



NWT Small Communities Employment Strategy

A Strategy to provide targeted employment
and training supports in the small communities of the NWT





Table of Contents

- Message from the Minister3
- Introduction4
 - The Need for a New Approach5
 - Engagement and Approaches5
- Strategic Direction6
 - Vision for Success.....6
 - Principles.....6
- Strategic Linkage to the *Skills 4 Success Initiative*7
 - Strategy Goals – A Framework for Success7
- Overview8
 - Education and Training.....8
 - Employment and the Economy10
 - Social12
 - Communication and Coordination14
- Action Plan15
 - Goal 1:** Increase Skill Levels through Relevant Education and Training15
 - Goal 2:** Bridge Education and Employment Gaps through Targeted Supports.....16
 - Goal 3:** Grow the NWT Workforce through Partnerships17
 - Goal 4:** Improve Decision-making with Relevant Labour Market Information.....18
- Implementation/Next Steps19
- Performance Measurement Plan20
- Working Together for Improved Opportunities and Outcomes.....23



Message from the Minister

It is with great pleasure that I share with you the *NWT Small Communities Employment Strategy 2018 to 2024*. A first of its kind, this Strategy outlines how the Government of the Northwest Territories (GNWT) will enhance employment and training opportunities and outcomes in small NWT communities.

The *NWT Small Communities Employment Strategy* is closely linked to the larger *Skills 4 Success (S4S) Strategy*, mirroring its goals and ensuring that skills development and training programs address local labour market demands. It is an important document that lays the groundwork, through actions and objectives, to building a skilled local workforce and a strong local economy.

Together, we can grow and strengthen the NWT workforce and I'd like to take this opportunity to thank everyone who participated in focus groups, interviews or the online survey. It is with your input that this Strategy has been developed and will be used to meet the needs of NWT residents.

The vision of this Strategy is *NWT residents in small communities have the knowledge, skills and attitudes for employment success*. The principles, objectives and actions you will read in the coming pages have been developed with this vision in mind.

Over the next six years, the *NWT Small Communities Employment Strategy* will direct our work to address education and employment gaps across the North and strengthen our relationships with business and industry. We've listened to what you've told us about how we can support communities to grow and thrive. We've learned from all of our partners across government, business and industry, and built on the work to date.



We look forward to implementing the Strategy and working with NWT residents to create a strong labour market with opportunities across the North.

Honourable Caroline Cochrane
Minister of Education, Culture and Employment



Photo Credit: Skills Canada

Introduction

The Government of the Northwest Territories (GNWT), through the Department of Education, Culture and Employment (ECE), develops and delivers career and employment programs and services in the Northwest Territories (NWT). ECE provides supports for job seekers, employers and community organizations through labour market agreements and training programs as well as through research and planning to meet the current and emerging needs of the NWT.

In 2015, the GNWT released its *Skills 4 Success 10-Year Strategic Framework*, highlighting labour force needs in the NWT up to the year 2030. This was followed by the *S4S, 4-Year Action Plan 2016-2020*, which provided a road map on how to improve employment success for NWT residents, close skill gaps for in-demand jobs, and effectively respond to employer and industry needs.

The S4S Framework and Action Plan build upon other key GNWT strategies, which together, provide a full continuum of education and training supports to assist NWT residents in achieving successful life and work outcomes. The GNWT's Early Childhood Framework and Action Plan, *Right from the Start*, is committed to making sure every child gets the right start towards a bright future; the *Education Renewal and Innovation Framework: Directions for Change* is focused on system-wide improvements to Kindergarten to Grade 12 education in the NWT to better serve students and ensure it keeps pace with changing needs; and S4S aims to ensure that NWT residents are positioned for success in filling jobs that are in-demand today and will be needed in the future.

As part of the *S4S, 4-Year Action Plan 2016-2020*, ECE committed to creating the first ever *NWT Small Communities Employment Strategy* (Strategy), which will enhance employment and training opportunities and outcomes in small NWT communities. For the purposes of this Strategy, the focus will be on communities outside of Yellowknife, and investments will be targeted to those communities with the greatest needs.

This Strategy focuses on the key areas addressed under the *Skills 4 Success 10-Year Framework*, which includes bridging employment and education gaps, increasing skill levels, growing the NWT workforce and improving decision making. However, the Strategy is also heavily focused on employment outcomes for residents. As such, many of the key actions are focused on the creation of jobs, whether this is through infrastructure and economic development projects, partnerships or through support for business development.



The Need for a New Approach

Employment and employability issues cut across various federal, territorial and municipal jurisdictions. Recognizing and strengthening these connections by working together will underpin the collaborative approach of this Strategy. Through the engagement process, it was noted that the issues facing small communities are not new. A coordinated effort is needed to address systemic barriers to employment, overlap of programs and access to funding. The Strategy recognizes the need to support the foundational aspects of employment and employability as well as the tactical aspects of program delivery.

Statistics from the NWT Labour Market Forecast and Needs Assessment identifies labour market demand up to the year 2030. It is noted that many of these jobs will be outside small communities, either in the larger regional centres or in the mineral and extraction industries. The Strategy will aim to prepare community residents for those vacancies should they choose to pursue them. At the same time, it will look to explore and expand local employment opportunities for those residents who prefer to remain closer to home. This will be done by working with existing territorial, regional and local strategies and plans, and by strengthening partnerships.

Engagement and Approaches

Three complementary research approaches were undertaken for this Strategy: listening to residents and stakeholders, learning from existing GNWT initiatives, and learning from others.

Direct feedback from engaged residents and community stakeholders was critical to the development of this Strategy. Community focus groups, key informant interviews and an online survey were undertaken, building off of the activities that were undertaken as part of the S4S initiative. Feedback received through community engagements were compiled into a “What We Heard” report, which was released in November 2017.

In addition to listening to residents and stakeholders, current territorial, regional and local strategies and frameworks were reviewed. The aim was to find themes, overlap and points of intersection among these various strategies. As well, strategies from within Canada and around the world that are aimed at increasing employment and livelihood activities in remote or rural communities were reviewed. There was also relevant material from the academic world and in reports from government and non-government organizations, both within the territories and elsewhere.



Strategic Linkage to the *Skills 4 Success Initiative*

This Strategy aligns with the goals set out in the *Skills 4 Success Strategic 10-Year Framework and 4-Year Action Plan 2016-2020*. In some cases, the goal descriptors have been slightly modified to reflect a small community employment focus.

Strategy Goals – A Framework for Success

1. Increase Skill Levels through Relevant Education and Training



PROGRAMS

Skills development and programming addresses local labour market demands and builds long-term capacity in communities.

3. Grow the NWT Workforce through Partnerships



NWT WORKFORCE

Communities are able to build a capable local workforce that expands and capitalizes on residents' skills and retains people locally to contribute to the ongoing growth of the economy.

2. Bridge Education and Employment Gaps through Targeted Supports



SUPPORTS

NWT residents in communities access supports and incentives that are relevant, effective and aligned with local labour market needs.

4. Improve Decision-making with Relevant Labour Market Information



INFORMATION

Students, teachers, parents, job seekers, employers, partners, and career development practitioners have easy access to relevant, accurate and timely labour market information to make informed career and business decisions.



Overview

Education and Training

The NWT Labour Market Forecast and Needs Assessment inform us that the majority of future jobs will require high school completion and higher education.

Children start in the primary system as a cohort. As our youth progress through the education system, there are anticipated exit points: high school, post-secondary, graduate, post-graduate. At each exit point, the cohort gets smaller, creating a pyramid¹ of participation. However, not all students exit at these points, as graduation rates in the NWT are consistently lower than the rest of Canada. Risk factors for dropping out of school are higher for boys, Indigenous youth and those in small communities².

In order to have the workforce that is required for the future, we need early interventions to ensure youth finish high school, and also graduate with skills, knowledge and attitudes that will enable them to pursue higher education and skills development to enter the workforce.

There is a tendency to think of education and training as a youth issue; however, the concept of life-long learning has been adopted as a framework for adults. Life-long learning offers a means to adapt to the constantly evolving technological nature of work. The foundation of life-long learning is literacy. Literacy incorporates not just the written word, but also essential skills such as numeracy and problem solving.

