ et aux participants aux entrevues les connaissances spécialisées ou techniques prioritaires à développer en fonction des besoins de leur entreprise et de leur secteur d'activités. Parmi les compétences techniques recherchées, les employeurs sont cités : *premiers soins; techniques de réanimation; utilisation de logiciels (Simple comptable, Photoshop, In design, Suite Office); manipulation de produits dangereux; travailler en hauteur; équipement lourd; manipulation de pesticides et d'herbicides; câblage de réseautage; inclinaison mécanique.*

Nous constatons que des employeurs ont fait référence, dans bien des cas, à des formations en tant que telles s'inscrivant dans le cadre d'un diplôme professionnel, d'un métier ou d'un baccalauréat universitaire. (Voir à l'Annexe 4 - Compétences spécialisées ou techniques).

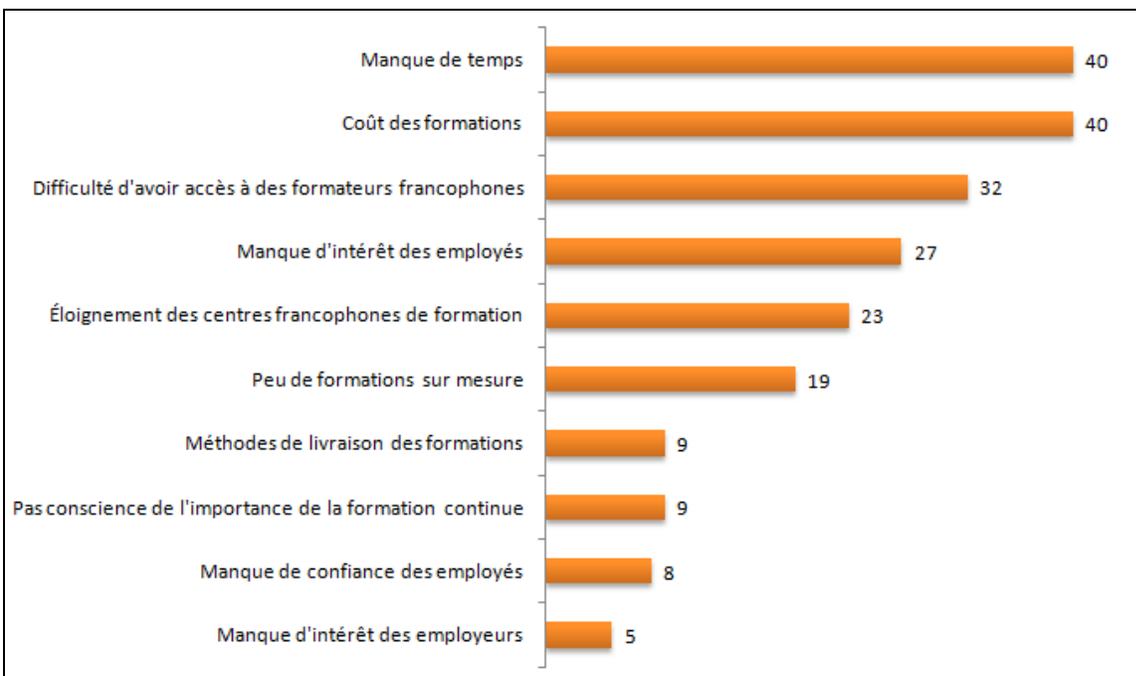
Les compétences spécialisées ou techniques, comme nous l'avons mentionné, sont diverses et varient en fonction du domaine d'activité. Nous estimons qu'elles sont trop nombreuses, spécifiques et différentes pour globalement en prioriser.

¹⁷ Ibid, aux pages 17 à 20.
2013-055(6)

5. Obstacles

Nous nous sommes attardés dans le cadre de cette étude sur les principaux obstacles qui limitent le développement des compétences chez les employés, qu'elles soient essentielles, génériques, langagières en anglais et spécialisées ou techniques. Le Graphique 4 représente la compilation des réponses obtenues des répondants francophones et anglophones lors du sondage¹⁸ et des entrevues.

Graphique 4 : Obstacles



Le **manque de temps** et le **coût de la formation** semblent être les obstacles les plus importants. La **difficulté d'avoir accès à des formateurs francophones**, le **manque d'intérêt des employés** et l'**éloignement des centres francophones de formation** sont également des obstacles jugés importants par les répondants.

Plusieurs employeurs sondés et interrogés ont souligné le **coût de la formation** comme principale contrainte : *Le coût est un réel enjeu pour l'employeur; c'est lui qui débourse. - C'est trop dispendieux. En plus du coût de la formation en tant que tel, il faut assumer les frais de déplacement. - L'employeur manque de moyens financiers. - Desjardins offre une panoplie de formations pour nos employés, mais c'est très dispendieux pour en bénéficier.*

Quant au **manque de temps** : *We are a seasonal business. It is very hard to find the money and time to train people. - Le temps est un enjeu : en dehors des heures de travail, les employés ont des familles, ce qui*

¹⁸ Ibid, à la page 22.

laisse peu de temps pour de la formation. - Chaque fois que l'on donne de la formation, on enlève du temps de contact avec la clientèle. - La meilleure solution pour notre entreprise est de former nos employés en début de saison, au mois de mars; mais il faut trouver le temps de le faire. - Time constraint is our first challenge. It is always hard to find the time to train people as they are super busy.

