

2010

ÉCONOMIE DE LA RÉTENTION DES DIPLOMÉS ET LE NORD-OUEST L'ONTARIO



Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur



Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur

Ce projet d'Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario

**EMPLOI
ONTARIO**

Les vues exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles d'Emploi Ontario.

Pour davantage d'information, veuillez communiquer avec l'organisme suivant :

Marg Scott, directrice exécutive

Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

107B, avenue Johnson

Thunder Bay (Ontario) P7B 2V9

Téléphone : (807) 346-2940 ou (888) 800-8893 Téléc. : (807) 344-5464

Courriel : admin@nswpb.ca | Site Web : www.nswpb.ca

***Rapport de recherche rédigé à la demande du Commission de planification de la main-
d'œuvre du Nord Supérieur***

Par : Dr. Livio Di Matteo, Thunder Bay, ON

Table des matières

Sommaire.....	1
1. Introduction.....	3
2. Preuves relatives à l'offre régionale de diplômés et à la rétention de ceux-ci.....	6
3. Facteurs qui jouent dans la rétention des diplômés.....	19
4. Sondage portant sur les programmes de conservation des diplômés.....	26
5. Élaboration d'une stratégie régionale de conservation des diplômés.....	30
6. Conclusions et recommandations.....	33
Références.....	37

Liste des tableaux et figures

Tableau 1 – Diplômes accordés, emplois et population dans le Nord-Ouest de l'Ontario.....	8
Figure 1 – Répartition des diplômes de l'Université Lakehead, par spécialité : de 1987 à 2009	
Figure 2 – Répartition des diplômes de l'Université Lakehead, par spécialité : de 1987 à 2009	11
Figure 3 – Scolarité de la population de 15 ans et plus dans la RMR de Thunder Bay.....	13
Figure 4 – Répartition de la scolarité de la population de 15 ans et plus dans la RMR de Thunder Bay : de 1996 à 2006.....	14
Figure 5 – Comparaison de la scolarité dans la population de 15 ans et plus : RMR de Thunder Bay et Ontario 2006 (répartition en %).....	15
Figure 6 – Répartition des domaines d'études au sein de la population de 15 ans et plus possédant une formation postsecondaire : Comparaison de la RMR de Thunder Bay et de l'Ontario – 2006 (%).....	18

Sommaire

Il est important pour l'avenir économique du Nord-Ouest de l'Ontario de savoir ce que nous pouvons faire pour favoriser le recrutement et la rétention des diplômés postsecondaires, en déterminant les facteurs qui influencent la décision de demeurer dans la région plutôt que de partir après l'obtention du diplôme. La conservation des diplômés et de leur bagage intellectuel est essentielle à la création de connaissances et d'emplois de l'économie du savoir. Les preuves empiriques suggèrent que, bien qu'il y ait eu une hausse du nombre des diplômés postsecondaires à Thunder Bay et dans leS Nord-Ouest ontarien, la main-d'œuvre n'y recueille encore qu'une petite part de ces diplômés par rapport à l'Ontario dans son ensemble. Il s'ensuit qu'il n'y aurait pas eu autant de rétention de diplômés postsecondaires que dans le reste de l'Ontario.

Le problème de la conservation des diplômés est complexe, et des facteurs d'offre et de demande entrent en jeu. Il y a manque d'information détaillée sur la quantité spécifique de diplômés que la région retient ainsi que sur la façon de ceux-ci et des employeurs de prendre leurs décisions. Bien que les emplois disponibles soient un facteur lorsqu'il s'agit pour un diplômé de rester dans une région, le nombre des diplômés qui y sont produits est aussi un autre facteur. Toutefois, bien que des ouvertures soient une condition essentielle, cela ne suffit pas car les attitudes des diplômés, l'information offerte sur les possibilités et les perceptions que les propriétaires comme les gestionnaires ont des diplômés jouent également un rôle. Certes, en plus des attitudes des diplômés récents à l'égard de la région et de ses possibilités, il y a aussi l'attitude et la perception des employeurs à propos de ce qu'ils croient que les diplômés peuvent faire pour eux. En outre, l'expérience dans d'autres régions du Canada permet de penser que les programmes incitatifs font presque toujours partie du tableau lorsqu'il s'agit de conserver les diplômés.