As part of the engagement process, the need for life skills, numeracy skills, literacy skills and basic workplace etiquette were noted by many community residents. Foundational skills programming that includes literacy and embedded essential skills has been incorporated into this Strategy, as it must be acquired before entering the workforce or undertaking training opportunities to increase employability.

¹ Reference Labour Market Forecast and Needs Assessment

² https://www.ece.gov.nt.ca/sites/www.ece.gov.nt.ca/files/resources/fact_sheet_-_graduation_rates_in_the_nwt_-_updated_november_2016.pdf



Career and life skills training is especially needed at the middle school and high school levels. Many young people finish high school only to discover they need to upgrade their courses or marks for acceptance into post-secondary education programs. There is a need for dedicated resources to advise students on educational pathways leading to a career of their choice, and to keep youth motivated and engaged in learning and planning for their future.

There are initiatives already underway to support the education and training needs of residents, including youth. These include:

- ***Education Renewal and Innovation Framework: Directions for Change***

The *Education Renewal Framework: Directions for Change* (2013) and the three-year rolling Action Plan directly address the underlying causes for poor student achievement such as wellness, safety and issues of disengagement with school. The Plan supports NWT students to complete school and successfully engage in post-secondary learning, employment opportunities and life.

- ***Apprenticeship, Trades and Occupational Certification (ATOC) Strategy***

The *ATOC Strategy* outlines how the GNWT will improve training, apprenticeship and certification opportunities in skilled trades and industrial occupations across the NWT, which will contribute to filling the gaps in the NWT labour market. As part of this Strategy, particular focus is placed on identifying and communicating pathways for youth and students to enter the skilled trades.

While there are many formal approaches to learning, it is important to note that some of the best learning happens informally, in the home, on the land and in the community. Experiential learning is at the heart of adult education principles.



Employment and the Economy

Historically, economic growth in the NWT has been driven by oil and gas extraction (18% of GDP), diamond mining (16%) and public administration (14%). Both mining and oil and gas extraction reached their peak a number of years ago and, while diamond mining is currently increasing from a low in 2012, increases in GDP do not always equate to an increase in employment. Furthermore, the mining, oil and gas, and construction sectors are very sensitive to pressures of the global commodities market and, therefore, job growth will be volatile in these sectors in the coming years.

Currently, small communities operate in a mixed economy consisting of domestic, traditional (e.g. trapping, hunting, fishing, arts and crafts, etc.) and wage earning activities. A balanced mixed economy can allow residents to be self-sustaining in communities where employment will not come from large-scale employers.

Wage earning opportunities exist in various sectors for communities. Sectors that offer opportunities to connect to or create employment and economic growth for communities include tourism and cultural enterprises, agriculture, aquaculture and the knowledge economy.

Employment is the exchange of work for wages.

Employment can be tracked and measured using various tools and indexes such as employment insurance claims and tax returns. On the other hand, livelihood comprises capabilities, assets (both material and social resources) and activities required as a means of living. Livelihoods are difficult to track as they can operate outside of formal regulated systems. As an example, a teacher who is employed by a school board makes their livelihood through teaching. A hunter is not employed by anyone, yet makes their livelihood through hunting. Both are contributing meaningfully to their community, one is simply easier to track than the other.

While this Strategy focuses on employment, it is important to note that a mixed economy can allow residents to be self-sustaining, especially in communities where there's a shortage of wage-based jobs. It will take the right combination of residents involved in livelihood and employment activities for the community and its residents to thrive.



To maximize success, it is important to maintain momentum and build on key initiatives that support enhancing employment and the economy. These include:

- ***NWT Economic Opportunities Strategy and Implementation Plan (2013)***

The *NWT Economic Opportunities Strategy* helps to guide the development of economic potential in all regions of the NWT, strengthening and diversifying the NWT's economy to result in an enhanced quality of life for all NWT residents. The Strategy highlights that vibrant, healthy, well-educated NWT residents contribute to economic growth and the traditional economy is essential to the NWT's well-being.

- ***NWT Mineral Development Strategy and Implementation Plan (2014-2019)***

The *NWT Mineral Development Strategy* aims to realize the potential of mineral resources and ensure lasting prosperity for NWT residents and communities. Enhancing Indigenous engagement and community capacity building is a key element to build community capacity and develop an educated, trained and readily available northern workforce.

- ***Tourism 2020: Opening Our Spectacular Home to the World (2016)***

A core component of the *Tourism 2020 Strategy* is the importance of the tourism sector. The Strategy highlights the linkages and dependence on a partnership with ECE for the tourism training needed to build a strong, skilled, local tourism workforce.

In addition to the large-scale strategies noted above, additional work has been done or is in the process of being developed on other sectors, including agriculture, commercial fishing, manufacturing and forestry. A strategy for employment in small communities must be flexible to support the varying economic strategies that exist or will be introduced in the future.

Moving forward, there are many infrastructure projects that will be undertaken in communities. Projects include upgrades to water treatment facilities, road improvements and new multi-use recreational facilities. These projects are made possible through federal and territorial funding, and it is important that partnerships are established to maximize employment in the completion of infrastructure projects.



Photo Credit: Paddlefest

Social

The social fabric of small communities is their strength. Close family ties and a strong sense of community belonging are enduring characteristics of small communities. These communities evoke a sense of “home” for their residents; and home sickness, for many, when not in the community. The strength and pull of a tightly woven community cannot be understated or underestimated when residents make choices around employment and education.

In some communities, drug and alcohol abuse are loosening the once strong social fabric. Mental illness is taking a heavy toll on communities. A lack of adequate housing and childcare further stretches communities as they try to support their residents, often with limited resources.

The social aspect of employment is the foundation upon which successful outcomes will be forged. This foundational work is being addressed through the following:

- ***Northwest Territories Community Wellness Initiatives***
The *Community Wellness Initiative* program is focused on healthy child and youth development, mental health and addictions, healthy living and disease prevention. The mental health area has a strong emphasis on youth programming, cultural identity and traditional values to support mental wellness in the NWT. The focus on wellness speaks to the need to build healthy communities in tandem with preparing residents for training and jobs.
- ***NWT Housing Corporation Strategic Renewal (2017)***
From December 2016 through February 2017, the NWT Housing Corporation (NWT HC) conducted a housing engagement survey soliciting broad, wide-ranging input from residents and stakeholders. This feedback is helping to focus a review of NWT HC programs, services, initiatives, policies and guidelines in order to decrease barriers in accessing programs and services, and to renew the Strategic Plan. These actions will support economic opportunities that will benefit the territory and residents.



Photo Credit: Pat Kane

- ***Territorial Anti-Poverty Action Plan,***

The *Territorial Anti-Poverty Action Plan* provides funding to community-based partners, supporting community priorities for wellness and developing additional options for action. The Action Plan was the GNWT’s response to reducing poverty in the NWT. Departments sharing in the Action Plan include: ECE; Health and Social Services (HSS); NWT Housing Corporation; Industry, Tourism and Investment (ITI); Municipal and Community Affairs (MACA); and the Department of Justice (DOJ).

- ***Mind and Spirit Mental Health and Addictions Strategic Framework***

The *Mental Health and Addictions Strategic Framework* builds on existing strengths of connectedness to culture and community, which are some of the strongest preventive foundations against mental health crisis and substance abuse in our territory. Grounded in a population-health approach, the Framework sets the direction and philosophies for care. Connected to this Framework are the following strategic plans: a *Child and Youth Mental Wellness Action Plan*, a *Mental Health Action Plan*, and an *Addictions Recovery Action Plan*.

- ***Right from the Start Early Childhood Development Framework and Action Plan***

The *Right from the Start Framework and Action Plan* reflects the GNWT’s commitment to the future success of our most important resource, our children. *Right from the Start* guides investments in early childhood development programs and services by both ECE and HSS.



Communication and Coordination

All levels of government must work together to improve employment success for NWT residents in communities by providing programs and supports that directly address local education and training needs, and economic realities.

