

PLAN ANNUEL EMT DE 2008-2009

INTRODUCTION :

L'Entente Canada-Manitoba sur le marché du travail (EMT) a été signée le 11 avril 2008. Conformément à l'Entente, le Canada effectuera de nouveaux investissements au Manitoba, chaque année en commençant le 11 avril 2008 et se terminant le 31 mars 2014. Ces nouveaux investissements permettent au Manitoba d'accroître ses efforts pour appuyer le développement du marché du travail. On prévoit que la contribution du gouvernement du Canada au Manitoba pour l'exercice 2008-2009 sera d'environ 17 993 000 \$.

Les programmes financés dans le cadre de l'Entente compléteront les programmes provinciaux actuels sur le marché du travail et appuieront la stratégie globale de développement du marché du travail au Manitoba.

Le ministère de la Compétitivité, de la Formation professionnelle et du Commerce du Manitoba gèrera, au nom du Manitoba, les fonds de la présente Entente et fera participer d'autres ministères, comme le ministère des Services à la famille et du Logement, le ministère de l'Enseignement postsecondaire et de l'Alphabétisation, le ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse, et le ministère du Travail et de l'Immigration, dans la mise en œuvre des programmes.

OBSTACLES RELATIFS AU MARCHÉ DU TRAVAIL :

La pénurie de main-d'œuvre (nombre insuffisant de travailleurs disponibles) et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée (manque de compétences particulières dont les employeurs ont besoin chez les nouveaux travailleurs et les travailleurs actuels) constituent des défis de taille sur le marché du travail partout au Manitoba. Un faible taux de croissance naturelle de la population et un faible taux de chômage (4,4 % en 2007) continuent à restreindre la disponibilité de la main-d'œuvre et des compétences au Manitoba. En 2007, 42 % des chefs d'entreprises du Manitoba ont désigné « la pénurie de main-d'œuvre et la recherche d'employés qualifiés » comme « les obstacles les plus importants auxquels leurs entreprises devront s'affronter au cours des 12 prochains mois », comparativement à 23 %, en 2004 (Probe Research Inc. – Manitoba Business Leaders Index).

L'accroissement de l'activité économique, particulièrement dans l'Ouest canadien, a entraîné une concurrence plus importante pour le travail d'autres provinces de même qu'entre les collectivités au sein de la province. La demande élevée de travailleurs qualifiés se fait sentir dans la plupart des secteurs et des régions. Cependant, la pénurie de main-d'œuvre et de main-d'œuvre qualifiée est plus aiguë chez les employeurs des régions rurales et du Nord, et dans les secteurs agricole, manufacturier et de la construction. Puisqu'un certain nombre de grands projets de construction d'immobilisations sont prévus ou en cours dans la province, on prévoit que les métiers spécialisés devront faire face à des marchés encore plus serrés.

Les collectivités éloignées et du Nord ont éprouvé des difficultés à attirer et à maintenir des travailleurs qualifiés et professionnels même si elles offrent des incitations économiques. La capacité en matière

d'infrastructure pour le développement des compétences et la formation est également plus limitée dans ces régions. L'aptitude du Manitoba à développer la capacité dans ces collectivités constituera un facteur crucial pour faire prospérer le marché du travail.

Au cours des prochaines années, comme on prévoit que la croissance économique positive continuera d'imposer des exigences à un marché du travail déjà serré, les changements démographiques de la population et de la main-d'œuvre du Manitoba influenceront sur la disponibilité de la main-d'œuvre. Le Manitoba fait face à plusieurs défis démographiques incluant une main-d'œuvre vieillissante, une population autochtone jeune et en pleine croissance, et on compte sur l'immigration pour répondre aux exigences du marché du travail.

La population du Manitoba est vieillissante et la proportion de travailleurs âgés de la population active augmente. On prévoit que le nombre de départs à la retraite au Manitoba augmentera de presque 30 % entre 2008 et 2014. À mesure que les travailleurs âgés prendront leur retraite, il sera difficile de faire en sorte qu'il y ait suffisamment de nouveaux travailleurs – dotés de bonnes compétences – pour répondre aux besoins du marché du travail. Pour assurer la stabilité de la main-d'œuvre, il sera crucial d'appuyer efficacement le maintien en poste des travailleurs âgés et la transition sans heurts des nouveaux travailleurs, y compris le transfert de connaissances relatives au milieu de travail des travailleurs âgés aux nouveaux travailleurs.