Dans le cadre d'un effort à long terme pour élaborer une stratégie de conservation des diplômés, certaines recommandations sont formulées. En premier lieu, que les sondages existants aux établissements postsecondaires de la région, et relatifs aux anciens, soient perfectionnés et élargis afin d'obtenir de l'information additionnelle sur les voies professionnelles et la conservation des diplômés régionaux. En deuxième lieu, afin de faciliter le contrôle à long terme des diplômés, une base de données longitudinales devrait être créée pour les diplômés de la région. En troisième lieu, il est nécessaire d'élargir les sondages

auprès des employeurs afin de mieux déterminer les besoins au regard des diplômés de tous les programmes postsecondaires de la région. En quatrième lieu, en raison de la rapide croissance de la population des Premières Nations et de son importance comme source de futurs diplômés, il faudrait envisager la collecte de données additionnelles sur l'offre de diplômés des Premières Nations, les voies professionnelles ainsi que les stratégies de stimulation de l'éducation postsecondaire au sein de ce groupe démographique. En cinquième lieu, il faudrait explorer l'idée de la mise sur pied de programmes incitatifs régionaux axés sur la conservation des diplômés, semblables à ceux qui ont été conçus dans d'autres régions canadiennes. Enfin, compte tenu des besoins spécifiques dans le domaine de l'emploi, il y aurait lieu de continuer de déployer des efforts pour des programmes de recrutement sectoriels. Qui plus est, il faudrait songer à accroître l'offre régionale de diplômés dans tous les domaines jugés déficients, vu l'évolution rapide de l'économie.

1. Introduction

L'éducation postsecondaire est fondamentale pour la croissance de notre économie régionale, et les diplômés que nous produisons sont des apports importants à la croissance économique. Certes, les secteurs du savoir ont joué un rôle croissant dans l'économie du district de Thunder Bay; leur expansion au cours de la dernière décennie est à la source d'un cinquième des emplois.¹ En outre, même pendant une période économique difficile, les employeurs disent avoir du mal à attirer des travailleurs possédant les compétences voulues. Par exemple, lors d'un récent sondage, 30,7 p. 100 des employeurs du district de Thunder Bay ont déclaré avoir des problèmes de recrutement pour des compétences ou postes particuliers réservés à des professionnels : géologues, ingénieurs et métiers spécialisés, entre autres².

Il est crucial d'attirer les diplômés d'autres régions – ainsi que retenir les diplômés produits dans la nôtre – afin d'amplifier l'offre de travailleurs qualifiés. Plus précisément, la conservation du personnel hautement qualifié (PHQ) – personnes ayant un grade universitaire (baccalauréat ou plus)³ – a été jugée particulièrement cruciale pour la création de connaissances et d'emplois de l'économie du savoir. Il est important pour l'avenir de l'économie du savoir dans le Nord-Ouest de l'Ontario d'avoir une idée de ce que nous pouvons faire pour favoriser la rétention des diplômés, et ce, en déterminant les facteurs qui influencent les décisions de ceux-ci de demeurer dans la région ou bien de partir après l'obtention du diplôme⁴. La compétitivité de notre région dépend de la capacité de conserver et d'attirer les diplômés qui peuvent apporter des idées innovatrices favorisant la croissance économique.

¹ Les services éducatifs constituent l'élément dominant de toute l'économie du savoir du Nord-Ouest ontarien. Parmi les autres éléments importants, il y a aussi la recherche en biotechnologie et en sciences de la vie. Voir la publication de 2009 de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur : *Inventaire du marché du travail du district de Thunder Bay – Rapport sommaire*, p. 12.

² Voir la publication de 2009 de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur : *Inventaire du marché du travail du district de Thunder Bay – Rapport sommaire*, p. 15.

³ Statistique Canada définit le PHQ par personnes ayant un grade universitaire (baccalauréat ou plus). Voir Mackenzie, M. (octobre 2007), « Profil du personnel hautement qualifié au Canada », *Bulletin de l'analyse en innovation* – vol. 9, n° 2, Statistique Canada - 88-003-XIE. Cette définition est en quelque sorte étroite puisque les collèges communautaires produisent également des diplômés qui possèdent des qualifications techniques; ils apportent une contribution de haute qualité et importante à la main-d'œuvre.

⁴ Pour un exposé sur le rôle de l'économie du savoir dans le Nord-Ouest de l'Ontario, voir Di Matteo, L. (2006).

La croissance économique est une relation qui existe entre l'apport de capitaux, de main-d'œuvre et de ressources naturelles, d'une part, et la production de biens et services, d'autre part. De deux façons, la main-d'œuvre apporte une contribution importante à la croissance économique régionale. D'abord, il y a la quantité de main-d'œuvre; elle joue directement sur ce qui peut être produit. Ensuite, il y a la qualité de la main-d'œuvre, ses compétences, et cela est aussi un déterminant majeur de la croissance. La conservation des diplômés joue un rôle régional important dans ces deux façons. Le nombre des diplômés conservés se traduit par une augmentation du volume de la main-d'œuvre, mais le fait que ces diplômés aient une éducation postsecondaire et puissent constituer de grandes quantités de capital humain exerce aussi une influence stimulante sur la qualité de la main-d'œuvre.