Existing partnerships exist between GNWT departments, the federal government, Indigenous governments, Aurora College, the NWT Association of Communities (NWTAC), Local Government Administrators of the NWT (LGANT), NWT business and industry sector, and local entrepreneurs; however, there is still room to enhance these partnerships.

Regional training partnerships are also an existing vehicle that can be used to encourage collaboration, especially to identify and offer relevant training. There are also a number of regional community interagency groups that can work towards improving communication and targeting resources. Through collaboration, supports can be allocated to those in transition as well as to ensure that there are jobs available at the end of the training cycle through job placements.

It is important to ensure that efforts are not duplicated when working with communities. Some communities have labour market or economic plans that have been created and approved by their respective leadership, and these plans must be considered in determining programs and initiatives that will be offered in communities.

Meanwhile, other communities are without existing plans to guide the delivery of programs and initiatives. Moving forward, there is an opportunity to support communities with community-based labour market planning. The creation of community labour market plans will be an important step towards identifying what is needed at the community level.

The need to communicate with local communities and partners, using appropriate tools and technologies, is critical to enhancing employment and training opportunities and outcomes in communities. The development of a comprehensive communications plan is a critical component to increase awareness of labour market information and programs.



Photo Credit: Aurora College



SUPPORTS

Goal 2:
Bridge Education and Employment Gaps through Targeted Supports

Objectives

- 2.1. Increase labour market participation by removing barriers to employment.
- 2.2. Prepare residents for future job opportunities that meet regional and local needs.
- 2.3. Support youth in pursuing education and skills development programs that lead to NWT occupations in demand.

Key Actions

- Support the establishment of child and youth counsellor positions into schools and communities to focus on addressing health and risk factors that make it difficult for people to attain sustainable employment.
- Support the creation of new childcare spaces and programs in communities.
- Collaborate with partners to enhance and deliver foundational skills programming in communities.
- Improve career development services by introducing a Career Development Officer (CDO) training program, revising ECE programming and streamlining application processes to support occupations in demand.
- Establish career and education advisor positions to guide students in grades 8-12 and youth, aged 18-24, toward success in occupations in demand.
- Invest in programs and initiatives to engage youth in the labour market through education, training and work experience.



Goal 3:

Grow the NWT Workforce through Partnerships

Objectives

- 3.1. Support territorial/regional strategies and local-based labour market plans that encourage sustainable employment.
- 3.2. Improve communication on the suite of skills development and training programs available to communities and their residents.

Key Actions

- Partner with communities to support the development of community labour market development plans.
- Enhance ECE programming by introducing a Job Creation Partnerships funding stream to support the creation of employment opportunities in communities.
- Integrate employment and training supports into the development and implementation of community infrastructure and economic development projects.
- Develop a comprehensive communications plan to increase awareness of labour market information and programs.
- Develop an inventory of GNWT funded small community employment supports to improve awareness of available resources.



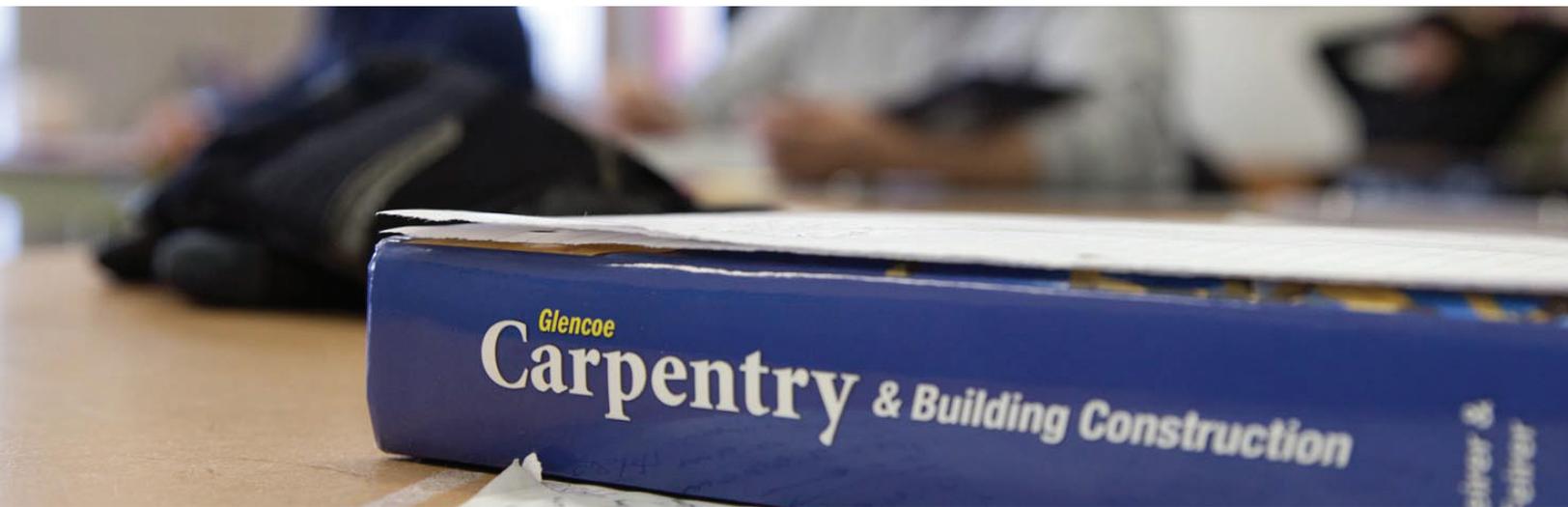
Goal 4:
Improve Decision-making with Relevant Labour Market Information

Objectives

- 4.1 Utilize labour market information to partner effectively with employers, training providers, communities and regional training partnerships.
- 4.2 Communicate labour market information to NWT residents to support them in making career and education decisions.

Key Actions

- Introduce an online tool to assist students, teachers, parents, job seekers, employers, partners, career development practitioners and adults in academic and career development planning and goal setting.
- Integrate the NWT Labour Market Forecast and Needs Assessment information into the school system and adult career development services to support career and education decision-making.



Goal 1: Increase Skill Levels through Relevant Education and Training

Objectives	Performance Measure(s)	Data Source	Data Collection Responsibility
1.1. Provide skills development and training programs that address identified labour market needs.	Number of skills development and training interventions delivered	Administrative Data	ECE
1.2. Increase capacity to deliver community-based training.	Number and type of community-based training programs offered Number of communities offering training programs delivered by a local trainer	Administrative Data	ECE

Goal 2: Bridge Education and Employment Gaps through Targeted Supports

Objectives	Performance Measure(s)	Data Source	Data Collection Responsibility
2.1. Increase labour market participation by removing barriers to employment.	NWT labour force participation rate in communities NWT employment rate in communities	NWT Bureau of Statistics	ECE
2.2. Prepare residents for future job opportunities that meet regional and local needs.	Number of individuals who report that they are better prepared for employment Number of individuals who enhanced skills through job readiness training	Interview or survey of stakeholders and residents Administrative Data	ECE
2.3. Support youth in pursuing education and skills development programs that lead to NWT occupations in demand.	Percent of students in communities enrolled in education and skills development programs that relate to NWT occupations in demand Percent of students who link their academic and career decisions to NWT labour market information	Administrative Data	ECE



Goal 3: Grow the NWT Workforce through Partnerships

Objectives	Performance Measure(s)	Data Source	Data Collection Responsibility
3.1. Support territorial/regional strategies and local-based labour market plans that encourage sustainable employment.	<p>Number of communities with community labour market development plans</p> <p>Number of individuals who participated in strategic infrastructure and economic development projects as a result of integrating ECE training and employment supports</p> <p>Number of jobs created in communities as a result of ECE program funding</p>	Administrative Data	ECE
3.2. Improve communication on the suite of skills development and training programs available to communities and their residents.	<p>Number and type of promotional tools introduced to raise awareness of labour market information, programs and resources among partners, employers, job seekers and the general public</p> <p>Number and type of engagements completed with partners, employers, job seekers and the general public</p>	Administrative Data	ECE

Goal 4: Improve Decision-making with Relevant Labour Market Information

Objectives	Performance Measure(s)	Data Source	Data Collection Responsibility
4.1 Utilize labour market information to partner effectively with employers, training providers, communities and regional training partnerships.	Percent of programs and initiatives delivered in communities through partnerships that support NWT occupations in demand or locally identified needs	Administrative Data	ECE
4.2 Communicate labour market information to NWT residents to support them in making career and education decisions.	<p>Implementation of a labour market information (LMI) portal</p> <p>Number and type of registered users of LMI portal</p> <p>Number of visits to LMI portal</p> <p>Number of schools in communities that use LMI in career and program planning</p>	Administrative Data	ECE



Working Together *for Improved Opportunities and Outcomes*

Partnerships are essential to improving employment outcomes in the NWT. In developing the Strategy, ECE met with a range of stakeholders to gather their ideas and perspectives on ways to enhance employment and training opportunities and outcomes in the NWT.

