

Plan stratégique 2015-2018

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail



Plan stratégique 2015-2018

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

Plan stratégique 2015-2018

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
Province du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000,
Fredericton N.-B.
E3B 5H1
www.gnb.ca

avril 2015

ISBN

version imprimée bilingue : 978-1-4605-0853-4

version électronique anglaise : 978-1-4605-0854-1

version électronique française : 978-1-4605-0855-8

10042

Table des matières

Message de la ministre	5
Message du sous-ministre	6
Notre mission :	7
Nos valeurs :	8
Nos principaux secteurs de résultats et objectifs	9
Principal secteur de résultats - Personnes	10
Objectif : Stimuler la croissance et la diversité de notre population.....	11
Objectif : Investir dans notre population de jeunes	13
Objectif : Voir à ce que les politiques et la législation du travail soient progressives	15
Principal secteur de résultats - Compétences	16
Objectif : Améliorer l’alphabétisation et les compétences essentielles	16
Objectif : Accélérer les possibilités de formation et d’éducation	17
Objectif : Multiplier les possibilités d’apprentissage expérientiel	19
Principal secteur de résultats - Emplois	20
Objectif : Offrir des possibilités à tous les Néo-Brunswickois	20
Objectif : Orienter les personnes vers les emplois et établir des liens entre les emplois et les personnes	23
Objectif : Investir dans les programmes et les services d’emploi	24
Notre ministère et nos employés	25
Références	26

Message de la ministre



Je suis très fière d'être ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. En tant que femme d'affaires très active en développement économique, je sais que notre ministère a un rôle fondamental à jouer pour assurer la prospérité de notre province. C'est le travail que nous faisons tous les jours qui influence le cours des choses. Il est utile de nous rappeler l'impact que nous avons, que ce soit lorsque nous offrons de l'aide à un parent célibataire pour qu'il puisse acquérir les compétences dont il a besoin pour décrocher un emploi ou pour qu'il puisse emmener son enfant à la bibliothèque ou lorsque nous aidons les nouveaux arrivants à s'établir dans leur nouvelle collectivité. Ces exemples illustrent à peine l'impact réel que nous avons sur les vies des gens du Nouveau-Brunswick. Il est très clair que le travail que nous effectuons nous permet d'obtenir des résultats tangibles.

Nous devons continuer à nous rappeler pourquoi nous faisons tout ce que nous faisons tous les jours. En plaçant l'intérêt du client au centre de nos préoccupations et en répondant à ses besoins, nous sommes devenus un organisme d'importance. Notre plan stratégique nous montre la voie pour atteindre notre prochain niveau d'excellence. Nous y arriverons en continuant à mettre l'accent sur la clientèle et en améliorant l'harmonisation.

Pour remettre notre province en marche, nous devons nous concentrer sur les trois objectifs suivants : plus d'emplois; responsabilité financière; meilleur endroit pour élever une famille. Ce sont là les résultats auxquels nous voulons arriver au Nouveau-Brunswick. Notre ministère a un rôle fondamental à jouer afin d'obtenir ces résultats pour les citoyens de notre province.

Je suis ravie d'être votre ministre et d'agir en tant que championne du Ministère, alors que nous nous apprêtons à faire passer celui-ci à la prochaine étape.

Merci.

A handwritten signature in blue ink that reads "Francine Landry". The signature is fluid and cursive.

L'hon. Francine Landry

Message du sous-ministre



En tant que fier Néo-Brunswickois, je suis ravi de vous présenter le plan stratégique d'Éducation postsecondaire, Formation et Travail (EPFT), qui est conçu pour favoriser l'essor de notre province.

Le Nouveau-Brunswick est bien placé pour connaître une croissance économique. Il nous faut miser sur nos forces en tant que province et saisir les occasions qui se présentent. Nous devons donc travailler ensemble de manière coordonnée pour atteindre nos buts communs. Notre plan prévoit une collaboration accrue. Nous devons agir ensemble pour relever nos défis démographiques, promouvoir l'inclusion et l'harmonisation, tout en appuyant les besoins en main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick et en y répondant.

Nous avons la possibilité de miser sur notre travail actuel afin de susciter des changements positifs pour les Néo-Brunswickois. Il nous faut agir rapidement pour profiter pleinement de nos possibilités emballantes et nouvelles. Forts d'un leadership solide, préparé et orienté, nous serons bien placés pour relever les défis à l'horizon et nous aurons une bonne compréhension des principales activités d'EPFT.

Notre ministère est vaste et compte quatre piliers clés ou divisions : l'apprentissage pour adultes et l'emploi, le travail et la planification, la croissance démographique et l'éducation postsecondaire. Le travail collectif que nous accomplissons touche le tissu social et économique du Nouveau-Brunswick par l'influence que nous avons sur l'établissement de liens entre les personnes, les compétences et les emplois. Notre travail dans ces secteurs a une influence positive sur les principaux déterminants de la santé : le revenu et le statut social, l'éducation et l'alphabétisation, ainsi que l'emploi et les conditions de travail.

Avec de nouvelles possibilités à explorer, il s'agit d'un moment emballant pour notre ministère, notre gouvernement et notre province dans son ensemble. Notre réussite collective dépendra de notre capacité à nous adapter à un environnement en évolution.