La **difficulté d'avoir accès à des formateurs francophones** est un défi selon des entrepreneurs : *Pour obtenir de la formation en français, il faut que je fasse venir des gens de Montréal, ce qui me coûte beaucoup plus cher. - En ce moment, la plupart des formations accessibles dans notre créneau se donnent en anglais par Internet. Le Collège Boréal offre seulement le cours d'animation en français et le Collège Cambrian à Sudbury un cours d'informatique; ce n'est pas suffisant. - Notre siège social se trouve à North Bay; des formations en français se donnent là-bas. Un employeur interrogé fait la remarque suivante : L'expertise en journalisme en français se trouve surtout au Québec. Les formateurs québécois, pour la plupart, ne comprennent pas notre réalité minoritaire et leurs formations ne sont pas adaptées à cet égard.*

Selon certains employeurs, le **manque d'intérêt des employés** en égard de la formation est palpable dans bien des milieux : *On ne voit pas d'intérêt de la part des employés; c'est l'obstacle majeur. Ils sont confortables et ne recherchent pas nécessairement à gravir les échelons au sein l'entreprise. D'un autre côté, certains employeurs interrogés ont tenu le discours suivant : Nos employés aiment se sentir outillés qu'ils peuvent acquérir à l'aide de la formation. - Nos employés sont très peu instruits, à peine une 12^e année. Ils aiment suivre des cours. Ils se sentent valorisés et reconnus pour leurs efforts. - La moyenne d'âge étant élevée chez notre personnel, il faut s'adapter à leur rythme d'apprentissage. Par contre, ils adorent apprendre. Ils se sentent valorisés. En revanche, les employés qui vont en formation s'attendent parfois à une augmentation de salaire. Les entreprises n'ont pas nécessairement les moyens d'augmenter les salaires, notamment dans le commerce de détail.*

L'**éloignement des centres francophones de formation** constitue un obstacle pour bon nombre d'employeurs : *Il faut se déplacer dans les grandes villes pour obtenir de la formation en français. - On ne retrouve pas d'établissement collégial francophone à Thunder Bay. - Les employés ne peuvent s'inscrire à de la formation le jour. Ils doivent donc faire de la formation le soir sur leur temps, en plus de faire une heure de route (deux heures aller-retour). - Être à l'extérieur des grands centres est notre principal défi en matière d'accessibilité à de la formation en français.*

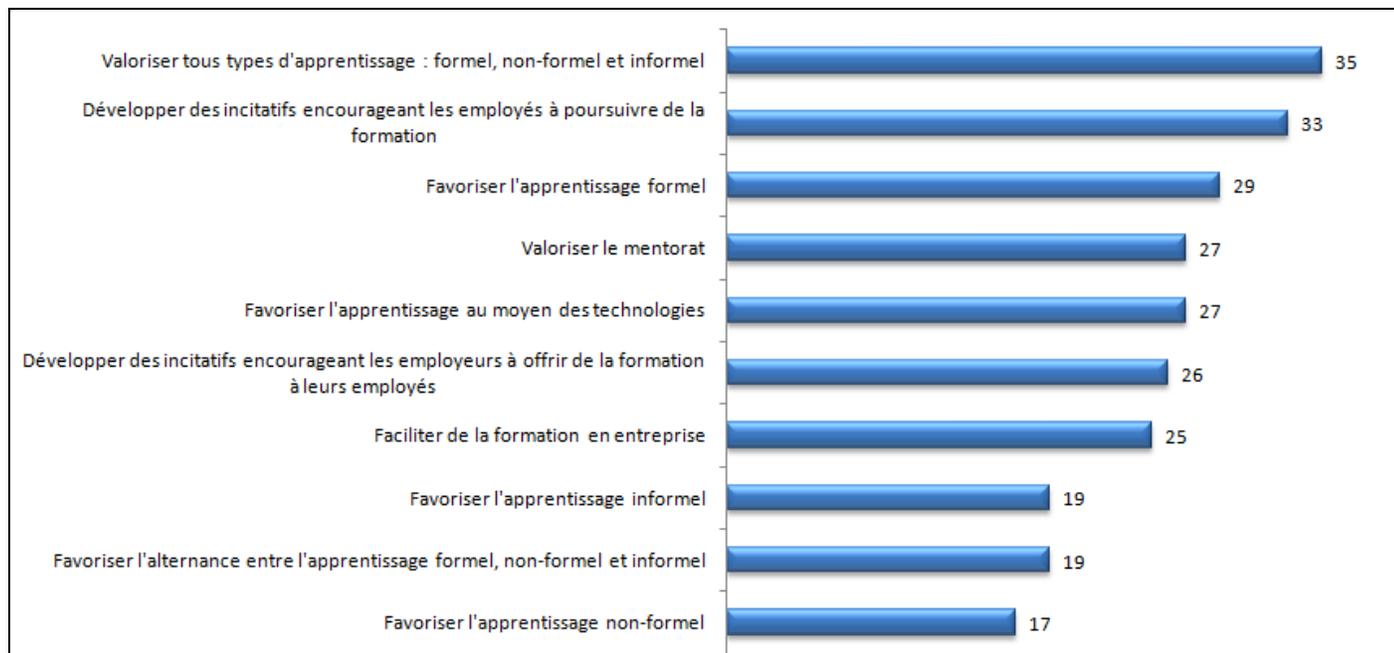
Le **peu de formations sur mesure**, le **peu d'importance de la formation continue**, les **méthodes de livraison des formations**, le **manque de confiance des employés** et le **manque d'intérêt des employeurs** peuvent constituer des obstacles. Par contre, ces obstacles sont considérés de moindre importance par les employeurs sondés et interrogés.

Par ailleurs, un employeur interrogé ne semble pas faire face à des obstacles particuliers en matière d'accessibilité à de la formation en français : *Dans notre domaine, nous avons des associations de corps de métiers qui donnent de la formation continue dans les deux langues. Par contre, ce dernier ajoute : Nous avons une tendance à privilégier des formations en anglais, car la terminologie employée dans notre secteur est davantage en anglais, ainsi que la documentation donnée par nos fournisseurs.*

6. Pistes de solution

Nous avons identifié un ensemble d'obstacles qui limitent le développement des compétences chez les employés, qu'elles soient essentielles, génériques, langagières en anglais et spécialisées ou techniques. Nous nous sommes penchés par la suite aux pistes de solution qui permettraient de relever les défis et franchir les obstacles au développement de compétences des employés. Le Graphique 5 représente les réponses obtenues des employeurs francophones et anglophones lors du sondage¹⁹ et des entrevues.