The GNWT is committed to working with partners and stakeholders, including Indigenous governments, communities (leadership and staff), employers, residents, GNWT departments, and Aurora College.

As we move forward, we will continue to listen to our partners and stakeholders, learn and build from other GNWT initiatives, and research and review the best practices of other jurisdictions.



Department of Education, Culture and Employment
P.O. Box 1320, Yellowknife, NT X1A 2L9
www.skills4success.ca
www.ece.gov.nt.ca



Programme d'emploi dans les petites collectivités des TNO

Un programme pour fournir des services de soutien ciblés en matière d'emploi et de formation dans les petites collectivités des TNO





Table des matières

Mot du ministre	3
Introduction	4
La nécessité d'une nouvelle démarche	5
Mobilisation et approches	5
Orientation stratégique	6
Vision	6
Principes.....	6
Lien stratégique avec l'initiative <i>Des compétences pour réussir</i>	7
Objectifs de la stratégie – Un cadre propice au succès	7
Aperçu	8
Éducation et formation	8
Emploi et économie	10
Tissu social	12
Communications et coordination.....	14
Plan d'action.....	15
But n° 1 : Relever les niveaux de compétence par une éducation et une formation pertinentes	15
But n° 2 : Combler les besoins en éducation et en emploi grâce à des mesures de soutien ciblées	16
But n° 3 : Accroître la main-d'œuvre des TNO par des partenariats	17
But n° 4 : Améliorer la prise de décisions à l'aide de données pertinentes sur le marché du travail.....	18
Mise en œuvre ou prochaines étapes.....	19
Plan de mesure du rendement.....	20
Travailler conjointement à l'amélioration des occasions et des résultats	23



Mot du ministre

Je suis ravi de vous présenter le *Programme d'emploi dans les petites collectivités des TNO 2018-2024*. Ce Programme, le premier du genre, décrit comment le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) favorisera les occasions et les résultats en matière d'emploi et de formation dans les petites collectivités des TNO.

Le *Programme d'emploi dans les petites collectivités des TNO* s'inscrit dans l'initiative *Des compétences pour réussir*, dont elle reprend les objectifs. Il permet de s'assurer que les programmes de renforcement des compétences et de formation répondent à la demande du marché du travail local. Cet important document jette les bases, à l'aide de mesures et d'objectifs, de la création d'un effectif local qualifié et d'une économie locale solide.

Collectivement, nous pouvons accroître et renforcer la main-d'œuvre des TNO. Je tiens à remercier tous les participants aux groupes de discussion, aux entrevues et au sondage en ligne. Vos commentaires ont permis d'élaborer ce programme et seront pris en considération afin de répondre aux besoins des Ténois.

Le Programme repose sur la conviction que les *Ténois de petites collectivités possèdent les connaissances, les compétences, et les attitudes nécessaires à leur réussite sur le marché du travail*. Les principes, les objectifs, et les mesures dont il sera question au fil des pages suivantes ont été élaborés dans l'esprit de cette vision.

Au cours des six prochaines années, le *Programme d'emploi dans les petites collectivités des TNO* orientera nos travaux visant à remédier aux lacunes en matière d'éducation et d'emploi dans le Nord et à renforcer nos relations avec les entreprises et l'industrie. Nous avons écouté vos commentaires sur la façon dont nous pouvons aider les collectivités à grandir et à s'épanouir. Nous avons appris de nos partenaires de l'ensemble du gouvernement, des entreprises et de l'industrie, et nous nous sommes inspirés des travaux réalisés jusqu'à présent.

Nous sommes impatients de mettre le Programme en œuvre



et de collaborer avec les Ténois à la création d'un marché du travail solide, qui offre des possibilités à l'ensemble du Nord.

Madame Caroline Cochrane
Ministre de l'Éducation, de la Culture et de la Formation



Crédit photo : Skills Canada

Introduction

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO), par l'intermédiaire du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF), élabore et met en œuvre des programmes et services de perfectionnement professionnel et d'employabilité aux Territoires du Nord-Ouest (TNO). Le MÉCF appuie les chercheurs d'emploi, les employeurs, et les organismes communautaires par le truchement d'ententes relatives au marché du travail et de programmes de formation, ainsi qu'au moyen de recherche et de planification pour répondre aux besoins actuels et futurs des TNO.

En 2015, le GTNO a publié le Cadre stratégique décennal de l'initiative *Des compétences pour réussir*, qui mettait en évidence les besoins en main-d'œuvre des TNO jusqu'en 2030. Le Plan d'action quadriennal 2016-2020 de l'initiative *Des compétences pour réussir* a ensuite offert une feuille de route sur les façons de favoriser la réussite des Ténois en matière d'emploi, de remédier aux lacunes en matière de compétences pour les emplois recherchés, et de répondre efficacement aux besoins des employeurs et de l'industrie.

Le cadre stratégique et le plan d'action de l'initiative *Des compétences pour réussir* ont été inspirés d'autres stratégies importantes du GTNO; conjointement, ils offrent une gamme complète d'outils d'aide à l'éducation et à la formation pour permettre aux Ténois d'atteindre leurs objectifs autant sur le plan personnel que professionnel. Le cadre et plan d'action pour le développement de la petite enfance du GTNO, *Partir du bon pied*, vise à s'assurer que chaque enfant obtiennent un bon départ vers un avenir prometteur; le Cadre d'action pour la réforme et l'innovation en éducation : Nouvelles orientations vise à apporter des améliorations à l'ensemble du système d'éducation des TNO, de la maternelle à la 12^e année, pour mieux desservir les élèves et s'adapter à l'évolution des besoins.

L'initiative *Des compétences pour réussir* a pour but d'assurer que les Ténois sont bien placés pour occuper des emplois qui sont actuellement recherchés et le seront également à l'avenir.

Dans le cadre du Plan d'action quadriennal 2016-2020 de l'initiative *Des compétences pour réussir*, le MÉCF s'est engagé à créer le tout premier *Programme d'emploi dans les petites collectivités des TNO*, qui favorisera les occasions d'emploi et de formation dans les petites collectivités des TNO. Aux fins de ce programme, l'accent sera mis sur les collectivités à l'extérieur de Yellowknife, et les investissements cibleront les collectivités qui en ont le plus besoin.

Cette stratégie porte sur les principaux domaines visés dans le cadre stratégique décennal de l'initiative *Des compétences pour réussir*, qui permet de corriger les lacunes en matière d'emploi et d'éducation, de relever les niveaux de compétence, d'accroître la population active des TNO et d'améliorer la prise de décisions. Cependant, cette stratégie est aussi grandement axée sur les résultats en matière d'emploi pour les résidents. Par conséquent, de nombreuses mesures déterminantes sont axées sur la création d'emplois, dans le cadre de projets d'infrastructure ou de développement économique, de partenariats, ou de soutien au développement des entreprises.



La nécessité d'une nouvelle démarche

Les questions relatives à l'emploi et à l'employabilité recourent diverses compétences fédérales, territoriales, et municipales. La reconnaissance et le renforcement de ces liens grâce à un travail collectif permettront d'appuyer la démarche coopérative de ce programme. Dans le cadre du processus de mobilisation, il a été souligné que les problèmes des petites collectivités ne sont pas nouveaux. Un effort concerté est nécessaire pour aborder les obstacles systémiques à l'emploi, le chevauchement de programmes, et l'accès au financement. La Stratégie reconnaît la nécessité d'appuyer les éléments de base de l'emploi et de l'employabilité ainsi que les éléments tactiques de la mise en œuvre de programmes.