La croissance économique et la conservation des diplômés pourraient être désignées par l'expression un « cercle vertueux »⁵. Une plus grosse réserve de diplômés permet d'améliorer l'assortiment et la qualité de la main-d'œuvre, puis la production comme la croissance économiques s'ensuivent. Dans le même temps, la croissance économique et la production engendrent des occasions opportunes et des activités qui incitent les diplômés récents à demeurer dans l'économie régionale.

La rétention des diplômés est le processus d'augmentation de l'offre globale de diplômés postsecondaires et, en particulier, du personnel hautement qualifié, ce qui constitue un apport important de capital humain au développement économique et à la croissance de l'économie du savoir⁶. Les établissements postsecondaires sont des sources importantes de nouveau PHQ, et les domaines les plus stratégiques qui sont représentés sont surtout les sciences (y compris la santé), les mathématiques, le génie, la finance et les affaires, puis l'économie. À l'ère de l'information, dans la concurrence entre les économies nationales, il s'agira de viser

⁵ Selon Pratt et coll. (2004 : i), « les activités conçues pour s'attaquer à la fois à l'offre et à la demande pourraient favoriser la croissance du monde des affaires, ce qui renforcerait ensuite la demande de diplômés et créerait un cercle vertueux ».

⁶ Voir Indiana Fiscal Policy Institute, (2000), « Survey of Current Practices in Post Secondary Graduate Retention », Indiana's Human Capital Retention Project, janvier, aux p. ii et iii, et Johnson, D., Pere-Vergé, L., Hanage, R. (1993), « Graduate retention and the regional economy », *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 5, aux p. 85 à 97.

de plus en plus la production, d'attirer puis de retenir les diplômés dans ces domaines cruciaux de l'économie du savoir⁷.

Avec la définition spécifique de PHQ, soit les personnes ayant un grade universitaire (baccalauréat ou plus), les estimations ont révélé qu'entre 1991 et 2001, près de la moitié de la croissance de la main-d'œuvre au Canada se trouvait dans les professions qui exigent normalement des qualifications universitaires⁸. Près de 15 p. 100 de la main-d'œuvre totale au Canada se compose de ce qui est désigné par PHQ. Un tiers de l'offre de PHQ se compose de personnes nées à l'étranger et deux tiers, au Canada.

Ce rapport présente une enquête sur les preuves accessibles liées à la rétention des diplômés du Nord-Ouest ontarien, l'objectif étant d'indiquer des orientations pour l'analyse future des politiques et pour la recherche sur cet enjeu important. À la deuxième section, nous examinons les preuves statistiques des recensements et de sources régionales en ce qui concerne la production de diplômés dans la région ainsi que la composition de la population et de la main-d'œuvre au regard de la scolarité. Ces données laissent entendre qu'il y a eu beaucoup et de plus en plus de diplômés postsecondaires dans la région. La conservation des diplômés collégiaux a été substantielle. Le secteur universitaire a également sorti des produits exportables, surtout dans le domaine de l'éducation et en raison de sa gamme de programmes.

À la troisième section, se trouve un aperçu de la documentation internationale traitant de facteurs qui ont été jugés cruciaux pour la rétention de diplômés dans une économie régionale. Les facteurs clés peuvent se résumer par l'offre et la demande, et la conclusion peut être que les deux jouent sur la conservation des diplômés dans le Nord-Ouest de l'Ontario. À la quatrième section se trouve une courte enquête sur les types de programmes et d'approches qui, dans d'autres régions du Canada, ont servi à retenir des diplômés. Ces approches comprennent généralement la présence, la création et la communication de possibilités et de stratégies incitatives générales, et peuvent être utiles à notre région. À la cinquième section

⁷ L'expérience de vie de ceux qui ont une formation postsecondaire est une dimension importante du PHQ. Par exemple, selon le 2004-05 Ontario University Graduate Survey, deux ans après la remise des diplômes en 2002, le taux d'emploi moyen général chez les diplômés des programmes de premier cycle était de 96,4 p. 100 et le revenu annuel moyen, de 43,578 \$.

⁸ Voir Mackenzie, M. (octobre 2007), « Profil du personnel hautement qualifié au Canada », *Bulletin de l'analyse en innovation* – vol.9, n° 2, Statistique Canada – 88-003-XIE, aux p. 29 à 32.

est décrite une approche pour mieux étudier la rétention des diplômés, l'objectif étant d'élaborer une stratégie régionale. À la sixième section se trouvent la conclusion de l'analyse du présent rapport et une liste de recommandations.