La population autochtone du Manitoba est jeune; son âge médian est plus bas que celui de la population non autochtone. Cela veut dire que les jeunes Manitobains autochtones constitueront une proportion croissante de la main-d'œuvre. Bien qu'il y ait eu des améliorations au cours des dernières années, les Manitobains autochtones continuent d'afficher des taux de participation à la main-d'œuvre plus faibles que les Manitobains non autochtones. Afin que ces personnes réussissent mieux sur le marché du travail, il faudra les aider à accroître leur niveau de scolarisation et examiner l'absence d'accès à des possibilités économiques près de leur collectivité.

L'immigration au Manitoba a atteint son niveau le plus élevé depuis une cinquantaine d'années (plus de 10 000 arrivées en 2006) et contribue plus largement à la croissance que le taux de natalité. Comme la nouvelle cible provinciale est d'attirer 20 000 immigrants par année d'ici 2016, l'immigration internationale continuera à contribuer largement à la croissance de la population et de la main-d'œuvre du Manitoba. La population immigrante affiche généralement de hauts niveaux de scolarisation et de compétence, mais son intégration réussie au marché du travail pose des défis. Bien que le Manitoba dispose de l'un des taux d'emploi d'immigrants les plus élevés au Canada, les immigrants ne sont peut-être pas en mesure d'utiliser leurs compétences et leurs connaissances de façon efficace dans le marché du travail en raison d'un manque de connaissances linguistiques, d'autres compétences essentielles et de la non-reconnaissance des titres de compétence obtenus à l'étranger.

D'autres groupes sous-représentés et sous-utilisés sur le marché du travail comme les personnes handicapées, les prestataires d'aide sociale et les Manitobains employés mais moins bien payés, pourraient également contribuer plus largement à l'augmentation des possibilités sur le marché du travail. De nombreux employeurs au Manitoba pourraient en faire davantage pour reconnaître le potentiel de ces groupes inutilisés et sous-représentés qui représentent une source de travailleurs possible pour leurs effectifs. Le fait de maximiser la participation de tous ces groupes à la population active aidera à satisfaire à la demande de travailleurs dans les années à venir. Pour ce faire, il faudra

déployer des efforts concertés afin de préparer ces personnes à participer à des programmes d'emploi et de formation, d'accroître leur accès à ces services et d'augmenter leur niveau de compétences au moyen de formation en milieu de travail et à l'extérieur de celui-ci.

Enfin, le fait de veiller à ce que les compétences de la main-d'œuvre du Manitoba soient pleinement reconnues et utilisées demeure un défi pour l'avenir. Les employeurs et les collectivités peuvent améliorer les résultats obtenus à cet égard en développant une meilleure capacité de la planification de la main-d'œuvre, du recrutement et du maintien en poste des travailleurs et de la formation et de l'évaluation des compétences en milieu de travail et au sein des collectivités. Il est essentiel d'établir la planification de carrière et le développement professionnel pour les travailleurs actuels ainsi que pour les nouveaux travailleurs et les personnes qui réintègrent le marché du travail. L'augmentation du roulement de la main-d'œuvre ainsi que le besoin d'améliorer continuellement les processus productifs et d'adopter de nouvelles technologies exigeront un perfectionnement continu de la main-d'œuvre actuelle pour que le Manitoba demeure compétitif.

ENGAGEMENT DE L'INTERVENANT

Tous les ans, lors de l'élaboration du Plan annuel EMT, le Manitoba consultera une vaste gamme d'intervenants dans le but d'assurer que les programmes et les services financés dans le cadre de l'EMT répondent aux besoins et aux priorités de la province relativement au marché du travail. En 2007 et 2008, le Manitoba a consulté divers groupes et organismes sur des questions du marché du travail soit au moyen de consultations ciblées et liées au marché du travail ou lors de travaux continus en matière de conception et d'administration des programmes. Les renseignements ainsi obtenus ont été utilisés pour éclairer l'élaboration d'un plan pluriannuel EMT et du présent Plan annuel. Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba, le ministère qui administre les subventions aux termes du présent accord pour le gouvernement du Manitoba, a également mené des consultations à grande échelle auprès d'autres ministères lors de l'élaboration du Plan pluriannuel EMT et du présent Plan.