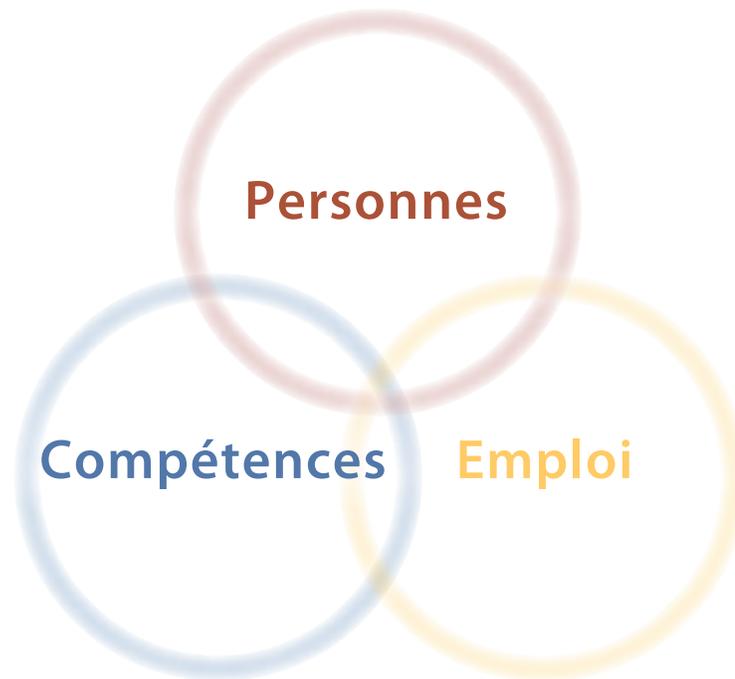
En avant!



Thomas (Tom) Mann

Notre mission :

Personnes, compétences et emplois : nous donnons aux personnes les moyens d'acquérir les compétences et les connaissances pour réussir au Nouveau-Brunswick, un endroit où elles peuvent vivre, apprendre et travailler dans un milieu équitable, sûr et inclusif.



Nos valeurs :



Notre vision pour l'avenir :

Nous envisageons un Nouveau-Brunswick prospère, où les établissements d'enseignement postsecondaire, les entreprises et le gouvernement collaborent pour encourager l'innovation, la diversité et les perspectives d'emploi. Notre but est un avenir où nous pouvons constater que :

- La population du Nouveau-Brunswick est au fait des perspectives d'emploi, et la formation et les programmes du Ministère sont harmonisés pour répondre à ces besoins.
- Les jeunes ont des possibilités qui les incitent à rester et à revenir au Nouveau-Brunswick.
- Nous avons accru notre population et augmenté le taux de participation au marché du travail de tous les Néo-Brunswickois.
- Les travailleurs sont protégés par une législation du travail progressive.
- Nous établissons des relations plus solides avec les partenaires multisectoriels, et les rôles et les attentes sont définis clairement.
- EPFT est harmonisé, ciblé et responsable; son leadership est solide et son équipe est ouverte aux changements.
- Les employés d'EPFT ont l'assurance de pouvoir influencer notre avenir.

Nos principaux secteurs de résultats et objectifs

Au cours des trois prochaines années, nous répondrons aux besoins du marché du travail provincial grâce aux efforts que nous investirons dans les secteurs suivants :

Personnes

Stimuler la croissance et la diversité de notre population.

Investir dans notre population de jeunes.

Voir à ce que les politiques et la législation du travail soient progressives.

Compétences

Améliorer l'alphabétisation et les compétences essentielles.

Accélérer les possibilités de formation et d'éducation.

Multiplier les possibilités d'apprentissage expérientiel.

Emplois

Offrir des possibilités à tous les Néo-Brunswickois.

Orienter les personnes vers les emplois et établir des liens entre les emplois et les personnes.

Investir dans les programmes et les services d'emploi.

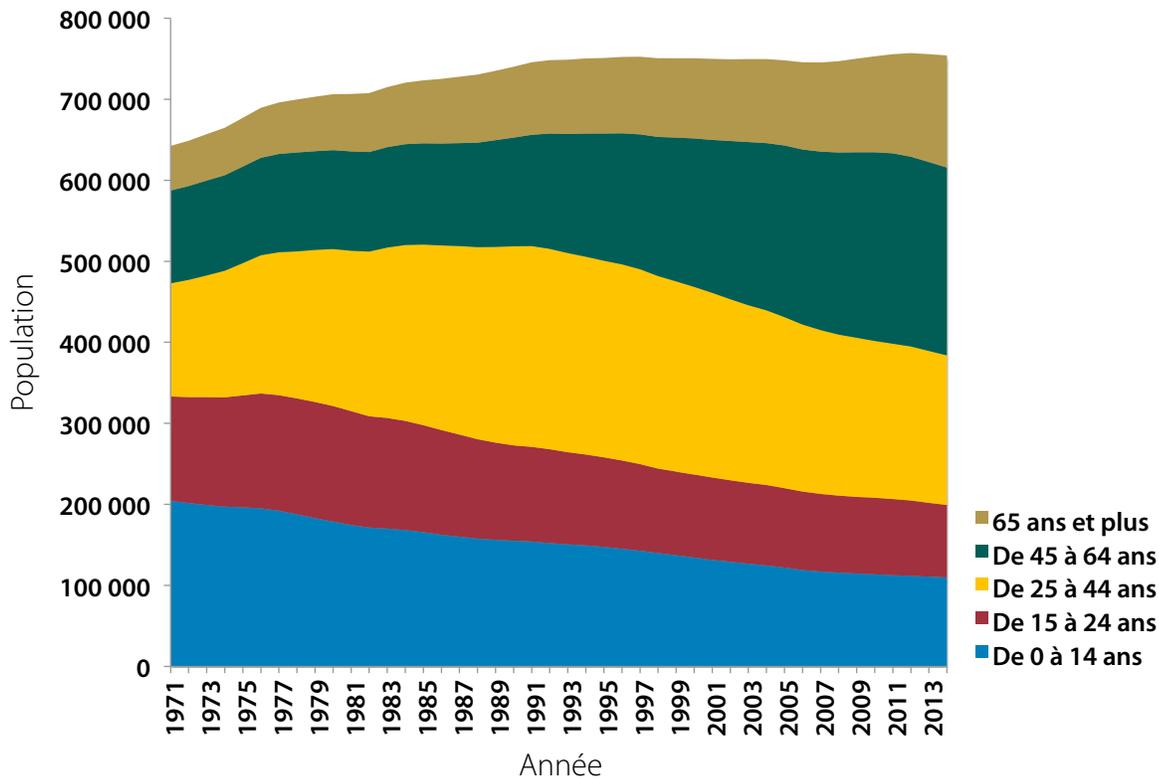
Nous serons une organisation efficace, responsable et alignée.