Les statistiques du document *Prévisions et évaluation des besoins du marché du travail aux Territoires du Nord-Ouest* mettent en évidence les besoins du marché du travail jusqu'en 2030. Il a été souligné que bon nombre de ces emplois seront situés hors des petites collectivités, c'est-à-dire dans les centres régionaux ou dans les mines. Le Programme préparera les résidents des collectivités à occuper ces postes vacants, s'ils décident de s'y intéresser. Il cherchera également à explorer et à élargir les possibilités d'emploi locales pour les résidents qui préfèrent demeurer à proximité de leur communauté. Pour ce faire, les stratégies et les plans territoriaux, régionaux et locaux actuels seront utilisés, et les partenariats seront renforcés.

Mobilisation et approches

Trois démarches de recherche complémentaires ont été adoptées pour le Programme : écouter les résidents et les intervenants, tirer des leçons des initiatives actuelles du GTNO, et apprendre des autres provinces et territoires.

La rétroaction directe de résidents et d'intervenants communautaires engagés a été essentielle à l'élaboration de ce programme. Des groupes de consultation communautaires, des entretiens avec des intervenants clés et un sondage en ligne se sont appuyés sur des activités de l'initiative *Des compétences pour réussir*. Les commentaires recueillis lors de la mobilisation communautaire ont été compilés dans un rapport « Ce que nous avons entendu », qui a été publié en novembre 2017.

Nous avons écouté les résidents et les intervenants, et nous avons examiné les stratégies et les cadres territoriaux, régionaux, et locaux actuels. L'objectif consistait à cerner des thèmes, des chevauchements, et des points d'intersection parmi ces diverses stratégies. De plus, des stratégies du Canada et du monde entier visant à favoriser l'emploi et les activités de subsistance dans les collectivités éloignées ou rurales ont été examinées, tout comme des documents pertinents du monde universitaire et des rapports d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, des territoires et d'ailleurs.



Orientation stratégique

Vision

Les Ténos des petites collectivités disposent des connaissances, des compétences, et des attitudes nécessaires pour réussir sur le marché du travail.

Principes

Les principes suivants orientent l'élaboration et la mise en œuvre de cette stratégie.

Intégrée :

Les partenariats sont essentiels à la réussite, et les activités stratégiques doivent être liées à d'autres stratégies et programmes complémentaires.

Durable :

Les répercussions culturelles, environnementales, et financières doivent être prises en considération.

Axée sur la collectivité :

La réussite doit être favorisée à l'échelle communautaire.

Fondée sur les besoins :

Les mesures de soutien doivent cibler les collectivités qui en ont le plus besoin.

Souple :

Un grand éventail d'outils, de ressources, et de programmes est nécessaire afin de répondre aux besoins locaux changeants.

Axée sur les résultats et la responsabilité :

Les décisions, l'affectation des ressources, le rendement, les normes et les résultats doivent respecter des normes de transparence et de responsabilité pour l'ensemble des intervenants.



Lien stratégique avec l'initiative

Des compétences pour réussir

Cette stratégie correspond aux objectifs énoncés dans le *Cadre stratégique décennal de l'initiative Des compétences pour réussir* et le *Plan d'action quadriennal 2016-2020*. Dans certains cas, les descripteurs d'objectifs ont été légèrement modifiés pour refléter l'accent sur l'emploi dans les petites collectivités.

Objectifs de la stratégie – Un cadre propice au succès

1. Augmenter le niveau de compétences grâce à l'éducation et à la formation.



PROGRAMMES

Les programmes de renforcement des compétences répondent aux demandes du marché local et renforcent les capacités à long terme dans les collectivités.

3. Développer la main-d'œuvre des TNO grâce à des partenariats.



MAIN-D'ŒUVRE
DES TNO

Les collectivités sont capables de constituer une main-d'œuvre compétente qui s'appuie sur les compétences des résidents et qui permet à ces derniers de rester dans leur collectivité et de contribuer à la croissance de l'économie.

2. Remédier aux lacunes relatives à l'éducation et à l'emploi grâce à des programmes de soutien ciblés.



MESURES
DE SOUTIEN

Dans les collectivités, les Tenois ont accès à des aides et à des mesures incitatives pertinentes et efficaces qui cadrent avec l'évolution des exigences du marché du travail local.

4. Améliorer la prise de décisions grâce à des renseignements pertinents sur le marché du travail.



INFORMATION

Les élèves, les enseignants, les parents, les chercheurs d'emploi, les employeurs, les partenaires et les praticiens du perfectionnement professionnel ont facilement accès à des renseignements pertinents, exacts et opportuns sur le marché du travail pour prendre des décisions professionnelles et d'affaires éclairées.



Aperçu

Éducation et formation

Le document intitulé *Prévisions et évaluation des besoins du marché du travail aux Territoires du Nord-Ouest* nous apprend que la majorité des emplois futurs exigera l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et d'études supérieures.

Lors de leur entrée à l'école primaire, les enfants font partie d'une cohorte. À mesure que nos jeunes progressent dans le système scolaire, ils atteignent des points de sortie : études secondaires, postsecondaires, deuxième cycle et troisième cycle. À chaque point de sortie, la cohorte rétrécit, créant ainsi une pyramide¹ de participation. Cependant, les étudiants ne quittent pas tous le système à ces points de sortie, comme en témoigne le taux d'obtention de diplôme des TNO, constamment inférieur à celui du reste du Canada. Les facteurs de risque du décrochage scolaire sont plus importants chez les garçons, les Autochtones, et les élèves des petites collectivités².

Pour obtenir la main-d'œuvre dont nous aurons besoin plus tard, des interventions précoces sont nécessaires; nous nous assurerons ainsi que les jeunes possèdent, lorsqu'ils décrochent leur diplôme d'études secondaires, les compétences, les connaissances, et les attitudes nécessaires à la poursuite d'études postsecondaires et au renforcement des compétences pour intégrer le marché du travail.

Il y a une tendance à considérer l'éducation et la formation comme un problème de jeunes; cependant, le concept de l'apprentissage permanent a été adopté comme cadre pour les adultes. L'apprentissage permanent permet de s'adapter à la technologie en constante évolution. La littéracie est la pierre angulaire de l'apprentissage permanent. Elle englobe non seulement la lecture et l'écriture, mais aussi des compétences essentielles, comme la numératie et la résolution de problèmes.

Dans le cadre du processus de mobilisation, de nombreux résidents des collectivités ont souligné l'importance des compétences de vie, des compétences en littéracie et en numératie, et de l'étiquette au travail. Un programme relatif aux compétences fondamentales, qui englobe la littéracie et les compétences essentielles, a été intégré à la stratégie, car ces compétences doivent être acquises avant d'intégrer le marché du travail ou de saisir des occasions de formation pour améliorer son employabilité.

¹ Selon les *Prévisions et évaluation des besoins du marché du travail aux Territoires du Nord-Ouest*

² https://www.ece.gov.nt.ca/sites/www.ece.gov.nt.ca/files/resources/fact_sheet_-_graduation_rates_in_the_nwt_-_updated_november_2016.pdf



Emploi et économie

Dans le passé, la croissance économique des TNO était stimulée par l'extraction pétrolière et gazière (18 % du PIB), l'extraction des diamants (16 %), et l'administration publique (14 %). L'extraction minière, pétrolière et gazière a atteint leur sommet il y a quelques années. Bien que l'extraction des diamants se redresse actuellement après avoir atteint un creux en 2012, une hausse du PIB ne correspond pas systématiquement à une croissance de l'emploi. De plus, les secteurs des mines, du pétrole et du gaz, et de la construction sont très sensibles aux pressions du marché mondial des matières premières. Par conséquent, la croissance de l'emploi dans ces secteurs sera volatile au cours des prochaines années.

De petites collectivités évoluent actuellement dans une économie mixte, axée sur des activités locales, traditionnelles (trappage, chasse, pêche, artisanat) et rémunératrices. Une économie mixte équilibrée permet aux résidents d'être autonomes dans les collectivités où l'emploi ne provient pas de grands employeurs.