Les récentes activités de consultation qui ont servi à éclairer la planification de l'EMT sont résumées ci-dessous :

Conseils sectoriels du Manitoba

En 2007, une réunion de consultation a eu lieu réunissant des représentants de 17 conseils sectoriels pour discuter des questions actuelles du marché du travail et des programmes de l'Entente du marché du travail. Lors de la consultation, la discussion a été axée sur les questions du marché du travail, le financement actuel du gouvernement, les programmes d'EMT possibles et le rapport entre ceux-ci et la pénurie de main-d'œuvre de divers secteurs.

Commission sur l'avenir de l'apprentissage (CAP)

La Commission sur l'avenir de l'apprentissage a été créée en septembre 2007 et son mandat est de consulter les intervenants sur les questions de pénurie de main-d'œuvre, du taux de participation aux programmes d'apprentissage et de l'engagement de l'employeur en matière d'apprentissage. Entre novembre et décembre 2007, la CAP a tenu un total de 14 réunions de consultation faisant intervenir des particuliers, des employeurs, des organismes et des membres du grand public dans les villes de Winnipeg, de Brandon et de Thompson.

Étude sur les employeurs du Manitoba

En 2007, on a mené un sondage auprès de 1000 employeurs de toutes les régions et des secteurs économiques dans le but d'évaluer leurs points de vue sur la qualité et le nombre de personnes faisant partie du réservoir de main-d'œuvre, les pratiques et les défis en matière de recrutement et de rétention des travailleurs, les fonds réservés à la formation et au développement, les compétences de planification de la main-d'œuvre et les programmes gouvernementaux.

Plan d'action sur l'éducation et l'emploi chez les Autochtones (PAEEA)

Entre juillet et novembre 2007, la Direction générale de l'éducation des Autochtones a tenu sept consultations auprès d'intervenants autochtones dans le cadre du renouvellement du Plan d'action sur l'éducation et l'emploi chez les Autochtones du Manitoba. Le but de ces consultations était d'obtenir des renseignements et des commentaires en vue d'aider dans la planification du nouveau Plan d'action. Les intervenants consultés ont compris des groupes communautaires autochtones, des parents autochtones et des intervenants autochtones du milieu de l'éducation.

Stratégie d'établissement des immigrants

La tenue d'une série de consultations et de groupes de réflexion à grande échelle a eu lieu pour diriger l'élaboration de la stratégie manitobaine d'établissement des immigrants qui inclut une composante sur l'intégration au marché du travail. Plus de 120 immigrants et réfugiés nouvellement arrivés, de leaders de la communauté ethnoculturelle, de fournisseurs de service et d'autres intervenants travaillant directement avec des immigrants et des réfugiés ont participé au processus de consultation.

Stratégie manitobaine d'alphabétisation des adultes

Un processus de consultation public a été annoncé en avril 2008 dans le cadre de l'élaboration d'une stratégie provinciale d'alphabétisation des adultes. Le processus de consultation comprend des réunions publiques, des réunions d'intervenants, des discussions à tous les niveaux gouvernementaux et des mémoires.

Les participants aux programmes du marché du travail, les partenaires et les fournisseurs de services recevront, de façon ponctuelle, des renseignements.

En plus des consultations ciblées et résumées ci-dessus, le gouvernement du Manitoba reçoit régulièrement des renseignements et des commentaires d'une vaste gamme d'intervenants du marché du travail du simple fait qu'il offre des programmes liés au marché du travail à l'échelle de la province. Ces groupes comprennent les suivants : les employeurs et les organismes qui représentent des employeurs, les particuliers et les organismes qui représentent des particuliers, les groupes et les organismes communautaires, les établissements d'enseignement et de formation, les fournisseurs de services, d'autres ordres de gouvernement et intervenants.

1^{ER} DOMAINE DE PRIORITÉ : PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES

But : Doter les Manitobains des compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail.

Dépenses prévues en 2008-2009 :

10 800 000 \$

Objectif annuel de 2008-2009 :

S/O*

Objectifs

Objectifs du Plan pluriannuel :

- Accroître l'accès et la participation aux programmes d'éducation et de formation (c.-à-d. la formation liée au marché du travail) pour aider à la préparation des personnes au marché du travail.
- Assurer des résultats favorables aux participants des programmes de formation liée au marché du travail.

Autres objectifs :

- Développer les compétences des particuliers de sorte à les aider à satisfaire aux conditions liées au marché du travail des employeurs manitobains.
- Augmenter le taux d'emploi et améliorer la qualité de vie des Manitobains peu spécialisés et à faible revenu.