Graphique 5 : Pistes de solution



L'apprentissage **formel** se déroule dans un cadre bien structuré. Les activités d'apprentissage sont définies et mènent à une certification ou à un diplôme. L'apprentissage **non formel** a lieu au cours d'activités qui, bien que structurées, ne sont pas définies comme des activités menant à une certification ou un diplôme. Quant à l'apprentissage **informel**, c'est un apprentissage indépendant non structuré. Il s'opère de lui-même au travail, par les expériences de vie ou chez les personnes ayant des aptitudes d'autoapprentissage. Par exemple, les autodidactes construisent leur savoir à partir des livres ou par l'utilisation des technologies. Ce mode d'apprentissage peut mener à des connaissances très poussées, sans toutefois qu'une certification vienne sanctionner l'acquisition des compétences.

À la lecture du Graphique 5, nous constatons que la **valorisation de tous types d'apprentissage : formel, non-formel et informel** (n'étant pas en alternance, mais disponible en tout temps) au sein d'une entreprise ou d'une organisation est la voie prioritaire choisie par les répondants francophones et anglophones.

¹⁹ Ibid, à la page 24.

Le **développement d'incitatifs encourageant les employés à poursuivre de la formation** est une solution prioritaire à explorer. L'**offre de l'apprentissage formel** est aussi une voie à suivre. À cet égard, un employeur fait remarquer : *Nous n'encourageons pas la formation formelle, sauf sur le temps des employés (principalement en soirée); un employé ne peut se permettre de s'absenter le jour, nous avons trop de travail.*

La **valorisation du mentorat** est une option pour plusieurs employeurs : *Le personnel enseignant bénéficie d'un programme de mentorat, mais pas le personnel de soutien scolaire ou administratif. Ce serait à envisager. - Un nouvel employé qui nous démontre des compétences à progresser dans l'entreprise, nous lui donnons une promotion afin de servir la clientèle au comptoir. Dans ce nouveau poste, nous le jumelons avec un employé sénior qui lui transfère son savoir-faire. - Nous avons des employés qui sont là depuis 20 ans et qui sont d'excellents mentors.*

Au même titre que la valorisation du mentorat, l'**offre de l'apprentissage au moyen des technologies**²⁰ est privilégiée par bon nombre de répondants : *Nous privilégions la technologie parce que nos employés se retrouvent dans quatre bureaux en Ontario. Nous devrions d'ailleurs utiliser davantage les technologies pour livrer de la formation. - Avec notre francophonie répartie partout en province, il faut miser sur la technologie. - Un employeur interrogé souligne néanmoins : We mostly use e-learning (technology) to train our people. We use this way of training probably a bit too much. It is not the best way as it is not motivating in a classroom to look at a screen and a computer.*

En ce qui concerne le **développement d'incitatifs encourageant les employeurs à offrir de la formation à leurs employés**, on mentionne qu'un appui financier quelconque aux employeurs, sous forme par exemple d'un crédit d'impôt, serait apprécié. Le coût de la formation a été identifié, au même titre que le manque de temps, comme l'obstacle majeur par les employeurs sondés et interrogés.

L'**offre de formation en entreprise**, par le biais d'un formateur qui se déplace pour former les employés sur le lieu de travail, pourrait être, selon un entrepreneur interrogé, *plus facile et possiblement moins coûteuse*. En ce qui a trait à l'**offre de l'apprentissage non formel** et à l'**offre d'apprentissage informel** (le premier structuré et le deuxième non structuré), des employeurs ont fait les commentaires suivants : *Des cliniques de perfectionnement ponctuelles et structurées (sans nécessairement d'attestation) seraient très bien accueillies. - Il faut constamment lire des magazines ou des livres sur le domaine, voir ce que la concurrence fait; s'informer sans arrêt. - Il est bon de se ressourcer, de se mettre à jour et de le faire de façon non formelle ou informelle, sur une base ponctuelle. Ce qui compte, c'est d'apprendre!*

Le sondage et les entrevues ont permis de cerner d'autres problématiques entourant l'offre de formations et l'acquisition de compétences chez les employés des employeurs ayant participé à l'étude.

Premièrement, l'**offre limitée de formations et de ressources pédagogiques en français** en milieu minoritaire : *Nos employés n'ont pas le choix de suivre les formations en anglais, parce qu'il n'y a pas de matériel en français. - Notre équipe acquiert des connaissances à distance par biais de Webinaires*

²⁰ Le « e-learning » et tous autres types de technologies favorisant la formation à distance.

uniquement disponibles en anglais. - Les vidéos en ligne sont très efficaces pour nous mettre à jour; mais ils sont tous en anglais. - En matière de formation sur mesure, nous avons de la difficulté d'avoir des formateurs et du matériel en français. (Nous nous permettons de souligner que certains employeurs privilégient de toute façon la formation en anglais en raison de la terminologie utilisée par les clients et les fournisseurs.)

Deuxièmement, des **lacunes en matière d'offre de formation et d'expérience valable ayant trait aux filières professionnelles, techniques et de métiers** dans le cursus des écoles secondaires. Les propos suivants cernent bien cette problématique : *On devrait offrir davantage de formation au niveau des corps de métiers dans les écoles secondaires (soudure, travail du bois, etc.), en plus d'inciter les employeurs à offrir des possibilités de stage aux élèves durant leurs études. Ceci ferait en sorte de consolider le choix de carrière des jeunes, en plus de leur fournir de l'expérience en milieu de travail. Bref, notre problème ne se situe pas dans la formation continue, mais dans les compétences de base des employés que nous embauchons.* En matière d'expérience pratique, un employeur anglophone interrogé renchérit : *Our business is very focused on providing internet service where an ideal candidate would be best suited if he is able to be trained in a Co-op environment and provided hands-on training as part of his course.*

Troisièmement, les **attentes et les exigences des jeunes face au marché du travail** constituent, dans un contexte de pénurie de main d'œuvre qualifiée, un défi pour les employeurs dans certains milieux. Un employeur interrogé soutient : *C'est difficile d'attirer les jeunes, de les retenir et de se mettre à leur même niveau. Les jeunes ont de grandes exigences et quittent leur emploi si leurs désirs ne sont pas comblés.* Un répondant suggère même l'offre d'une formation « *Comment interagir avec la nouvelle génération sur le marché du travail* ».