Principal secteur de résultats - Personnes

Notre plus grand atout est notre population, et un de nos plus grands défis est notre profil démographique.

Au Nouveau-Brunswick, l'un des plus grands changements démographiques de l'histoire récente est le baby-boom d'après-guerre (de 1945 à 1965), alors que le nombre de naissances est monté en flèche. Maintenant, en 2015, la génération du baby-boom arrive à l'âge de la retraite. En même temps, nous enregistrons une diminution sensible des taux de natalité. Et, le nombre de personnes, en particulier de jeunes, qui décident de quitter la province est à la hausse. Ces facteurs combinés ont une incidence considérable sur notre population active.

Répartition selon l'âge au Nouveau-Brunswickⁱ



Objectif : Stimuler la croissance et la diversité de notre population

Nous prévoyons qu'au cours des dix prochaines années, 110 000 emplois deviendront disponibles en raison des départs des travailleurs du marché du travail. Nous envisageons également un avenir où de nouveaux emplois seront créés.

À mesure que les enfants du baby-boom prendront leur retraite et qu'il y aura moins de gens pour les remplacer, le gouvernement, les industries et les éducateurs devront chercher avant tout à créer un réservoir de travailleurs qualifiés pour occuper nos emplois. Le Nouveau-Brunswick doit continuer à investir dans des moyens stratégiques et novateurs d'aider les Néo-Brunswickois à demeurer dans la province et à y travailler. De tels investissements doivent aussi avoir pour but d'inciter les Néo-Brunswickois de talent à revenir dans la province et d'attirer d'autres concitoyens canadiens ainsi que les nouveaux arrivants nécessaires à notre croissance économique.

Répondre aux besoins du marché du travail et réussir à accroître la population du Nouveau-Brunswick constituent une responsabilité commune qui exige la participation active et la collaboration aussi bien des gouvernements fédéral et provincial, des industries, des éducateurs et des travailleurs que des collectivités.

Nous visons à accroître la population de 5 000 personnes sur une période de trois ans grâce à une approche à plusieurs volets. Nos efforts seront centrés sur la réduction de la migration de sortie (en particulier de nos jeunes), l'attraction, le rapatriement et l'immigration.