Activité prévue

- Fournir un soutien financier direct aux personnes admissibles pour les aider à payer les coûts de participation aux programmes de formation liée au marché du travail dont la durée maximale est de deux ans.
- Formation axée sur des projets, y compris le développement de possibilités d'emploi actuelles ou la mise sur pied de nouvelles occasions à l'aide de fournisseurs de services de tiers parti pour répondre aux besoins des clients de l'EMT là où la capacité actuelle est insuffisante ou là où les programmes n'existent pas.

- Domaines privilégiés en 2008-2009 :
 - Perfectionner les compétences des prestataires de l'Aide à l'emploi et au revenu (aide sociale) et des personnes ayant une invalidité;
 - Formation professionnelle dans les domaines à forte demande, y compris la formation professionnelle et la formation préparatoire à l'exercice d'un métier ou à un programme d'apprentissage;
 - L'ALA, l'alphabetisation et d'autres programmes de formation liés aux compétences essentielles et destinés aux immigrants.

Prestation des services**

- Les bureaux du gouvernement du Manitoba seront chargés de l'administration et du versement de l'aide financière aux particuliers.
- La formation sera offerte par des établissements publics et privés, et par des fournisseurs de services de tiers parti nommés dans les ententes actuelles.

Clients et prestataires ciblés

Prestataires admissibles aux termes de l'EMT :

- Les personnes sans emploi qui ne sont pas des clients de l'AE et les personnes employées qui sont peu spécialisées, y compris les parents uniques, les immigrants, les Autochtones et les personnes ayant une invalidité.

1^{ER} DOMAINE DE PRIORITÉ : PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES

But : Doter les Manitobains des compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail.

RÉSULTATS

Résultats attendus

- Les personnes qui n'avaient pas accès à la formation liée au marché du travail par le passé y participeront.
- Les participants termineront avec succès les programmes de formation.
- Le niveau de compétence des participants augmentera.
- Les participants obtiendront des titres de compétence et une reconnaissance professionnelle.
- Les participants auront les compétences nécessaires pour obtenir et retenir un emploi.
- Les participants occuperont de meilleurs emplois (p. ex., ils ne dépendront plus de l'aide sociale, ils gagneront un meilleur salaire, ils occuperont des emplois à temps plein au lieu d'emplois à temps partiel s'ils le désirent, etc.).

Indicateurs

Indicateurs d'EMT de l'annexe II :

- Le nombre de personnes qui participent aux programmes de formation.
- La proportion de participants qui remplissent un plan de formation.
- Le nombre et la proportion de participants ayant un emploi dans les trois et douze mois après avoir rempli un plan de formation.

Autres indicateurs :

- *Les autres indicateurs seront élaborés pour les années à venir.*

* L'année 2008 - 2009 servira d'année de référence qui permettra de fixer des objectifs pour les fins des plans EMT dans les années à venir.

** La formation sur les lieux de travail est comprise dans le 2^e domaine de priorité : Capacité de l'employeur en matière de RH. Les projets de formation communautaires sont compris dans le 3^e domaine de priorité : Capacités communautaires.

2^E DOMAINE DE PRIORITÉ : CAPACITÉ DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE RH

Clients et prestataires ciblés

But : Les employeurs manitobains auront la capacité de gérer et de développer leurs ressources humaines de façon efficace.

Dépenses prévues en 2008-2009 :
3 600 000 \$

Objectifs annuels de 2008-2009 :
S/O*

Objectifs

Objectifs du Plan pluriannuel :

- Améliorer la capacité des employeurs manitobains dans l'évaluation des compétences de leurs effectifs.
- Augmenter les fonds réservés à la formation offerte en milieu de travail par les employeurs manitobains.

Autres objectifs :

- Créer des occasions qui permettraient aux travailleurs d'avancer dans les rangs et des occasions au niveau d'entrée dans les professions connexes pour les nouveaux employés et ceux qui sont en réinsertion.
- Augmenter le niveau de compétences de la main-d'œuvre actuelle du Manitoba.
- Aider les employeurs manitobains à pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de pourvoir aux postes vacants.
- Augmenter la productivité et le niveau de concurrence des entreprises manitobaines.