7. Conclusion

Les profils socioéconomiques nous révèlent que les régions à l'étude sont en deçà de la moyenne provinciale en ce qui concerne le niveau de scolarité. D'une part, une proportion plus importante de la population des régions ciblées est sans diplôme, incluant celui du secondaire, comparativement à la moyenne provinciale. D'autre part, le pourcentage de la population détenant un diplôme d'études postsecondaires est inférieur dans les régions étudiées au pourcentage retrouvé à l'échelle provinciale.

Dans une certaine mesure, nous estimons que cette réalité a des incidences en matière d'activité économique (taux d'emploi et taux de chômage) et de revenu (revenu médian et proportion de la population à faible revenu) de certaines des régions à l'étude. Certaines régions semblent néanmoins tirer leurs épingles du jeu. Nous pensons particulièrement au Grand Sudbury qui affiche un taux de chômage inférieur à la moyenne provinciale. Cette région a également à une proportion de sa population à faible revenu moindre que la moyenne ontarienne. Nous ne pouvons en dire autant de la région de Welland (voir le Tableau 3 à la page 12).

La communication, la capacité de raisonnement, le travail d'équipe et l'informatique sont les compétences essentielles jugées prioritaires par les employeurs sondés et interrogés. En ce qui concerne les compétences génériques, la facilité à communiquer, la facilité à travailler sous pression, la facilité à résoudre des problèmes, l'esprit d'équipe, la débrouillardise, la confiance en soi, la facilité d'adaptation et le sens des responsabilités sont jugés prioritaires par les participants. Des employeurs estiment néanmoins que l'ensemble des compétences essentielles et génériques à leur importance.

Les employeurs sondés et interrogés évaluent le niveau de compétence de leurs employés en anglais langue seconde comme étant généralement très élevé (lecture, écriture, conversation, compréhension). En revanche, des employeurs constatent, en plus d'une pénurie d'employés pouvant travailler en français dans certains milieux, un appauvrissement de la langue française. L'assimilation est toujours présente. Quant aux compétences spécialisées ou techniques, elles sont multiples et varient en fonction du domaine d'activité. Nous soutenons qu'elles sont trop nombreuses, spécifiques et différentes pour en prioriser.

En ce qui concerne les obstacles qui limitent le développement des compétences chez les employés (compétences essentielles, génériques, langagières en anglais et spécialisées ou techniques), le coût de la formation, le manque de temps, la difficulté d'avoir accès à des formateurs francophones, le manque d'intérêt des employés et l'éloignement des centres francophones de formation sont les contraintes jugées les plus importantes par les employeurs.

En matière de pistes de solution pour surmonter ces obstacles et selon l'opinion des employeurs sondés et interrogés, la valorisation de tous types d'apprentissage (formel, non formel et informel) semble être la voie à suivre. Les divers types d'apprentissage doivent être disponibles en tout temps, pas uniquement en alternance. En ordre de priorité, ceux-ci suggèrent également le développement d'incitatifs encourageant les employés à poursuivre de la formation; la valorisation en particulier de l'apprentissage formel; la mise

en valeur du mentorat; l'offre de l'apprentissage au moyen des technologies; ainsi que le développement d'incitatifs encourageant les employeurs à offrir de la formation à leurs employés. En fonction de l'importance des contraintes de coût et de temps, nous croyons également que faciliter la formation en entreprise serait une option à prendre en considération, qu'elle soit formelle ou non formelle.

Enfin, l'offre limitée de formations et de ressources pédagogiques en français; les lacunes en matière d'offre de formation et d'expérience ayant trait aux filières professionnelles, techniques et de métiers au secondaire; ainsi que les attentes et les exigences des jeunes quant au marché du travail sont des problématiques devant être adressées.

8. Plan d'action préliminaire : principaux axes

En fonction de la recherche réalisée et des propos recueillis lors du sondage et des entrevues, l'articulation d'un plan d'action pourrait principalement reposer sur les axes suivants :

1 - Valoriser tous types d'apprentissage :

- formel : structurée et menant à une certification
- non formel : structurée, mais ne menant pas à une certification
- informel : apprentissage indépendant non structuré

En raison des contraintes de coûts et de temps exprimés par les employeurs, le mentorat et la formation en entreprise, qu'elle soit formelle ou informelle, doivent faire partie, à notre avis, du plan d'action.

2 - Favoriser l'apprentissage au moyen des technologies

3 - Développer des incitatifs encourageant les employeurs à offrir de la formation à leurs employés

4 - Développer des incitatifs encourageant les employés à poursuivre de la formation

Des actions devraient également être menées en lien avec les problématiques suivantes :

5 - Ressources pédagogiques accessibles en français (Ex. : Établir des collaborations avec le Consortium national de développement des ressources pédagogiques en français au collégial.²¹)

6 - Acquisition de compétences et d'expérience ayant trait aux filières professionnelles, techniques et de métiers au secondaire (voire au postsecondaire) (Ex. : Représentations auprès des établissements d'enseignement.)

7 - Attentes et exigences des jeunes face au marché du travail (Ex. : Répertorier les études portant sur les attentes et les exigences des jeunes.)

Nous sommes conscients que ces axes interpellent multiples intervenants à divers niveaux. Néanmoins, nous croyons la COFA et ses partenaires dans les régions à l'étude pourraient mener, en fonction de leurs moyens et de leurs ressources, des actions s'inscrivant dans ces axes.

En terminant, nous nous permettons d'ajouter que la COFA peut faciliter l'offre gratuite de formations. Elle peut également, dans la perspective d'une approche intégrée, engager l'ensemble des partenaires en région et les amener à collaborer davantage afin de répondre aux besoins de leur milieu respectif.

²¹ <http://consortiumcollegial.ca/accueil.aspx>

9. Bibliographie

Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF) (2010) (Rapport rédigé par Isabelle Coutant). Étude des besoins en information et expertises sur les compétences essentielles dans les communautés francophones du Canada : Territoires du Nord-Ouest, Manitoba, Ontario, Québec, Nouveau-Brunswick, 65 pages.