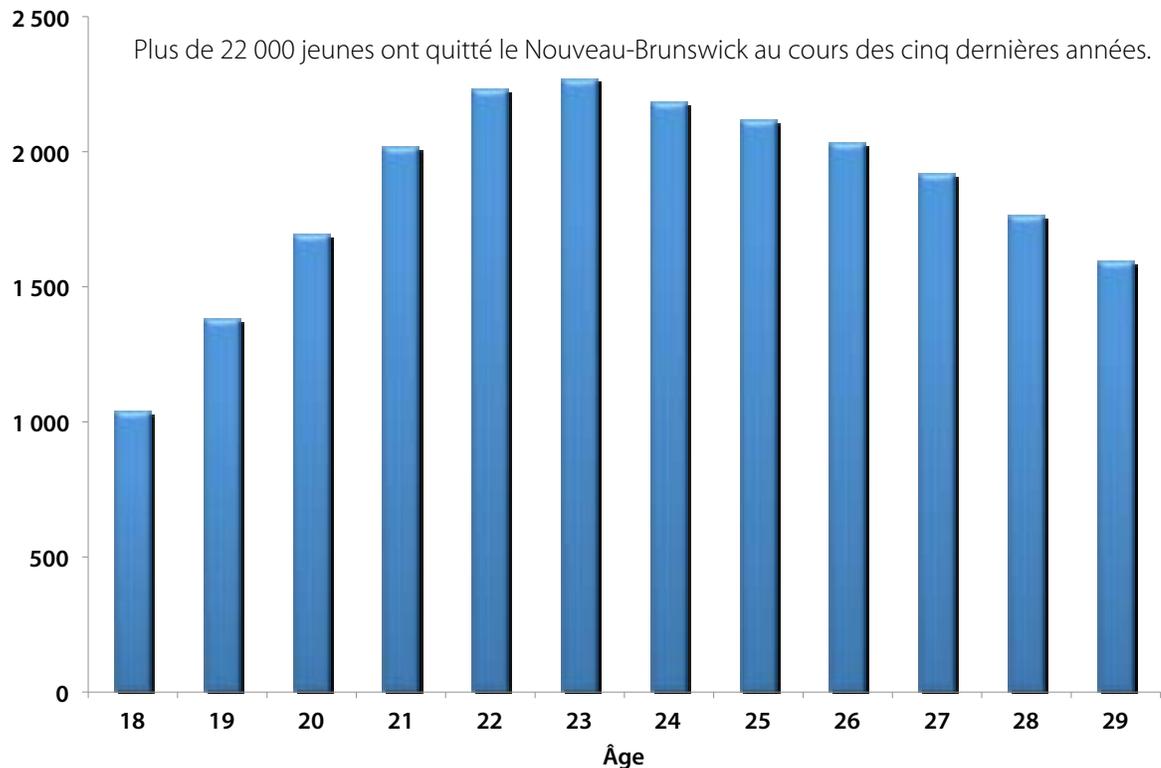


Objectifs	Stratégies
<p>Attirer chez nous des expatriés anglophones, francophones et autochtones qui vivent dans d'autres régions du Canada et du globe.</p>	<p>Promouvoir les possibilités de carrière et les différents modes de vie au Nouveau-Brunswick.</p> <p>Appuyer la croissance économique provinciale en augmentant le nombre d'entrepreneurs qui lancent de nouvelles entreprises ou assument la responsabilité d'entreprises néo-brunswickoises existantes.</p> <p>Fournir des services de soutien aux nouveaux entrepreneurs pour qu'ils puissent exploiter des entreprises florissantes au Nouveau-Brunswick.</p>
<p>Faire passer le taux de rétention des immigrants à 77 %.</p>	<p>Intégrer les nouveaux arrivants, les expatriés et les autres Canadiens à l'économie et aux collectivités du Nouveau-Brunswick.</p> <p>Bâtir des collectivités accueillantes et inclusives partout au Nouveau-Brunswick.</p> <p>S'assurer que les nouveaux arrivants ont accès aux services d'établissement nécessaires pour réussir dans notre marché du travail (p. ex. cours de langue et reconnaissance des titres de compétences étrangers).</p> <p>Garantir l'intégrité des programmes d'immigration du Nouveau-Brunswick par l'élaboration d'une législation provinciale sur l'immigration.</p>
<p>Accroître le nombre d'immigrants francophones qui s'installent au Nouveau-Brunswick de 3 % par année, pour un total de 23 % d'ici 2017.</p>	<p>Concevoir des activités de promotion et d'attraction, ainsi que des activités d'établissement qui ciblent les francophones.</p> <p>Collaborer activement avec le gouvernement fédéral pour rédiger une entente sur l'immigration francophone, axée sur l'élargissement des services de recrutement et d'établissement qui s'adressent aux immigrants francophones au Nouveau-Brunswick.</p>
<p>Améliorer la collaboration entre les provinces afin de répondre aux besoins du marché du travail.</p>	<p>Améliorer la reconnaissance des titres de compétences professionnels provenant des autres provinces et pays pour attirer et retenir plus de travailleurs qualifiés.</p> <p>Travailler avec les autres provinces de l'Atlantique et le gouvernement fédéral afin de mettre en place une stratégie d'immigration pour le Canada atlantique qui accorde plus de contrôle aux provinces et qui cible les besoins communs des provinces de l'Atlantique en vue d'accroître la population et la main-d'œuvre. Voir à ce que la mise en œuvre de cette stratégie au Nouveau-Brunswick respecte la composition linguistique de la province.</p> <p>Promouvoir les efforts pour accroître la collaboration entre les provinces afin d'appuyer les améliorations continues à la qualité et à l'accessibilité de l'information sur le marché du travail.</p>

Objectif : Investir dans notre populationⁱⁱ de jeunes

Les jeunes d'aujourd'hui sont mobiles, comme le montrent les plus de 22 000 jeunes du Nouveau-Brunswick qui ont migré vers une autre province au cours des cinq dernières années. Nous avons investi dans nos jeunes, nous devons maintenant investir pour les retenir chez nous.

Migration de sortie interprovinciale des jeunesⁱⁱⁱ



Nous devons nous assurer que la province est en mesure de permettre à nos jeunes de rester et de travailler au Nouveau-Brunswick. Pour ce faire, de plus amples recherches devront être effectuées pour que nous puissions concentrer nos efforts sur les aspects qui les aideront le plus à prendre la décision de rester au Nouveau-Brunswick. De même, nos jeunes ont besoin d'un plan continu qui assure leur transition du primaire au secondaire, puis vers l'éducation postsecondaire et le marché du travail.

Objectifs	Stratégies
Favoriser la rétention de nos jeunes.	<p>Mettre en œuvre un fonds d'emploi pour les jeunes afin d'offrir une formation et une expérience de travail aux jeunes chômeurs âgés de 18 à 29 ans, ici au Nouveau-Brunswick.</p> <p>Cibler les jeunes Néo-Brunswickois dans les perspectives d'emploi et de carrière.</p> <p>Accroître la sensibilisation des jeunes aux possibilités de carrière actuelles et futures. Nous miserons ainsi sur nos efforts pour promouvoir l'information sur le marché du travail dans les écoles par l'intermédiaire des éducateurs, des élèves et des parents.</p>
Augmenter le rapatriement des jeunes.	Voir à ce que les jeunes ne perdent pas contact avec la province par une promotion exhaustive des perspectives d'emploi et de carrière au Nouveau-Brunswick.
Augmenter le nombre d'étudiants qui décident d'étudier, de travailler et de rester au Nouveau-Brunswick.	Travailler en collaboration avec les collèges et les universités du Nouveau-Brunswick afin d'élaborer une stratégie provinciale de recrutement des étudiants du niveau postsecondaire axée sur la promotion dynamique du Nouveau-Brunswick comme lieu de choix.