Activité prévue

- Mettre en place des plans qui amélioreraient l'approche actuelle à la prestation de services dans le but de fournir des programmes et des services destinés au personnel en milieu de travail.
- Fournir un soutien aux employeurs en vue de les aider à procéder à l'évaluation et à la reconnaissance des compétences en milieu de travail.
- Fournir un soutien aux employeurs en vue de les aider à fournir une formation sur les lieux aux personnes admissibles (nouveaux employés et travailleurs actuels).

- Domaines privilégiés en 2008-2009 :
 - Intégrer des services de ressources humaines à d'autres services destinés aux entreprises et aux particuliers (dans le cadre du guichet unique pour les entreprises).
 - Petites et moyennes entreprises (PME).
 - L'alphabétisation et d'autres compétences essentielles, y compris certaines compétences liées au milieu du travail pour immigrants.
 - Winnipeg et le nord du Manitoba.
 - Les industries et les secteurs privilégiés par la conjoncture économique.

Prestation des services

- La majorité des programmes sera offerte dans le milieu de travail des employeurs manitobains avec le soutien des conseillers de tiers parti et des membres du personnel du gouvernement du Manitoba.
- L'envergure du réseau des conseils sectoriels du Manitoba sera agrandie et sa capacité améliorée pour aider dans la prestation de ces services.
- Les services seront également offerts par le truchement d'un nouveau centre de formation liée aux compétences essentielles en milieu de travail (WEST), un groupe que l'on crée actuellement en partenariat avec les employeurs et l'industrie.

- De nombreux ministères de la province du Manitoba participeront à la conception et à la coordination de ces services, y inclus : Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, Travail et Immigration, Agriculture, Alimentation et Initiatives rurales, et Enseignement postsecondaire et Alphabétisation.

Clients et prestataires ciblés**

Prestataires admissibles aux termes de l'EMT :

- Les personnes employées qui sont peu spécialisées (travailleurs actuels).
- Les personnes sans emploi qui ne sont pas des clients de l'AE (nouveaux employés).

Autres prestataires :

Les employeurs manitobains.

2^E DOMAINE DE PRIORITÉ : CAPACITÉ DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE RH

But : Les employeurs manitobains auront la capacité de gérer et de développer leurs ressources humaines de façon efficace.

RÉSULTATS

Résultats attendus

- Les programmes et les services seront mieux intégrés et les employeurs seront sensibilisés davantage aux services offerts, ce qui les aidera à répondre à leurs besoins en matière de ressources humaines.
- Un plus grand nombre d'entreprises manitobaines se prévaudront des programmes et des services.
- Les employeurs adopteront une approche plus stratégique pour déterminer leurs besoins en matière de main-d'œuvre et y répondre.
- Un plus grand nombre d'employeurs mèneront des évaluations des compétences professionnelles et offriront des occasions de perfectionnement et de formation liées au milieu du travail.
- Les employeurs accorderont plus de ressources à l'évaluation et au perfectionnement des compétences au sein de leur milieu de travail.
- Un plus grand nombre de particuliers profiteront du soutien des entreprises manitobaines pour les encourager à faire évaluer leurs compétences et les perfectionner.
- La main-d'œuvre manitobaine sera plus spécialisée et productive.
- Les employeurs manitobains seront plus en mesure de répondre à la pénurie d'une main-d'œuvre qualifiée et de pourvoir aux postes vacants.
- Les entreprises manitobaines seront plus concurrentielles.

Indicateurs

Indicateurs d'EMT de l'annexe II :

- Le nombre de particuliers qui font évaluer leurs compétences liées au milieu de travail.
- Le nombre de particuliers qui suivent une formation liée au milieu de travail.
- Le nombre d'immigrants et d'Autochtones qui se prévalent des programmes et des services liés au milieu de travail.

Autres indicateurs :

- *Les autres indicateurs seront élaborés pour les années à venir.*

* L'année 2008 - 2009 servira d'année de référence qui permettra de fixer des objectifs pour les fins des plans EMT dans les années à venir.

** On prévoit que les immigrants et les Autochtones constitueront une proportion importante de ces clients.

3^E DOMAINE DE PRIORITÉ : CAPACITÉS COMMUNAUTAIRES

But : Les collectivités manitobaines seront en mesure d'appuyer la croissance du marché du travail et d'en tirer parti.