Collège Educacentre College/ Workplace Literacy and Essential Skills (Décembre 2010). Recherche-action sur l'alphabétisation et les compétences essentielles en milieu de travail pour les francophones en Colombie-Britannique, 76 pages.

Corporation de développement économique de Hearst (s.d.) Profil communautaire, (s.p.)

Fédération canadienne de l'alphabétisme en français (FCAF), Lurette, D., consultant; Lévesque, N. et Roy, S. relecture et aide à la rédaction (Mai 2011). Pour un modèle intégré au service du développement de l'alphabétisme des francophones du Canada, Ontario, 67 pages.

Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick (FANB) (20 novembre 2012). Moi, mes compétences et apprendre pour le travail (Rapport de recherche portant sur le développement des compétences des adultes francophones de niveaux 1 et 2 en lien avec le travail et l'employabilité en milieu rural et semi-urbain), 113 pages.

Gallagher, Sofia et Yolande Clément, Centre FORA (2013). Guide sur les compétences génériques, 87 pages.

Le Centre canadien de leadership en évaluation (Le CLÉ) (Le 30 septembre 2013). Étude de besoins des employeurs et des travailleurs francophones de l'Ontario : Rapport des données obtenues d'un sondage auprès d'employeurs francophones et anglophones présenté au Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC), 24 pages.

Le Centre canadien de leadership en évaluation (Le CLÉ) (Le 27 septembre 2013). Étude de besoins des employeurs et des travailleurs francophones de l'Ontario : Rapport des données obtenues d'un sondage auprès d'employeurs francophones présenté au Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC), 16 pages.

Le Centre canadien de leadership en évaluation (Le CLÉ) (Le 27 septembre 2013). "Needs of Francophone Employers and Workers of Ontario" : Rapport des données obtenues d'un sondage auprès d'employeurs anglophones présenté au Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC), 17 pages.

Malavoy, J., Jean Malavoy et Associé.e.s Inc., *Consultants en gestion* (30 Juin 2010)
Rapport de recherche : Besoins en alphabétisation et compétences essentielles dans les Territoires du Nord-Ouest, 66 pages.

Webographie

Consortium national de développement des ressources pédagogiques en français au collégial -
<http://consortiumcollegial.ca/accueil.aspx>

Emploi et Développement social Canada - <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml>

Statistique Canada - <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-fra.cfm>

Wikipedia - <http://wikipedia.org>

Annexes

Annexe 1 - Secteurs d'activités des répondants

Sondage : Répondants

Répondants francophones

Dans quel secteur œuvre votre entreprise ou votre organisation? Veuillez cocher une seule case :

Options de réponse	Pourcentage de la réponse	Nombre de réponses
Secteur tertiaire (p. ex., commerce de détails, tourisme, restauration, consultation, services juridiques)	89,5%	34
Secteur primaire (p. ex., exploitation des ressources naturelles : agriculture, mines, forêt, pêches)	5,3%	2
Secteur secondaire (p. ex., transformation, produits manufacturiers, agroalimentaire, pharmaceutique, électronique)	5,3%	2
Veuillez préciser votre domaine d'expertise		25
<i>Nombre de personnes ayant répondu à la question</i>		38
<i>Nombre de personnes n'ayant pas répondu à la question</i>		1

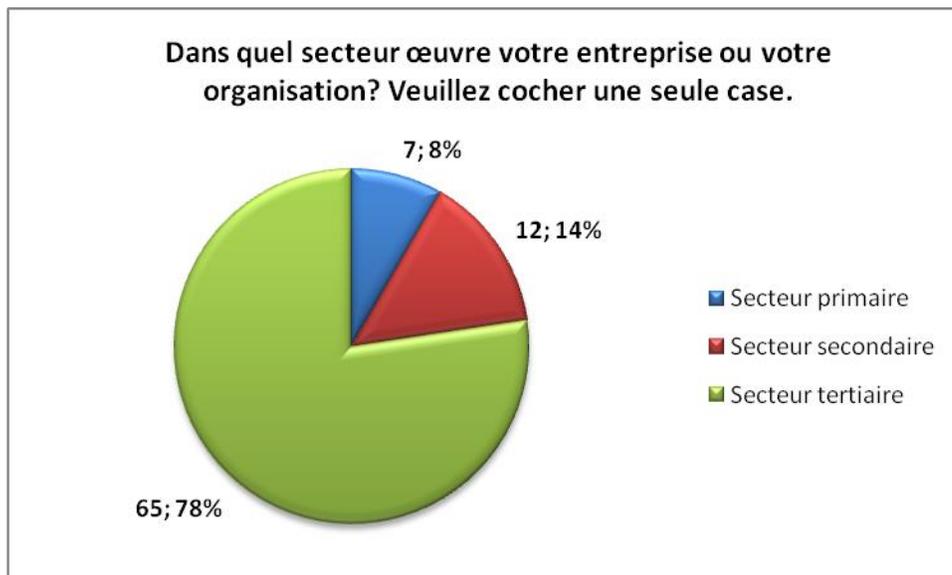
Répondants anglophones

What industry is your company or organization associated with? Please select one checkbox::

Response options	Percentage of responses	Number of responses
Primary sector (e.g., exploration of natural resources, agriculture, mining, forestry, fisheries)	10,9%	5
Secondary sector (e.g., processing, product manufacturing, food, pharmaceutical, electronics)	21,7%	10
Tertiary sector (e.g., retail trade, tourism, catering, consulting, legal services)	67,4%	31
Please specify		31
<i>Number of persons who have responded to this question</i>		46
<i>Number of persons who have skipped this question</i>		0

Sondage : Répondants francophones et anglophones cumulés

Graphique 6 : Secteurs d'activités



Nombre TOTAL de personnes ayant répondu à la question	84
Nombre TOTAL de personnes n'ayant pas répondu à la question	1

Domaines d'expertise :