Objectif : Voir à ce que les politiques et la législation du travail soient progressives

Pour attirer et retenir une main-d'œuvre qualifiée, le Nouveau-Brunswick doit améliorer son approche en matière de traitement des travailleurs et de respect des droits de la personne fondamentaux. En même temps, les ministères du Travail partout au Canada doivent relever le défi d'harmoniser plus étroitement leurs politiques sur la main-d'œuvre et l'élaboration de dispositions législatives avec les bons emplois, le développement économique et les objectifs de politique sociale.

Objectifs	Stratégies
<p>Voir à ce que nous ayons une législation du travail progressive qui concilie les intérêts des travailleurs et des entreprises.</p>	<p>Mener de vastes consultations publiques sur les modifications législatives, qui seront l'expression des intérêts des Néo-Brunswickois.</p> <p>Effectuer un examen complet de la législation du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loi sur les relations industrielles • Loi sur les normes d'emploi • Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail • Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail • Loi sur les accidents du travail • Loi sur les droits de la personne <p>Soumettre toutes les lois à un calendrier régulier d'examen pour garantir que celles-ci sont pertinentes, à jour et équilibrées.</p> <p>Faire passer le salaire minimum à 11 \$ l'heure en 2017 et l'augmenter par la suite en fonction de l'inflation.</p> <p>Travailler pour annuler les modifications apportées au régime d'assurance-emploi et voir à faire reconnaître la nature particulière des industries saisonnières dans l'économie des provinces de l'Atlantique.</p>
<p>Diriger l'élaboration de politiques en matière de sécurité, de santé et d'équilibre du milieu de travail pour les appliquer à l'échelle de la province.</p>	<p>Favoriser l'élaboration de politiques en matière de santé et sécurité au travail, notamment en matière de santé psychologique et de lutte contre la violence chez les travailleurs.</p> <p>Veiller à ce que les politiques soient élaborées en tenant compte des considérations appropriées, par exemple l'évaluation des répercussions sur les droits de l'enfant (ERDE), l'analyse comparative selon le genre (ACG) et la sensibilisation aux Premières Nations.</p>

Principal secteur de résultats - Compétences

Nous devons prendre des mesures pour combler les pénuries de main-d'œuvre aujourd'hui et améliorer l'alphabétisation et l'éducation à long terme. Notre population d'âge actif a besoin des bonnes compétences pour occuper les emplois disponibles chez nous, et nos établissements ont besoin des outils pour développer ces compétences.

Objectif : Améliorer l'alphabétisation et les compétences essentielles

L'alphabétisation se définit comme l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des objectifs personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités. L'amélioration des capacités de lecture et d'écriture peut avoir une incidence positive sur la vie des gens, notamment, sur l'employabilité, le salaire, le revenu et le mode de vie sain.

Les compétences essentielles désignent les compétences fondamentales requises pour contribuer avec succès au marché du travail. Elles permettent d'accomplir les tâches requises dans le cadre du travail, elles permettent d'acquérir d'autres compétences, et elles augmentent la capacité d'innover et de s'adapter au changement en milieu de travail. Les compétences essentielles sont notamment la lecture, la rédaction, l'utilisation des documents, le calcul, l'utilisation des ordinateurs, la capacité de raisonnement, la communication verbale, le travail d'équipe et la formation continue.

En milieu de travail, les entreprises soulignent constamment les avantages de l'amélioration des compétences essentielles des employés, notamment une capacité accrue de formation, un meilleur travail d'équipe, de meilleures relations de travail, une meilleure qualité du travail, un meilleur rendement, une diminution des erreurs, un meilleur rendement lié à la santé et à la sécurité, et un taux de maintien en poste plus élevé. On observe en outre une productivité et une souplesse accrues et finalement une capacité concurrentielle et la réussite sur le plan économique.

Objectif	Stratégies
Augmenter les possibilités et les programmes offerts pour aider les Néo-Brunswickois à réaliser leur potentiel.	Mettre en œuvre une stratégie globale d'alphabétisation qui fait appel au système d'éducation publique, aux employeurs et aux organismes communautaires. Rétablir le financement destiné à l'alphabétisation des adultes.

Objectif : Accélérer les possibilités de formation et d'éducation

L'éducation postsecondaire est l'une des clés d'une plus grande prospérité dans la province. Pour atteindre cet objectif, tous les partenaires doivent harmoniser leurs efforts et assurer l'établissement d'un lien naturel et cohérent entre la formation et les besoins en main-d'œuvre. Nous devons faire une utilisation efficace de nos ressources en éducation et en formation, tout en voyant à leur accessibilité, adaptation et viabilité.

Le gouvernement finance actuellement l'éducation postsecondaire à un coût de plus de 300 millions de dollars par année. Pour faire une utilisation efficace de nos ressources en éducation et en formation et fixer des objectifs adaptés et significatifs, nous devons compter sur les meilleures données et projections du marché du travail. Une base solide d'information est le fondement essentiel de nos programmes et de nos mesures en matière d'éducation et de formation.