Dépenses prévues en 2008-2009 :

1 800 000 \$

Objectifs annuels de 2008-2009 :

S/O*

Objectifs

Objectifs du Plan pluriannuel :

- Aider et appuyer les collectivités à planifier en vue de la croissance du marché du travail.
- Aider les collectivités à développer les marchés du travail de leur localité.

Autres objectifs :

- Assurer que les résidents de la collectivité aient les compétences, les qualifications et la reconnaissance nécessaires pour pouvoir tirer profit des occasions d'emploi locales.
- Assurer que les industries et les employeurs de toutes les régions manitobaines aient accès à une main-d'œuvre stable et qualifiée.
- Appuyer le développement économique des collectivités manitobaines.

Activité prévue

- Fournir un soutien à l'élaboration et à l'administration des programmes et des projets communautaires en matière d'évaluation des compétences et de formation destinés aux personnes admissibles.
- Offrir des possibilités de formation au personnel d'organismes communautaires leur permettant de procéder à l'évaluation et à la reconnaissance des acquis (ERA) et de d'offrir une formation sur les compétences essentielles aux résidents locaux.
- Offrir des ateliers au personnel d'organismes communautaires de sorte à augmenter leur capacité de planifier et de financer de façon stratégique des événements et des activités de formation, et de faire participer la main-d'œuvre locale aux possibilités de formation liée au marché du travail.

• Domaines privilégiés en 2008-2009 :

- Les collectivités nordiques, rurales et éloignées;
- Les quartiers urbains à faible revenu;
- Les secteurs de ressources naturelles, y compris les industries minières et forestières.

Prestation des services**

- L'évaluation des compétences des personnes admissibles et le développement de projets à l'intention de celles-ci seront organisés par des organismes communautaires.
- Les ateliers et la formation destinés aux organismes communautaires seront offerts principalement par des coordonnateurs d'activités de formation de tiers parti avec l'aide des membres du personnel du gouvernement du Manitoba.

- Dans la mesure du possible, ces initiatives seront prévues en consultation avec les collectivités et le conseil sectoriel des employeurs du Nord.
- De nombreux ministères du gouvernement du Manitoba participeront à la conception et à la prestation de ces services, y compris : Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, Affaires autochtones et du Nord, Sciences, Technologie, Énergie et Mines.

Clients et prestataires ciblés

Prestataires admissibles aux termes de l'EMT :

- Les personnes sans emploi qui ne sont pas des clients de l'AE et les

Autres prestataires :

- Les employeurs locaux.

personnes employées qui sont peu spécialisées.

- Les collectivités et les résidents de celles-ci.

3^E DOMAINE DE PRIORITÉ : CAPACITÉS COMMUNAUTAIRES

But : Les collectivités manitobaines seront en mesure d'appuyer la croissance du marché du travail et d'en tirer parti.

RÉSULTATS

Résultats attendus

- Les collectivités et les organismes communautaires auront un meilleur niveau de compétences et une meilleure capacité liée à la planification et au développement de leurs marchés de travail locaux.
- Les collectivités adopteront une approche plus stratégique dans la planification et le développement de leurs marchés de travail locaux.
- Les membres des collectivités auront accès à des services d'emploi et de formation de qualité au sein de leurs collectivités.
- Les collectivités et les organismes communautaires évalueront et développeront les compétences des personnes admissibles.
- La main-d'œuvre des collectivités sera dotée d'un meilleur niveau de compétences.
- Les employeurs et les industries de la localité seront plus en mesure de répondre à la pénurie d'une main-d'œuvre qualifiée et de pourvoir aux postes vacants.
- Les membres de la collectivité auront des emplois durables.

Indicateurs

Indicateurs d'EMT de l'annexe II :

- Le nombre de personnes participant aux programmes et aux services.
- La proportion des participants qui auront achevé des programmes ou qui auront utilisé des services.
- Le nombre et la proportion de participants ayant un emploi dans les trois et douze mois après l'achèvement d'un programme ou après avoir utilisé un service.

Autres indicateurs :

- *Les autres indicateurs seront élaborés pour les années à venir.*

* L'année 2008 - 2009 servira d'année de référence qui permettra de fixer des objectifs pour les fins des plans EMT dans les années à venir.

** Un soutien financier direct aux clients individuels est compris dans le 1^{er} domaine de priorité : Perfectionnement des compétences.

4^E DOMAINE DE PRIORITÉ : OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

But : Le Manitoba disposera d'une main-d'œuvre suffisante pour appuyer la croissance économique.