- Soins de longue durée/santé
- Développement économique et communautaire
- Soins infirmiers
- Entrepreneur général
- Cabinet professionnel
- Aucun des choix, résidence pour personnes âgées de 55 et plus
- Développement économique communautaire
- Organisme régional de planification de la main-d'œuvre (sans-but lucratif)
- Droit
- Intervention et développement économique et communautaire
- Finances
- Magasin de détail - vêtements et chaussures
- Service communautaire
- Vente de produits de gibier et consultation dans le domaine du vin
- Éducation

- *Commerce détails*
- *Soins primaires*
- *Formation*
- *Communication*
- *Vente d'unités, pièces et service pour véhicules récréatifs*
- *Organisme sociocommunautaire*
- *Santé*
- *Éducation*
- *Finances*
- *Communications et transport*
- *Service... Home Reno's*
- *Health Care Physiotherapy*
- *Insurance*
- *We are wholesale for electrical, industrial and safety products*
- *Hospitality*
- *Health care*
- *Sales*
- *Activities for the elders*
- *Mechanical contractor*
- *Business consulting to First Nation communities and commercial lending to Aboriginally owned and controlled businesses*
- *Internet service provider and Consulting*
- *Mining and Construction*
- *Retail*
- *Clothing and footwear retailer*
- *Automotive repair*
- *Non profit - employment*
- *Community Based Charity providing educational services.*
- *Gas Station, Greyhound Bus Agent, Ski Doo /ATV Sales and Service, Hunting / Fishing Licence Issuer*
- *Financial services*
- *Professional accountant*
- *Manufacture and service mining equipment*
- *Catering*

- *Health Care Services*
- *Consulting services - for a municipality*
- *Construction*
- *Transportation*
- *Cash crop & Pick your own berries*
- *Health Care*
- *Legal services*
- *Tire shop*
- *Diesel manufacturing*

Entrevues : Répondants francophones et anglophones cumulés

Secteurs

- Secteur primaire (1)

- Secteur secondaire (3) - *Construction générale et industrielle, usine de transformation de produits du bois.*

- Secteur tertiaire (17) - *Création publicitaire, entreprise d'autobus scolaires, caisse populaire, services financiers, garderie, tourisme, centre d'appels - télécommunication, assurances, secteur de la santé, conseil scolaire, services funéraires, journal, quincaillerie/magasin général.*

Note : Un des employeurs interrogés a indiqué que son entreprise œuvre à la fois dans le secteur secondaire et dans le secteur tertiaire.

Annexe 2 - Nombre d'employés au sein des entreprises des répondants

Sondage : Répondants

Répondants francophones

Combien de personnes emploie votre entreprise ou votre organisation?

Options de réponse	Pourcentage de la réponse	Nombre de réponses
1 à 4 employés	36,8%	14
5 à 10 employés	18,4%	7
11 à 30 employés	18,4%	7
31 à 50 employés	5,3%	2
51 à 75 employés	5,3%	2
Plus de 75 employés.	15,8%	6
Si plus de 75, veuillez préciser le nombre		4
<i>Nombre de personnes ayant répondu à la question</i>		38
<i>Nombre de personnes n'ayant pas répondu à la question</i>		1

Si plus de 75, veuillez préciser le nombre :

- Environ 100
- 105
- 300
- 135

Répondants anglophones

How many people work for your business or your organization?

Response options	Percentage of responses	Number of responses
1 to 4 employees	35,6%	16
5 to 10 employees	24,4%	11
11 to 30 employees	11,1%	5
31 to 50 employees	8,9%	4
51 to 75 employees	4,4%	2
Over 75 employees	15,6%	7
If over 75, please specify		6
<i>Number of persons who have responded to this question</i>		45
<i>Number of persons who have skipped this question</i>		1

If over 75, please specify :

- 160
- 250
- 2500
- 150
- 105
- 110

Graphique 7 : Nombre d'employés



<i>Nombre TOTAL de personnes ayant répondu à la question</i>	83
<i>Nombre TOTAL de personnes n'ayant pas répondu à la question</i>	2

Entrevues : Répondants francophones et anglophones cumulés

- 1 à 4 employés (1) - 3 employés
- 5 à 10 employés (3) - 10 employés, employés à l'année
- 11 à 30 employés (5) - 24 employés, 17 employés
- 31 à 50 employés (4) - 50 employés : 35 francophones + 15 anglophones, 32 employés, davantage d'employés en haute saison
- 51 à 75 employés (1)
- Plus de 75 employés (6) - 2 750 employés, 110 employés, 250 employés, 165 employés, 200 employés

Annexe 3 - Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint

Tableau A - Hearst : Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint

Plus haut niveau de scolarité atteint	Hearst		Ontario		Canada	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Total – Population âgée de 25 ans et plus	3 600	100,0	8 771 320	100,0	22 935 460	100,0
Aucun certificat, diplôme ou grade	1 140	31,7	1 366 620	15,6	3 956 620	17,3
Diplôme d'études secondaires	720	20,0	2 111 855	24,1	5 300 080	23,1
Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires	1 740	48,3	5 292 840	60,3	13 678 765	59,6
Certificat d'une école de métiers	520	14,4	730 670	8,3	2 744 380	12,0
Certificat ou diplôme d'une école de métiers (excluant apprenti inscrit)	275	7,6	396 140	4,5	1 596 595	7,0
Certificat d'apprenti inscrit	245	6,8	334 525	3,8	1 147 790	5,0
Diplôme d'un collègue	695	19,3	1 895 340	21,6	4 487 520	19,6
Certificat universitaire inférieur au baccalauréat	110	3,1	387 200	4,4	1 100 325	4,8
Grade universitaire	415	11,5	2 279 630	26,0	5 346 530	23,3
Baccalauréat	280	7,8	1 376 455	15,7	3 347 425	14,6
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	110	3,1	272 180	3,1	571 525	2,5
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	0	0,0	63 675	0,7	151 715	0,7
Maîtrise	15	0,4	481 165	5,5	1 068 190	4,7
Doctorat acquis	0	0,0	86 155	1,0	207 680	0,9

Tableau B - Thunder Bay : Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint

Plus haut niveau de scolarité atteint	Thunder Bay		Ontario		Canada	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Total – Population âgée de 25 ans et plus	85 205	100,0	8 771 320	100,0	22 935 460	100,0
Aucun certificat, diplôme ou grade	15 570	18,3	1 366 620	15,6	3 956 620	17,3
Diplôme d'études secondaires	19 995	23,5	2 111 855	24,1	5 300 080	23,1
Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires	49 635	58,3	5 292 840	60,3	13 678 765	59,6
Certificat d'une école de métiers	10 420	12,2	730 670	8,3	2 744 380	12,0
Certificat ou diplôme d'une école de métiers (excluant apprenti inscrit)	5 110	6,0	396 140	4,5	1 596 595	7,0
Certificat d'apprenti inscrit	5 300	6,2	334 525	3,8	1 147 790	5,0
Diplôme d'un collègue	20 905	24,5	1 895 340	21,6	4 487 520	19,6
Certificat universitaire inférieur au baccalauréat	2 335	2,7	387 200	4,4	1 100 325	4,8
Grade universitaire	15 985	18,8	2 279 630	26,0	5 346 530	23,3
Baccalauréat	9 605	11,3	1 376 455	15,7	3 347 425	14,6
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	2 780	3,3	272 180	3,1	571 525	2,5
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	475	0,6	63 675	0,7	151 715	0,7
Maîtrise	2 520	3,0	481 165	5,5	1 068 190	4,7
Doctorat acquis	605	0,7	86 155	1,0	207 680	0,9

Tableau C - Nipissing Ouest : Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint

Plus haut niveau de scolarité atteint	Nipissing Ouest		Ontario		Canada	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Total – Population âgée de 25 ans et plus	10 225	100,0	8 771 320	100,0	22 935 460	100,0
Aucun certificat, diplôme ou grade	2 515	24,6	1 366 620	15,6	3 956 620	17,3
Diplôme d'études secondaires	2 375	23,2	2 111 855	24,1	5 300 080	23,1
Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires	5 340	52,2	5 292 840	60,3	13 678 765	59,6
Certificat d'une école de métiers	1 625	15,9	730 670	8,3	2 744 380	12,0
Certificat ou diplôme d'une école de métiers (excluant apprenti inscrit)	840	8,2	396 140	4,5	1 596 595	7,0
Certificat d'apprenti inscrit	790	7,7	334 525	3,8	1 147 790	5,0
Diplôme d'un collège	2 390	23,4	1 895 340	21,6	4 487 520	19,6
Certificat universitaire inférieur au baccalauréat	230	2,2	387 200	4,4	1 100 325	4,8
Grade universitaire	1 085	10,6	2 279 630	26,0	5 346 530	23,3
Baccalauréat	745	7,3	1 376 455	15,7	3 347 425	14,6
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	175	1,7	272 180	3,1	571 525	2,5
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	0	0,0	63 675	0,7	151 715	0,7
Maîtrise	150	1,5	481 165	5,5	1 068 190	4,7
Doctorat acquis	0	0,0	86 155	1,0	207 680	0,9

Tableau D - Grand Sudbury : Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint

Plus haut niveau de scolarité atteint	Grand Sudbury		Ontario		Canada	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Total – Population âgée de 25 ans et plus	112 030	100,0	8 771 320	100,0	22 935 460	100,0
Aucun certificat, diplôme ou grade	20 285	18,1	1 366 620	15,6	3 956 620	17,3
Diplôme d'études secondaires	25 640	22,9	2 111 855	24,1	5 300 080	23,1
Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires	66 105	59,0	5 292 840	60,3	13 678 765	59,6
Certificat d'une école de métiers	13 290	11,9	730 670	8,3	2 744 380	12,0
Certificat ou diplôme d'une école de métiers (excluant apprenti inscrit)	7 140	6,4	396 140	4,5	1 596 595	7,0
Certificat d'apprenti inscrit	6 150	5,5	334 525	3,8	1 147 790	5,0
Diplôme d'un collège	30 790	27,5	1 895 340	21,6	4 487 520	19,6
Certificat universitaire inférieur au baccalauréat	2 795	2,5	387 200	4,4	1 100 325	4,8
Grade universitaire	19 235	17,2	2 279 630	26,0	5 346 530	23,3
Baccalauréat	11 990	10,7	1 376 455	15,7	3 347 425	14,6
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	2 950	2,6	272 180	3,1	571 525	2,5
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	550	0,5	63 675	0,7	151 715	0,7
Maîtrise	3 025	2,7	481 165	5,5	1 068 190	4,7
Doctorat acquis	710	0,6	86 155	1,0	207 680	0,9

Tableau E - Kirkland Lake : Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint

Plus haut niveau de scolarité atteint	Kirkland Lake		Ontario		Canada	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Total – Population âgée de 25 ans et plus	5 665	100,0	8 771 320	100,0	22 935 460	100,0
Aucun certificat, diplôme ou grade	1 325	23,4	1 366 620	15,6	3 956 620	17,3
Diplôme d'études secondaires	1 215	21,4	2 111 855	24,1	5 300 080	23,1
Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires	3 120	55,1	5 292 840	60,3	13 678 765	59,6
Certificat d'une école de métiers	730	12,9	730 670	8,3	2 744 380	12,0
Certificat ou diplôme d'une école de métiers (excluant apprenti inscrit)	440	7,8	396 140	4,5	1 596 595	7,0
Certificat d'apprenti inscrit	295	5,2	334 525	3,8	1 147 790	5,0
Diplôme d'un collège	1 590	28,1	1 895 340	21,6	4 487 520	19,6
Certificat universitaire inférieur au baccalauréat	75	1,3	387 200	4,4	1 100 325	4,8
Grade universitaire	720	12,7	2 279 630	26,0	5 346 530	23,3
Baccalauréat	580	10,2	1 376 455	15,7	3 347 425	14,6
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	45	0,8	272 180	3,1	571 525	2,5
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	0	0,0	63 675	0,7	151 715	0,7
Maîtrise	45	0,8	481 165	5,5	1 068 190	4,7
Doctorat acquis	45	0,8	86 155	1,0	207 680	0,9

Tableau F - Welland : Population âgée de 25 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint

Plus haut niveau de scolarité atteint	Welland		Ontario		Canada	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Total – Population âgée de 25 ans et plus	36 110	100,0	8 771 320	100,0	22 935 460	100,0
Aucun certificat, diplôme ou grade	7 215	20,0	1 366 620	15,6	3 956 620	17,3
Diplôme d'études secondaires	10 930	30,3	2 111 855	24,1	5 300 080	23,1
Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires	17 970	49,8	5 292 840	60,3	13 678 765	59,6
Certificat d'une école de métiers	3 900	10,8	730 670	8,3	2 744 380	12,0
Certificat ou diplôme d'une école de métiers (excluant apprenti inscrit)	2 360	6,5	396 140	4,5	1 596 595	7,0
Certificat d'apprenti inscrit	1 540	4,3	334 525	3,8	1 147 790	5,0
Diplôme d'un collège	9 005	24,9	1 895 340	21,6	4 487 520	19,6
Certificat universitaire inférieur au baccalauréat	935	2,6	387 200	4,4	1 100 325	4,8
Grade universitaire	4 130	11,4	2 279 630	26,0	5 346 530	23,3
Baccalauréat	2 465	6,8	1 376 455	15,7	3 347 425	14,6
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	775	2,1	272 180	3,1	571 525	2,5
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	50	0,1	63 675	0,7	151 715	0,7
Maîtrise	765	2,1	481 165	5,5	1 068 190	4,7
Doctorat acquis	70	0,2	86 155	1,0	207 680	0,9

Annexe 4 - Compétences spécialisées ou techniques

Un ensemble des compétences spécialisées ou techniques ont été citées par les employeurs sondés et interrogés. Des employeurs ont fait référence davantage à des formations en tant que telles s'inscrivant dans le cadre d'un diplôme professionnel, d'un métier ou d'un baccalauréat universitaire :

- Sciences infirmières;
- Finances;
- Plans d'affaires;
- Développement économique;
- Simple comptable, Photoshop, In design, Suite Office;
- Rédaction de subvention;
- Événementiel;
- Gestion de projets;
- Marketing;
- Recherche et développement (innovation et créativité);
- Bilinguisme (oral et écrit);
- Service de soutien personnel;
- Charpenterie et ébénisterie;
- Résolution de problèmes et être à l'écoute des gens;
- Relations publiques;
- Utilisation d'outils (tournevis, pinces) et capacité de faire du câblage de réseautage;
- Service à la clientèle;
- Connaissance du milieu des affaires local afin d'augmenter ma clientèle;
- Santé et sécurité au travail;
- Rédaction de textes;
- Animation;
- Inclinaison mécanique;
- Communication;
- Gouvernance et fonctionnement des associations à but non lucratif;
- Capacité de recherche et de synthèse;
- Vulgarisation de l'information;
- Comptabilité et fiscalité;
- Compréhension des états financiers;
- Techniques de vente;
- Soins personnels;
- Syndicalisme;
- Physiotherapists and RMT have specialized physical assessment and diagnosis for the purpose of treatment through multiple means (ultra sound, mechanical therapy);
- Insurance knowledge;
- Forklift operation;
- Specific computer software/database used to track activities and lending (Outlook to track tasks, appointments, follow ups);
- Network Administration, wireless network fundamentals, Internet Security;

- Exceptional troubleshooting skills;
- Heavy duty equipment technician, millwright, metal fabricator, machinist;
- Detailed knowledge of the hydraulic industry;
- Organization skills;
- Cooking skills;
- Safe and knowledgeable handling of equipment, tools and caustic substances;
- Counselling, Personality Dimension, WHMIS, presentation skills;
- Small engine mechanic;
- Audit, accounting and taxation;
- Use of tools and mechanical equipment;
- Food safe;
- CPR, Personal Support skills, Rehabilitation skills;
- Business administrative;
- Trade certifications, safety certifications (fall protection, WHMIS, General Safety), Site specific certifications - orientations for industrial plants, Asbestos Worker Training;
- Pharmacist and pharmacy technician;
- Motor coach drivers;
- Rail workers;
- Knowledge of law and legal procedures;
- Heavy diesel mechanic skills ;
- Design graphique et développement des sites Web 5;
- Comptables professionnels : CPA, CA et CGA;
- Soutien administratif;
- Licence d'autobus (catégorie B);
- Informatique : Word, Excel, internet;
- Produits dangereux;
- Travailler en hauteur;
- Manipulation des pesticides et herbicides;
- Foresterie et sylviculture;
- Comptabilité;
- Planification financière;
- Fonctionnement d'une PME;
- Opération de machineries lourdes;
- Métiers de la construction (ébénisterie, plomberie, électricité, peinture, pose de planchers);
- Connaissance des différents matériaux (bois, acier, etc.);
- Lecture de plans et calculs;
- Water treatment;
- Éducation des petits (certificat);
- Service à la clientèle, comment communiquer avec les gens (communication/ empathie);
- Courtier d'assurances;
- Premiers soins/ techniques de réanimation;
- Maître-nageur;
- Outils et machineries d'entretien des terrains (tondeuse, outils de réparation divers, etc.);

- Laboratory technologist;
- Pharmacist;
- Diagnosing imaging technologist;
- Radiation therapist;
- Pharmacy technicians;
- Social workers;
- Psychologists,
- Child and youth workers;
- Éducation (brevet d'enseignement);
- Éducation de la petite enfance;
- Éducation spécialisée (comportement, apprentissage, autisme);
- Système de paye;
- Psychologie du deuil;
- Droits des testaments et succession;
- Pratiques d'embaumement;
- Electrical engineering;
- Operating engineering;
- Loader operators;
- Techniques d'entrevue;
- Journalisme;
- Approche aux patients;
- Chimiothérapie;
- Urgence (ACLS - Advanced Cardiac Life Support);
- TNCC-Trauma Nursing Core Course;
- Non violent Crisis Intervention;
- Obstétrique;
- Défibrillation;
- Salle d'opération;
- Point of Care Urinalysis;
- Transport of dangerous Goods;
- Minimal Lift.