Objectifs	Stratégies
<p>Améliorer le pouvoir d'adaptation de notre système d'éducation postsecondaire aux besoins du marché du travail provincial.</p>	<p>Consolider les partenariats entre le gouvernement, les établissements postsecondaires et l'industrie.</p> <p>Travailler en collaboration avec nos universités publiques afin que celles-ci harmonisent mieux leurs efforts avec les objectifs en matière de politique publique.</p> <p>Comblent l'écart entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du secteur des technologies de l'information et des communications (TIC).</p> <p>Améliorer les attentes et l'imputabilité entre le gouvernement et les établissements d'enseignement postsecondaire, dont la nécessité de comparaître annuellement devant un comité législatif pour rendre compte de la façon dont les établissements d'enseignement ont dépensé l'argent des contribuables et aidé la province à favoriser la croissance économique et l'acquisition de compétences.</p> <p>Mettre davantage l'accent sur la qualité et les résultats d'apprentissage.</p> <p>Collecter de meilleures données sur le marché du travail pour orienter les politiques, les programmes et les décisions liées au financement.</p>
<p>Augmenter les possibilités pour les étudiants d'exploiter leurs acquis.</p>	<p>Améliorer la collaboration entre les programmes d'éducation postsecondaire, les établissements postsecondaires, l'industrie et les entreprises au Nouveau-Brunswick, ainsi qu'au Canada atlantique.</p>
<p>Rendre l'éducation postsecondaire plus abordable et plus accessible.</p>	<p>Éliminer les contributions des parents et du conjoint, et offrir aux nouveaux parents un allègement des intérêts sur les prêts aux étudiants.</p> <p>Offrir une nouvelle aide financière à ceux qui ont les plus grands besoins financiers pour leur permettre de s'inscrire à des programmes universitaires et collégiaux ou d'autres programmes de formation postsecondaire.</p> <p>Exiger que les universités fixent les droits de scolarité pour la durée d'un programme menant à l'obtention d'un diplôme. Cela serait facilité par la communication aux universités d'une prévision du financement sur quatre ans, ce qui leur permettrait d'établir de façon fiable les droits de scolarité à l'avance.</p> <p>Encourager les groupes sous-représentés à fréquenter un collège ou une université en les sensibilisant à l'éducation.</p> <p>Établir un centre d'excellence en apprentissage à distance afin d'améliorer les possibilités d'éducation pour les résidents des régions rurales du Nouveau-Brunswick.</p>
<p>Améliorer les possibilités d'apprentissage continu.</p>	<p>Accorder un crédit d'impôt à la formation aux petites entreprises qui couvrira le coût des possibilités d'apprentissage continu de leurs employés.</p>

Objectif : Multiplier les possibilités d'apprentissage expérientiel

L'apprentissage est une activité tout au long de la vie. Les personnes qui mettent en pratique leurs expériences d'apprentissage sont mieux préparées au marché du travail. Elles sont aussi mieux outillées pour prendre des décisions au sujet de la poursuite de la formation et du perfectionnement se rattachant à leurs intérêts et à leurs habiletés.

Objectifs	Stratégies
Élargir l'accès à l'apprentissage expérientiel.	Élaborer une stratégie pour faciliter et élargir l'appariement des apprenants avec les employeurs et les établissements d'enseignement afin de leur permettre d'accéder à l'apprentissage expérientiel.
Améliorer les possibilités de formation en apprentissage.	Créer une stratégie de mobilisation des employeurs dans le but d'augmenter le nombre d'employeurs qui parrainent la formation en apprentissage en exploitant et en augmentant les partenariats avec l'industrie.



Principal secteur de résultats - Emplois

Objectif : Offrir des possibilités à tous les Néo-Brunswickois

Nous devons maximiser le potentiel de tous les Néo-Brunswickois afin de réaliser notre potentiel économique. Nos possibilités à cet égard sont vastes. Bon nombre de Néo-Brunswickois ne font actuellement pas partie de la population active ou ne réalisent pas leur plein potentiel sur le marché du travail. Toutefois, parmi ceux qui ne travaillent pas, beaucoup ont la capacité et le désir d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail ou de progresser dans celui-ci.