Dépenses prévues en 2008-2009 :
900 000 \$

Objectifs annuels de 2008-2009 :
S/O*

Objectifs

Objectifs du Plan pluriannuel :

- Retenir les travailleurs actuels de la population active.
- Aider les groupes sous-représentés à intégrer et à réintégrer le marché du travail.

Autres objectifs :

- Améliorer le succès sur le marché du travail et la qualité de vie des Manitobains peu spécialisés et à faible revenu.
- Augmenter le taux de participation provinciale du marché du travail de sorte à pallier la pénurie de main-d'œuvre à l'échelle du Manitoba.

Activité prévue

- Fournir un soutien aux programmes et aux services pour aider les personnes à se préparer à l'emploi ou aux occasions de formation, y compris : les évaluations servant à déterminer l'état de préparation à l'emploi ou à la formation, les services de counselling d'emploi, la préparation de plans liés à la préparation à l'emploi ou à la formation, l'ALA ou l'alphabétisation et d'autres programmes de préparation à l'emploi.
- Fournir un soutien aux activités liées aux projets de sorte à aider certains groupes et personnes à risque élevé d'être mieux placés pour leur permettre de participer aux programmes de formation ou aux activités du marché du travail (p. ex., les jeunes à risque, les personnes qui sont sur le point de quitter des établissements correctionnels).
- Fournir un soutien aux programmes et aux services pour aider les personnes à rester en formation, en poste ou sur le marché du travail.

• Domaines privilégiés en 2008-2009 :

- Améliorer l'évaluation de la préparation à l'emploi ou à la formation et les méthodes et processus d'aiguillage;
- Préparer les participants prestataires d'Aide à l'emploi et au revenu (aide sociale) à la formation ou à l'emploi;
- Les programmes liés au marché du travail destinés aux travailleurs plus âgés;
- L'intégration du marché du travail par les immigrants.

Prestation des services

- La majorité des programmes et des services seront offerts au moyen d'ententes actuelles avec les fournisseurs de services de tiers parti et des bureaux du gouvernement du Manitoba.
- Certains programmes seront offerts par les établissements d'enseignement et de formation publics (en incluant des programmes spéciaux offerts dans les installations de formation au sein d'établissements correctionnels provinciaux).

- Des partenariats seront également créés avec les employeurs pour aider à faire en sorte qu'il existe un lien plus étroit entre les clients de l'EMT et les possibilités d'emploi.
- De nombreux ministères du gouvernement du Manitoba participeront à la conception et à la prestation de ces services, y compris : Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, Services à la famille et Logement, Enseignement postsecondaire et Alphabétisation, et Justice.

Clients et prestataires ciblés

Prestataires admissibles aux termes de l'EMT :

Autres prestataires :

- Les personnes sans emploi qui ne sont pas des clients de l'AE et les personnes employées qui sont peu spécialisées.
- Les employeurs manitobains qui sont à la recherche de travailleurs.

4^E DOMAINE DE PRIORITÉ : OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

But : Le Manitoba disposera d'une main-d'œuvre suffisante pour appuyer la croissance économique.

RÉSULTATS

Résultats attendus

- Les participants se livreront à des évaluations de préparation à l'emploi ou à la formation avant d'être recommandés aux programmes et aux services.
- L'aiguillage des participants vers les programmes et les services s'avérera un service efficace et convenable.
- Les participants auront une meilleure compréhension des marches à suivre pour atteindre leurs buts et objectifs en matière d'emploi.
- Les participants seront prêts à tirer profit des possibilités de formation et du marché du travail.
- Le Manitoba sera doté d'une main-d'œuvre plus inclusive et représentative.
- Les employeurs manitobains seront plus en mesure de répondre à la pénurie de main-d'œuvre et de pourvoir aux postes vacants.

Indicateurs

Indicateurs d'EMT de l'annexe II :

- Le nombre de personnes participant aux programmes et aux services.
- La proportion des participants qui auront achevé des programmes ou qui auront utilisé des services.
- Le nombre et la proportion de participants ayant un emploi dans les trois et douze mois après l'achèvement d'un programme ou après avoir utilisé un service.

Autres indicateurs :

- *Les autres indicateurs seront élaborés pour les années à venir.*

* L'année 2008 - 2009 servira d'année de référence qui permettra de fixer des objectifs pour les fins des plans EMT dans les années à venir.