Des occasions d'emplois rémunérés existent dans divers secteurs des collectivités. Les secteurs suivants offrent des occasions de création d'emplois ou de croissance économique pour les collectivités : les entreprises touristiques et culturelles, l'agriculture, l'aquaculture et l'économie du savoir.

L'emploi correspond à l'échange de travail contre rémunération. Il est possible de le mesurer à l'aide de divers outils et indices, comme les demandes d'assurance-emploi et les déclarations de revenus. Les moyens de subsistance englobent les capacités, les ressources (autant matérielles et sociales), et les activités requises pour vivre. Ils sont difficiles à mesurer, car ils peuvent s'écarter des systèmes réglementés officiels. Par exemple, l'enseignement est le moyen de subsistance d'un enseignant employé d'une commission scolaire. Un chasseur n'est l'employé de personne, mais la chasse est son moyen de subsistance. Ces deux personnes contribuent significativement à leur collectivité; il est simplement plus facile de mesurer la contribution de la première que de la deuxième.

Bien que ce programme soit axé sur l'emploi, il est important de souligner qu'une économie mixte permet aux résidents d'être autonomes, surtout dans les collectivités où les emplois rémunérés sont rares. Pour s'épanouir, la collectivité devra atteindre un équilibre entre les activités de subsistance et les emplois rémunérés.



Pour optimiser la réussite, il est important de maintenir la dynamique et de s'inspirer d'initiatives clés qui favorisent la croissance de l'emploi et de l'économie. Certaines de ces initiatives sont décrites ci-dessous.

- **Stratégie sur les perspectives économiques des TNO et plan de mise en œuvre (2013)**

La *Stratégie sur les perspectives économiques des TNO* aide au développement et à la réalisation du potentiel économique de toutes les régions des TNO, renforçant et diversifiant ainsi l'économie de tout le territoire, et améliorant la qualité de vie de tous les Ténois. Elle permet de souligner que les Ténois dynamiques, en santé et bien éduqués contribuent à la croissance économique, et que l'économie traditionnelle est essentielle au bien-être des TNO.

- **Stratégie d'exploitation des minéraux des TNO et plan de mise en œuvre (2014-2019)**

La *Stratégie d'exploitation des minéraux des TNO* vise à réaliser le plein potentiel des ressources minérales et à assurer la prospérité à long terme de la population et des collectivités ténoises. L'amélioration de la mobilisation de la population autochtone et le renforcement des capacités de la collectivité font partie intégrante de l'établissement d'une main-d'œuvre ténoise éduquée, qualifiée, et disponible.

- **Tourisme 2020 : Convier le monde entier à découvrir les TNO, un territoire spectaculaire (2016)**

L'importance du secteur touristique fait partie intégrante de la stratégie *Tourisme 2020*. Cette stratégie met en évidence les liens avec le MÉCF sur la formation en tourisme nécessaire à la création d'un effectif local compétent.

En plus des stratégies à grande échelle susmentionnées, des travaux supplémentaires ont été effectués ou sont en cours d'élaboration dans d'autres secteurs, notamment l'agriculture, la pêche commerciale, la fabrication et la foresterie. Une stratégie d'emploi dans les petites collectivités doit être souple pour appuyer les diverses stratégies économiques actuelles ou futures.

De nombreux projets d'infrastructure seront entrepris dans les collectivités, notamment des projets de rénovation d'installations de traitement de l'eau, de réfection de routes, et de construction de nouvelles installations récréatives polyvalentes. Ces projets sont possibles grâce au financement fédéral et territorial, et il est important d'établir des partenariats afin d'optimiser les possibilités d'emploi dans la réalisation de projets d'infrastructure.



Crédit photo : Pat Kane

- **Plan d'action anti-pauvreté territorial**

Le plan d'action anti-pauvreté territorial offre du financement à des partenaires communautaires pour appuyer les priorités communautaires en matière de mieux-être et élaborer d'autres mesures potentielles. Le GTNO a élaboré ce plan d'action pour réduire la pauvreté aux TNO. Les ministères suivants participent au plan d'action : le MÉCF, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), la Société d'habitation des TNO, le ministère de l'Industrie, du Tourisme et de l'Investissement (MITI), le ministère des Affaires municipales et communautaires (MAMC) et le ministère de la Justice.

- **Cadre stratégique sur la santé mentale et la lutte contre les dépendances Tête et esprit**

Ce cadre mise sur l'importance des liens entre les collectivités et leur culture, pilier de la prévention des crises de santé mentale et des la toxicomanie dans notre territoire. Reposant sur une approche axée sur la santé de la population, le cadre établit de nouvelles orientations et de nouveaux principes en matière de soins. Les plans stratégiques suivants sont liés à ce cadre : un *plan d'action sur le mieux-être mental chez les enfants et les jeunes*, un *plan d'action pour la santé mentale* et un *plan d'action pour le traitement des dépendances*.

- **Cadre et plan d'action pour le développement du jeune enfant Partir du bon pied**

Le cadre et le plan d'action *Partir du bon pied* reflètent l'engagement du GTNO envers la réussite future de notre ressource la plus importante : nos enfants. *Partir du bon pied* oriente les investissements du MÉCF et du MSSS dans les programmes et services de développement de la petite enfance.



Communications et coordination

Tous les paliers de gouvernement doivent travailler conjointement à l'amélioration de la réussite des Tenois des collectivités sur le marché du travail; pour ce faire, ils doivent offrir des programmes et des mesures d'aide qui visent directement les besoins en matière d'éducation et de formation et la réalité économique à l'échelle locale.

Des partenariats ont déjà été établis avec les ministères du GTNO, le gouvernement fédéral, les gouvernements autochtones, le Collège Aurora, l'Association des collectivités des Territoires du Nord-Ouest (ACTNO), le Regroupement des gestionnaires des administrations locales des TNO, le secteur des entreprises et de l'industrie des TNO et les entrepreneurs locaux; cependant, il est possible de renforcer ces partenariats.

Des partenariats de formation régionaux permettent également d'encourager la collaboration, plus particulièrement pour déterminer et offrir la formation pertinente. Divers groupes communautaires interorganismes tentent aussi d'améliorer la communication et le ciblage des ressources. Grâce à la collaboration, des mesures de soutien peuvent être offertes aux personnes en transition; ces mesures permettent également de s'assurer que des emplois soient offerts, par l'intermédiaire de placement professionnel, à la fin du cycle de formation.

Il est important d'éviter le dédoublement d'efforts dans le cadre du travail avec les collectivités. Certaines collectivités disposent de plans économiques ou de plans relatifs au marché du travail créés et approuvés par leurs leaders. Ces plans doivent être pris en considération au moment de déterminer les initiatives et les programmes qui seront offerts dans les collectivités.

Entre-temps, d'autres collectivités ne disposent actuellement d'aucun plan pour orienter la mise en œuvre de programmes et d'initiatives. Il sera possible d'aider les collectivités au moyen de la planification communautaire sur le marché du travail. La création de plans communautaires sur le marché du travail constituera une étape importante dans la détermination des éléments nécessaires à l'échelle communautaire.

La communication avec des collectivités et des partenaires locaux, à l'aide d'outils et de techniques appropriées, est essentielle à l'amélioration des possibilités d'emploi et de formation ainsi que des résultats dans les collectivités. L'élaboration d'un plan de communications complet fait partie intégrante de la sensibilisation aux renseignements et aux programmes sur le marché du travail.



Plan d'action

Le cadre stratégique *Des compétences pour réussir* définit quatre buts dont la réalisation se traduira par des options pratiques et adaptées à la réalité des TNO pour combler les lacunes dans les domaines de l'éducation et de l'emploi et vaincre les obstacles qui nuisent au recrutement et au maintien des effectifs. Le *Programme d'emploi dans les petites collectivités* a adopté les objectifs de l'initiative *Des compétences pour réussir*, dans le but d'assurer la formation et l'emploi dans les petites collectivités. Chaque but est assorti d'objectifs et de mesures clés pour offrir une feuille de route sur l'atteinte des buts fixés.



But n° 1 : Relever les niveaux de compétence par une éducation et une formation pertinentes.