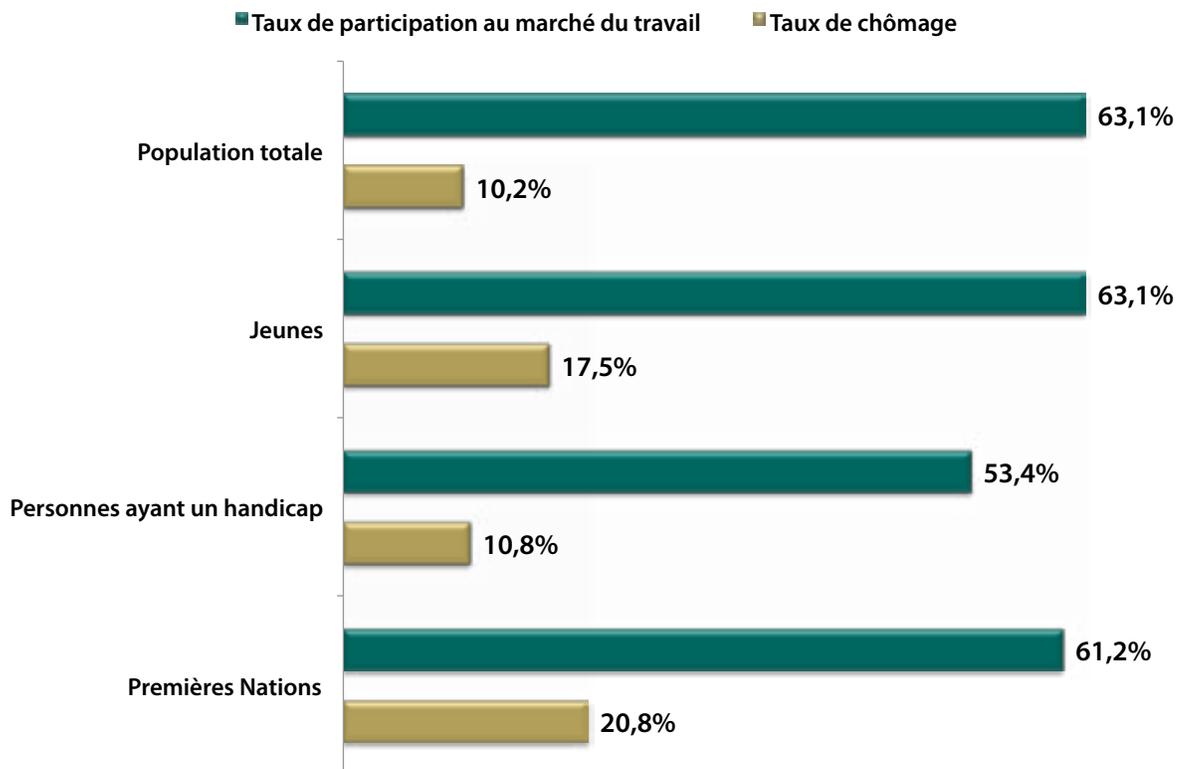
Divers groupes de personnes font face à des défis uniques lorsqu'ils essaient d'entrer ou de demeurer sur le marché du travail, notamment le lien avec la population active ou la capacité à trouver un emploi. Il est essentiel de bien comprendre les besoins particuliers de ces groupes et d'élaborer des stratégies pour y répondre. Ces groupes prioritaires sont entre autres les Premières Nations, les nouveaux arrivants, les travailleurs âgés, les personnes handicapées (y compris les travailleurs accidentés), les bénéficiaires de l'aide sociale, les minorités visibles, les femmes et les jeunes

Échantillon des groupes prioritaires en pourcentage de la population du Nouveau-Brunswick (15 ans et plus)^{iv}

Groupe prioritaire	Part de la population du Nouveau-Brunswick de 15 ans et plus
Premières Nations	2.7% ¹
Personnes ayant un handicap	16.4%
Minorités visibles	1.8%
Jeunes	14.6%
Travailleurs plus âgés	17.9%
Immigrants	4.2%

1. Les Premières Nations du Nouveau-Brunswick ont une population jeune et en croissance au Nouveau-Brunswick. L'âge médian des 22 615 membres des Premières Nations vivant au Nouveau-Brunswick est de 28 ans comparativement à 44 ans pour les autres Néo-Brunswickois.

Taux de participation au marché du travail du Nouveau-Brunswick et taux de chômage de certains groupes prioritaires^v



Peu importe la nature du défi, pour répondre à la demande croissante de main-d'œuvre au cours des prochaines années, il faut s'engager de nouveau à aider les gens à acquérir des connaissances, des compétences, des qualifications et le soutien nécessaire pour réussir dans le marché du travail. Les partenariats et une compréhension et une appréciation plus grandes entre l'industrie et cet aspect de la main-d'œuvre nous permettront d'assurer l'égalité des chances à tous les Néo-Brunswickois.

Objectifs	Stratégies
<p>Augmenter les taux de participation au marché du travail et d'emploi parmi les groupes prioritaires.</p>	<p>Encourager nos partenaires multisectoriels à créer des occasions pour les groupes prioritaires, y compris les Premières Nations, les nouveaux arrivants, les travailleurs âgés, les personnes ayant un handicap (dont les travailleurs accidentés)^{vi}, les bénéficiaires de l'aide sociale, les minorités visibles, les femmes et les jeunes.</p> <p>Promouvoir les possibilités d'entrepreneuriat au Nouveau-Brunswick auprès des collectivités des Premières Nations.</p> <p>Intensifier les efforts pour augmenter le nombre de femmes dans des rôles non traditionnels, comme les métiers spécialisés, le génie et la technologie.</p> <p>Travailler avec les partenaires gouvernementaux à des initiatives visant à éliminer les obstacles à l'emploi pour les familles.</p> <p>Mettre en œuvre un système global pour orienter les clients de l'aide sociale vers un emploi durable.</p>



Objectif : Orienter les personnes vers les emplois et établir des liens entre les emplois et les personnes

Encourager nos partenaires multisectoriels à créer des occasions pour les groupes prioritaires, y compris les Premières Nations, les nouveaux arrivants, les travailleurs âgés, les personnes ayant un handicap (dont les travailleurs accidentés)^{vii}, les bénéficiaires de l'aide sociale, les minorités visibles, les femmes et les jeunes.

Promouvoir les possibilités d'entrepreneuriat au Nouveau-Brunswick auprès des collectivités des Premières Nations.

Intensifier les efforts pour augmenter le nombre de femmes dans des rôles non traditionnels, comme les métiers spécialisés, le génie et la technologie.