5^E DOMAINE DE PRIORITÉ : UTILISATION DES COMPÉTENCES

But : Les membres de la population active du Manitoba utiliseront pleinement leurs compétences.

Dépenses prévues en 2008-2009 :
900 000 \$

Objectifs annuels de 2008-2009 :
S/O*

Objectifs

Objectifs primaires :

- Appuyer les personnes de sorte à assurer qu'elles soient en mesure d'utiliser leurs compétences sur le marché du travail de façon efficace.
- Aider les personnes à obtenir une reconnaissance de leurs acquis, des titres de compétence, une évaluation et une reconnaissance de leurs compétences.

Autres objectifs :

- Aider les employeurs manitobains à répondre aux exigences du marché du travail et pallier la pénurie de main-d'œuvre.
- Augmenter la productivité et la concurrence des entreprises manitobaines.

Activité prévue

- Appuyer l'accès des personnes admissibles aux programmes et aux services pour les aider à utiliser leurs compétences sur le marché du travail en incluant :
 - des services d'évaluation et de reconnaissance, y compris les services de reconnaissance des titres de compétence et des qualifications obtenus à l'étranger;
 - des services de reconnaissance des acquis (RA);
 - des services et des ressources liés au développement professionnel et à la gestion.
- Élaborer et mettre en œuvre des méthodes et des processus améliorés qui soient liés à l'évaluation et à la reconnaissance des compétences.

Domaines privilégiés en 2008-2009 :

- La coordination des services d'évaluation des clients;
- Déterminer la pénurie de compétences et de possibilités de formation (l'apprentissage, les compétences essentielles et l'alphabétisation);
- Les services de reconnaissance des titres de compétence et des qualifications obtenus à l'étranger;
- La contribution au plan d'action relatif à la production (dans le cadre du guichet unique pour les entreprises).

Prestation des services**

- Les services seront offerts principalement au moyen d'ententes actuelles avec des fournisseurs de services de tiers parti et des bureaux du gouvernement du Manitoba.
- Les services seront également offerts par le truchement d'un nouveau centre de formation liée aux compétences essentielles en milieu de travail (WEST), un groupe que l'on crée actuellement en partenariat avec les employeurs et l'industrie.
- La division de l'évaluation du centre WEST élaborera des outils et des méthodes d'évaluation avec l'aide des membres du personnel du gouvernement du Manitoba.
- De nombreux ministères du gouvernement du Manitoba participeront à la conception et à la prestation de ces services, y compris : Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, Travail et Immigration, Enseignement postsecondaire et Alphabétisation.

Clients et prestataires ciblés

Prestataires admissibles aux termes de l'EMT :

- Les personnes sans emploi qui ne sont pas des clients de l'AE et les personnes employées qui sont peu spécialisées.

5^E DOMAINE DE PRIORITÉ : UTILISATION DES COMPÉTENCES

But : Les membres de la population active du Manitoba utiliseront pleinement leurs compétences.

RÉSULTATS

Résultats attendus

- Les services d'évaluation et de reconnaissance des compétences seront mieux coordonnés dans tous les domaines de priorité.
- Les Manitobains se livreront à l'évaluation et à la reconnaissance de leurs compétences et acquis.
- Les immigrants se livreront à l'évaluation et à la reconnaissance de leurs qualifications et titres de compétence.
- Les personnes, les employeurs et le gouvernement dépenseront davantage au chapitre de l'éducation et de la formation.
- Les compétences et les habiletés des Manitobains seront utilisées sur le marché du travail de façon plus efficace.
- Les employeurs manitobains seront plus en mesure de répondre aux exigences du marché du travail et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- Les entreprises manitobaines seront plus productives et concurrentielles.

Indicateurs

Indicateurs d'EMT de l'annexe II :

- Le nombre de personnes participant aux programmes et aux services.
- La proportion des participants qui auront achevé des programmes ou qui auront utilisé des services.
- Le nombre et la proportion de participants ayant un emploi ou suivant des études ou une formation dans les trois et douze mois après l'achèvement d'un programme ou après avoir utilisé un service.

Autres indicateurs :

- *Les autres indicateurs seront élaborés pour les années à venir.*

* L'année 2008 - 2009 servira d'année de référence qui permettra de fixer des objectifs pour les fins des plans EMT dans les années à venir.

** Les services liés au marché du travail figurent au 2^e domaine de priorité : Capacité de l'employeur en matière de RH.