Objectifs

- 1.1. Fournir des programmes de renforcement des compétences et de formation qui répondent aux besoins du marché du travail.
- 1.2. Accroître la capacité à fournir une formation communautaire.

Mesures clés

- Développer les programmes du MÉCF pour aider les résidents en matière de formation axée sur les compétences et de travail indépendant.
- Établir des partenariats avec des collectivités afin d'appuyer les initiatives et les projets indiqués dans les plans communautaires sur le développement du marché du travail.
- Accroître le nombre de sites qui utilisent des techniques d'éducation à distance pour favoriser l'accès aux possibilités d'éducation et de formation.
- Aider les collectivités à fournir des programmes de formation des formateurs pour ouvrir la voie aux programmes d'éducation et de formation à l'échelle communautaire.



Crédit photo : Aurora College



But n° 2 : Comblen les besoins en éducation et en emploi grâce à des mesures de soutien ciblées.

Objectifs

- 2.1. Relever la participation au marché du travail par l'élimination des obstacles à l'emploi.
- 2.2. Préparer les résidents aux futures possibilités d'emploi qui répondent aux besoins régionaux et locaux.
- 2.3. Aider les jeunes à suivre des programmes d'éducation et de renforcement des compétences qui mènent vers des emplois en demande aux TNO.

Mesures clés

- Appuyer l'établissement de postes de conseillers jeunesse, dans les écoles et les collectivités, pour mettre l'accent sur la santé et les facteurs de risque qui compliquent la tâche aux personnes à la recherche d'un emploi durable.
- Faciliter la création de programmes et de places en garderie dans les collectivités.
- Collaborer avec des partenaires à l'amélioration et à la mise en œuvre de programmes sur les compétences fondamentales dans les collectivités.
- Améliorer les services de perfectionnement professionnel en créant des programmes de formation des agents de perfectionnement professionnel et en simplifiant le processus de recrutement pour les emplois en demande.
- Établir des postes de conseiller en orientation et en éducation pour orienter les élèves de la 8^e à la 12^e année et les jeunes de 18 à 24 ans et les aider à décrocher des emplois en demande.
- Investir dans des programmes et des initiatives visant à intégrer les jeunes au marché du travail grâce à l'éducation, à la formation, et à l'expérience de travail.



MAIN-D'ŒUVRE
DES TNO

But n° 3 :

Accroître la main-d'œuvre des TNO par des partenariats.

Objectifs

- 3.1 Appuyer les stratégies territoriales ou régionales et les plans locaux pour le marché du travail qui favorisent l'emploi durable.
- 3.2 Améliorer la communication sur l'ensemble de programmes de renforcement des compétences et de formation offert aux collectivités.

Mesures clés

- Établir des partenariats avec des collectivités afin d'appuyer l'élaboration de plans communautaires pour le développement du marché du travail.
- Améliorer les programmes du MÉCF en instaurant un mécanisme de financement, dans le cadre des Partenariats pour la création d'emplois, à l'appui de la création de possibilités d'emploi dans les collectivités.
- Intégrer des mesures de soutien à l'emploi et à la formation aux étapes d'élaboration et de mise en œuvre de projets d'infrastructure et de développement économique communautaires.
- Élaborer un plan de communications complet pour accroître la sensibilisation aux renseignements et aux programmes sur le marché du travail.
- Élaborer un répertoire de mesures d'aide à l'emploi dans les petites collectivités, financé par le GTNO, afin d'accroître la sensibilisation aux ressources accessibles.



INFORMATION

But n° 4 :**Améliorer la prise de décisions à l'aide de données pertinentes sur le marché du travail.****Objectifs**

- 4.1 Utiliser l'information sur le marché du travail pour établir des partenariats efficaces avec les employeurs, les prestataires de formation, les collectivités et les partenaires régionaux de formation.
- 4.2 Transmettre des renseignements sur le marché du travail aux Ténéois afin de les aider à prendre des décisions relatives à leur emploi et à leur formation.

Mesures clés

- Intégrer un outil Web pour aider les élèves, les enseignants, les parents, les chercheurs d'emplois, les employeurs, les partenaires, les intervenants en perfectionnement professionnel et les adultes à planifier leur développement de carrière et à se fixer des objectifs.
- Intégrer les renseignements du document *Prévisions et évaluation des besoins du marché du travail aux TNO* au système scolaire et aux services de perfectionnement professionnel pour les adultes pour appuyer la prise de décisions relatives à l'emploi et à l'éducation.



Mise en œuvre ou prochaines étapes

Le MÉCF s'engage à respecter la vision, les objectifs, et les mesures de cette stratégie afin d'assurer un avenir meilleur aux petites collectivités des TNO. Des travaux sont en cours, sur plusieurs fronts, pour faire progresser la stratégie et constituer une main-d'œuvre locale qualifiée et bâtir une économie solide.

Un sentiment a été couramment exprimé tout au long des séances de mobilisation : la nécessité de communiquer avec les collectivités et les partenaires locaux à l'aide des techniques et des outils appropriés. Le MÉCF s'engage à communiquer des renseignements sur les programmes, les politiques, et les initiatives découlant de cette stratégie de la façon qui convient le mieux aux collectivités locales. Parmi les modes de communication qui seront utilisés, mentionnons :

- la présentation de rapports annuels afin de permettre aux intervenants d'évaluer les progrès et de mettre en évidence les initiatives à venir;
- l'utilisation de divers outils et méthodes pour annoncer des programmes et des services;
- la tenue plus fréquente de dialogues ouverts pour améliorer la planification.

La durée de la mise en œuvre des mesures clés décrites dans la stratégie variera. Certaines mesures pourront être mises en œuvre immédiatement, et d'autres ne seront entièrement mises en œuvre que vers la fin du Programme. Le MÉCF s'engage à communiquer les renseignements pertinents et opportuns de manière transparente afin de permettre aux collectivités d'optimiser leur utilisation des ressources limitées.



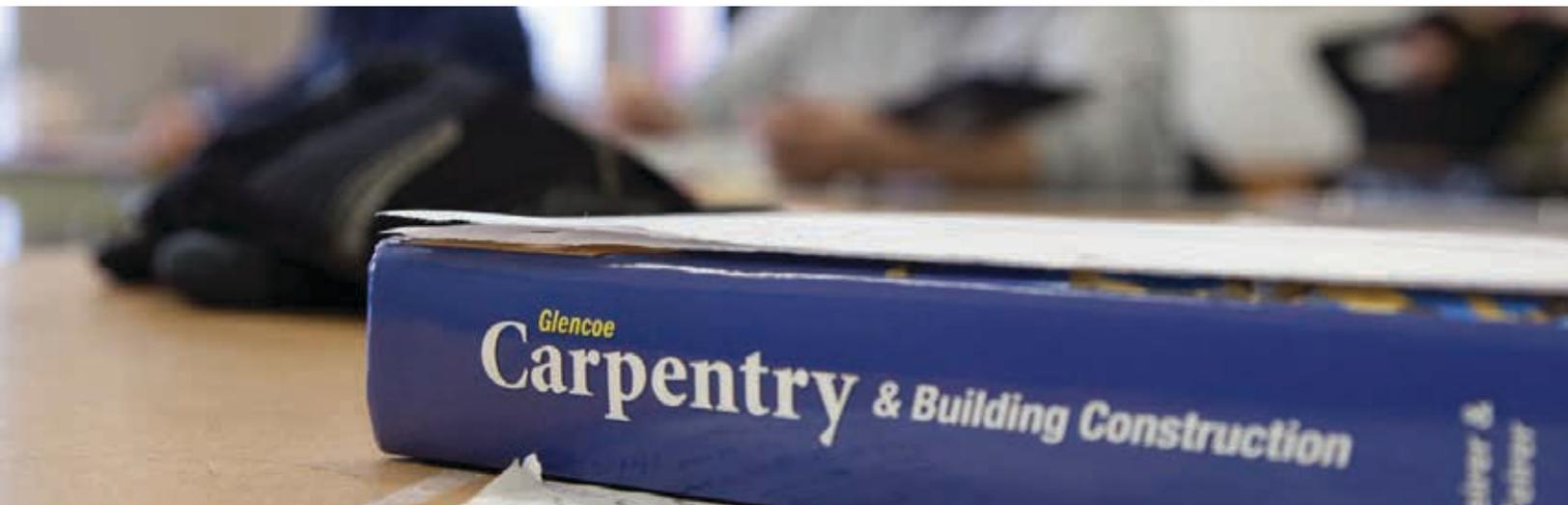
Plan de mesure du rendement

Le plan de mesure du rendement du Programme d'emploi dans les petites collectivités 2018-2024

offre une feuille de route pour évaluer l'efficacité des efforts du GTNO en ce qui concerne l'amélioration des possibilités d'emploi et de formation aux TNO. Un plan de mesure du rendement appuie la responsabilisation entre le GTNO, les partenaires, les intervenants et les collectivités que la stratégie dessert.