Travailler avec les partenaires gouvernementaux à des initiatives visant à éliminer les obstacles à l'emploi pour les familles.

Mettre en œuvre un système global pour orienter les clients de l'aide sociale vers un emploi durable.

Objectifs	Stratégies
S'assurer de faire connaître les possibilités actuelles et futures du marché du travail.	Utiliser des renseignements exacts et pertinents sur le marché du travail (y compris une évaluation du marché du travail et une analyse des lacunes en matière de compétences). Établir des liens avec l'industrie pour comprendre ses besoins particuliers en main-d'œuvre.
Rendre l'information sur les perspectives d'emploi plus facile à comprendre et plus accessible pour tous les Néo-Brunswickois.	Améliorer emploisNB.ca en incorporant la base de données des curriculum vitae, en mettant en place un centre d'emploi virtuel pour les jeunes et en développant les liens. Améliorer la promotion d'emploisNB.ca. Reproduire les pratiques exemplaires régionales pour transmettre les connaissances aux chercheurs d'emploi, par exemple les salons de l'emploi régionaux et les salles de travail dans les écoles.



Objectif : Investir dans les programmes et les services d'emploi

Il est primordial que nous ayons une main-d'œuvre qualifiée capable de saisir les occasions actuelles et futures qu'offre le marché du travail. Nous devons collaborer étroitement avec les particuliers, les collectivités, les entreprises, les industries et les représentants syndicaux pour veiller à ce que nos programmes d'emploi soient ciblés et conçus pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail.

Objectifs	Stratégies
<p>Améliorer les programmes et les services pour répondre aux nouveaux besoins des clients et du marché du travail.</p>	<p>Cerner les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, et jumeler les entreprises et les étudiants dans certains programmes ciblés par la voie de contrats d'éducation aux termes desquels les entreprises paient les droits de scolarité des étudiants, qui eux s'engagent à travailler pour ces entreprises à la fin de leurs études.</p> <p>Concevoir des programmes et des services d'emplois fondés sur des données exactes et opportunes sur le marché du travail afin de répondre aux besoins de ce dernier.</p>
<p>Promouvoir les programmes d'emploi afin de mieux les faire connaître et d'augmenter le taux de participation à ces programmes.</p>	<p>Augmenter et élargir le programme Compétences essentielles au travail à l'intention des travailleurs par un engagement amélioré avec nos partenaires de l'industrie.</p> <p>Élaborer et mettre en œuvre une stratégie globale de communication avec les partenaires multisectoriels pour mieux faire connaître les programmes d'emploi.</p>



Notre ministère et nos employés

Notre organisation est diversifiée et peut avoir une influence positive sur l'avenir de la province. La capacité d'atteindre nos objectifs dépend de l'efficacité, de la responsabilité, de l'alignement du Ministère et de l'engagement de ses employés à l'égard de la possibilité d'influencer les résultats du Nouveau-Brunswick.

Objectifs	Stratégies
<p>Améliorer notre orientation, notre alignement et notre reddition des comptes.</p>	<p>Mettre pleinement en œuvre le système de gestion officiel du gouvernement du Nouveau-Brunswick.</p> <p>Mettre en œuvre des plans de travail personnels, de direction et de division qui sont liés au plan stratégique.</p> <p>Procéder à une évaluation complète des programmes pour garantir que ceux-ci sont bel et bien conçus pour l'atteinte des buts et des objectifs.</p> <p>Dresser un plan de ressources humaines pour voir à l'alignement de nos ressources sur nos priorités.</p> <p>Mettre en place pour le Ministère un programme de recherche sur l'information nécessaire pour l'atteinte de nos objectifs.</p>
<p>Promouvoir l'engagement organisationnel et la confiance parmi les employés.</p>	<p>Élaborer une stratégie de communication interne qui encourage une culture axée sur une meilleure communication de l'information, la transparence des communications et l'engagement organisationnel.</p> <p>Promouvoir le leadership en matière de changement au sein de l'organisation.</p>
<p>Promouvoir la continuité du leadership.</p>	<p>Mettre en œuvre une stratégie de gestion du talent et un modèle de planification de la relève.</p> <p>Voir à ce que les plans de travail individuels et les évaluations du rendement soient liés aux buts de l'organisation.</p>
<p>Promouvoir une approche pangouvernementale à l'égard des gens, des compétences et des emplois.</p>	<p>Encourager les employés à jouer un rôle d'ambassadeur auprès des autres ministères pour mieux faire connaître les buts et les objectifs du Ministère.</p> <p>Promouvoir une optique pangouvernementale pour l'élaboration de politiques ou d'initiatives connexes.</p>

Références

- i. Source : Statistique Canada. Tableau 051-0001 – Estimations de la population, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires, annuel (personnes), CANSIM.
- ii. Définis comme les personnes âgées de 18 à 29 ans.
- iii. Source : Statistique Canada. Tableau 051 – 0012 – Migrants interprovinciaux, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires, annuel (personnes), CANSIM.
- iv. Source : Profil de la population active du Nouveau-Brunswick en 2013, province du Nouveau-Brunswick.
- v. Source : Profil de la population active du Nouveau-Brunswick en 2013, province du Nouveau-Brunswick. Ces données définissent les jeunes âgés de 15 à 24 ans.
- vi. Les travailleurs accidentés ne sont pas spécifiquement inclus dans ces statistiques.
- vii. Les travailleurs accidentés ne sont pas spécifiquement inclus dans ces statistiques.