Le plan de mesure du rendement présenté ci-dessous permet au MÉCF d'évaluer et de mesurer continuellement l'efficacité du Programme quant à l'atteinte des objectifs énoncés. Les mesures du rendement fournissent des renseignements utiles pour évaluer l'efficacité des mesures du GTNO, éclairer les modifications potentielles, et s'assurer que la stratégie et les principales activités du GTNO continuent de répondre aux besoins du marché du travail.

Les activités économiques et la mesure du rendement aux TNO continuent d'évoluer. Le MÉCF utilisera la mesure du rendement pour éclairer la prise de mesures relatives à l'établissement d'une main-d'œuvre et répondre aux besoins des entreprises et de l'industrie.


But n° 1 : Relever les niveaux de compétence par une éducation et une formation pertinentes.

Objectifs	Mesures du rendement	Source des données	Responsabilité de la collecte de données
1.1. Fournir des programmes de renforcement des compétences et de formation qui répondent aux besoins ciblés du marché du travail.	Nombre d'interventions effectuées (renforcement des compétences et formations)	Données administratives	MÉCF
1.2. Renforcer la capacité à fournir une formation communautaire.	Nombre et type de programmes de formation communautaires offerts Nombre de collectivités offrant des programmes de formation donnés par un formateur local	Données administratives	MÉCF

But n° 2 : Remédier aux lacunes en matière d'éducation et d'emploi grâce à des programmes de soutien ciblés.

Objectifs	Mesures du rendement	Source des données	Collecte de données
2.1. Relever la participation au marché du travail par l'élimination des obstacles à l'emploi.	Taux de participation à la population active des TNO Taux d'emploi dans les collectivités des TNO	Bureau de la statistique des TNO	MÉCF
2.2. Préparer les résidents aux possibilités d'emploi futures qui répondent à des besoins régionaux et locaux.	Nombre de personnes qui se disent mieux préparées à occuper un emploi Nombre de personnes qui ont renforcé leurs compétences grâce à la formation préparatoire à l'emploi	Entrevue ou sondage auprès d'intervenants et de résidents Données administratives	MÉCF
2.3. Aider les jeunes à participer à des programmes de formation et de renforcement des compétences qui mènent vers des emplois en demande aux TNO.	Nombre de résidents des collectivités inscrits à des programmes d'éducation et de renforcement des compétences liés à des emplois en demande aux TNO Nombre de résidents qui utilisent les renseignements sur le marché du travail des TNO pour prendre des décisions en matière de formation et d'emploi	Données administratives	MÉCF



But n° 3 : Accroître la population active des TNO par des partenariats.

Objectifs	Mesures du rendement	Source des données	Collecte de données
3.1. Appuyer les stratégies territoriales ou régionales et les plans économiques locaux qui favorisent l'emploi durable.	<p>Nombre de collectivités ayant des plans communautaires de développement du marché du travail</p> <p>Nombre d'emplois créés dans les collectivités grâce au financement des programmes du MÉCF</p> <p>Nombre de personnes ayant participé à des projets stratégiques d'infrastructure et de développement économique après s'être inscrits à des formations du MÉCF et à des mesures de soutien à l'emploi</p>	Données administratives	MÉCF
3.2. Améliorer les communications sur l'ensemble de programmes de renforcement des compétences et de formation offerts aux collectivités et aux résidents.	<p>Nombre et type d'outils de promotion créés pour accroître la sensibilisation des partenaires, des employeurs, des chercheurs d'emploi et du public aux renseignements sur le marché du travail, aux programmes et aux ressources</p> <p>Nombre et type d'engagements pris avec des partenaires, des employeurs, des chercheurs d'emploi et le public</p>	Données administratives	MÉCF

But n° 4 : Améliorer les décisions par la collecte de données pertinentes sur le marché du travail

Objectifs	Mesures du rendement	Source des données	Collecte de données
4.1 Utiliser l'information recueillie sur le marché du travail pour établir des partenariats efficaces avec les employeurs, les formateurs, les collectivités et les partenaires régionaux de formation.	<p>Nombre d'initiatives et de programmes mis en œuvre dans les collectivités grâce à des partenariats qui appuient les emplois en demande aux TNO ou les besoins cernés à l'échelle locale.</p>	Données administratives	MÉCF
4.2 Communiquer des renseignements relatifs au marché du travail aux Ténos afin de les aider à prendre des décisions en matière d'emploi et de formation.	<p>Mise en œuvre d'un portail de renseignements sur le marché du travail</p> <p>Nombre et type d'utilisateurs inscrits au portail de renseignements sur le marché du travail</p> <p>Nombre de consultations du portail de renseignements sur le marché du travail</p> <p>Nombre d'écoles des collectivités qui utilisent le portail de renseignements sur le marché du travail aux fins de planification d'emploi et de programme</p>	Données administratives	MÉCF



Travailler conjointement

à l'amélioration des occasions et des résultats

Les partenariats sont essentiels à l'amélioration des résultats en matière d'emploi aux TNO. Lors de l'élaboration du Programme, le MÉCF s'est entretenu avec divers intervenants afin de recueillir leurs idées et leurs points de vue sur les façons d'améliorer les occasions et les résultats en matière d'emploi et de formation aux TNO.

Le GTNO s'engage à collaborer avec ses partenaires et des intervenants, notamment des gouvernements autochtones, des collectivités (leaders et personnel), des employeurs, des résidents, des ministères du GTNO et le Collège Aurora.

Nous continuerons d'écouter nos partenaires et les intervenants, de nous inspirer d'autres initiatives du GTNO, et de mener des recherches et un examen sur les pratiques exemplaires d'autres administrations.



If you would like this information in another official language, call us.

Anglais

Si vous voulez ces informations dans une autre langue officielle, contactez-nous.

Français

Kīspin ki nitawih̄tīn ē nīh̄yawih̄k ōma ācimōwin, tipwāsīnān.

Cri

Tłıchq̄ yatı k'èè. Dı wegodı newq̄ dè, gots'ō gonede.

Tłıchq̄

ʔerih̄t'ıs Dēne Sų́lné yatı t'a huts'elkēr xa beyáyatı theʔą ʔat'e, nuwe ts'ēn yóltı.

Chipewyan

Edı gondı dehghá got'ıe zhaté k'èè edat'éh enahddhę nıde naxets'ę edahfı.

Esclave du Sud

K'áhshó got'ıne xədə k'e hederı ʔedıhtl'é yerınwę nıde dúle.

Esclave du Nord

Jii gwandak izhii ginjik vat'atr'ıjāhch'uu zhit yınohthan jı', diits'at ginohkhı.

Gwich'in

Uvanittuaq ılıtchurisukupku Inuvialuktun, ququaqłuta.

Inuvialuktun

Ċ^bdĀ ɪɪ^{sb}bΔ^c ʌɹLJΔɹ^c Δɔ^bɪɪ^cɹ^{sb}ɹLɔɪ^b, ɔ^cɹ^aɔ^c ɔ^{sb}ɹ^aɔ^{sb}ɪɪ^c.

Inuktitut

Hapkua titiqqat pijumagupkit Inuinnaqtun, uvaptinnut hivajarłutit.

Inuinnaqtun



Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
C.P. 1320, Yellowknife, NT X1A 2L9
www.skills4success.ca
www.ece.gov.nt.ca