2. Preuves relatives à l'offre régionale de diplômés et à la rétention de ceux-ci

Les établissements postsecondaires du Nord-Ouest de l'Ontario font déjà des enquêtes sur leurs diplômés, surveillent leur première insertion dans la main-d'œuvre, leur réussite au travail, et ce, à l'aide d'indicateurs clés du rendement autorisés par le gouvernement. Par exemple, l'Université Lakehead affiche les taux de remise de diplômes ainsi que d'emploi; le Confederation College produit également une série de rapports de contrôle, où se trouvent les résultats de la production de diplômés, les taux d'emploi et la satisfaction des employeurs⁹. Bien qu'extrêmement utiles, ces sources de données finissent par être présentées différemment avec le temps et viser des périodes différentes; leur utilisation est donc limitée lorsqu'il s'agit d'une recherche détaillée sur les microdonnées d'un diplômé individuel et les résultats sur le marché du travail pendant le cycle de vie.

Une source optimale de données sur la rétention des diplômés dans le Nord-Ouest ontarien serait idéalement formée d'ensembles de données longitudinales, tous liés au contrôle des diplômés pendant leur carrière. Un tel ensemble de données permettrait de suivre un diplômé pendant son cycle de vie, d'observer ses lieux géographiques de travail – à l'intérieur ou à l'extérieur de la région –, fournirait de l'information sur d'autres caractéristiques telles que le revenu, les sortes d'emploi, etc. En l'absence de preuves directes tirées d'enquêtes sur la rétention des diplômés dans le Nord-Ouest ontarien, tout ce qui peut être documenté c'est

⁹ Voir les statistiques institutionnelles de l'Université Lakehead, à <http://bolt.lakeheadu.ca/~analysis/FactsFiguresMain.html>. Le Confederation College publie une série annuelle, les ENDS Monitoring, Reports qui contiennent certaines données sur le nombre total des diplômés, l'emploi de ceux-ci ainsi que la satisfaction des employeurs. Au Confederation College, des initiatives spécifiques, sectorielles et de consultation, permettent de produire également des redditions de comptes spécialisées telles que celle du First Nations Natural Resources Youth Employment Program (FNNRYEP). Voir <http://www.confederationon.ca/naturalresourcescentre/FNNRYEP/Statistics>.

l'accumulation de preuves corrélatives d'ensemble sur les diplômes collégiaux et universitaires qui ont été accordés, puis les preuves des recensements, de l'emploi régional et de la population.

Les preuves suggèrent que, bien qu'il y ait une augmentation dans l'offre de diplômés collégiaux et universitaires dans la région, le surplace démographique et de l'emploi permet de croire que beaucoup d'entre eux n'ont pu être conservés¹⁰. De plus, le tableau de la scolarité de la population de 15 ans et plus n'indique pas d'augmentation des diplômés collégiaux et universitaires. Les comparaisons avec l'Ontario dans son ensemble révèlent que même si la région a bien fait pour retenir les diplômés dans les programmes appliqués et techniques, en revanche, elle n'a pas aussi bien fait dans les domaines stratégiques du personnel hautement qualifié tels que les mathématiques, les sciences, le génie, la finance et l'économie. De plus, en particulier au niveau universitaire, la proportion des diplômés dans ces domaines importants a décliné.

Le tableau n° 1 contient des statistiques comparatives sur le nombre des étudiants de deux établissements postsecondaires de la région – Université Lakehead et Confederation College – ainsi que sur la population régionale et les données de l'emploi. Entre 1987 et 2009, le nombre total des diplômés de l'Université Lakehead était de 43 086; cependant, la quantité annuelle de ces diplômés est passée de 1 154 à 2 391 – une hausse de 107 p. 100. De même, entre 1987 et 2009, le nombre annuel des diplômés du Confederation College grimpait de 589 à 1 253 – une hausse de 113 p. 100. Au cours de la même période, l'emploi déclinait de 9 p. 100 dans le Nord-Ouest de l'Ontario et la population de 15 ans et plus baissait de 2 p. 100.

¹⁰ Il faudrait remarquer que la rétention dépend également de l'origine des étudiants. En particulier à l'Université Lakehead – où 50 p. 100 des étudiants proviennent de l'extérieur de la région –, il est à prévoir que beaucoup d'entre eux partiront après la remise du diplôme.

Tableau 1 – Diplômes accordés, emplois et population dans le Nord-Ouest de l'Ontario

	Diplômes accordés à l'Université Lakehead	Emploi du N.-O. O.	N.-O. O., pop. de 15+
1987	1 154	10 7100	175 500
2009	2 391	97 900	172 800
	Confederation College	Emploi du N.-O. O.	N.-O. O. pop. de 15+
1987	589	107 100	175 500
2009	1 253	97 900	172 800

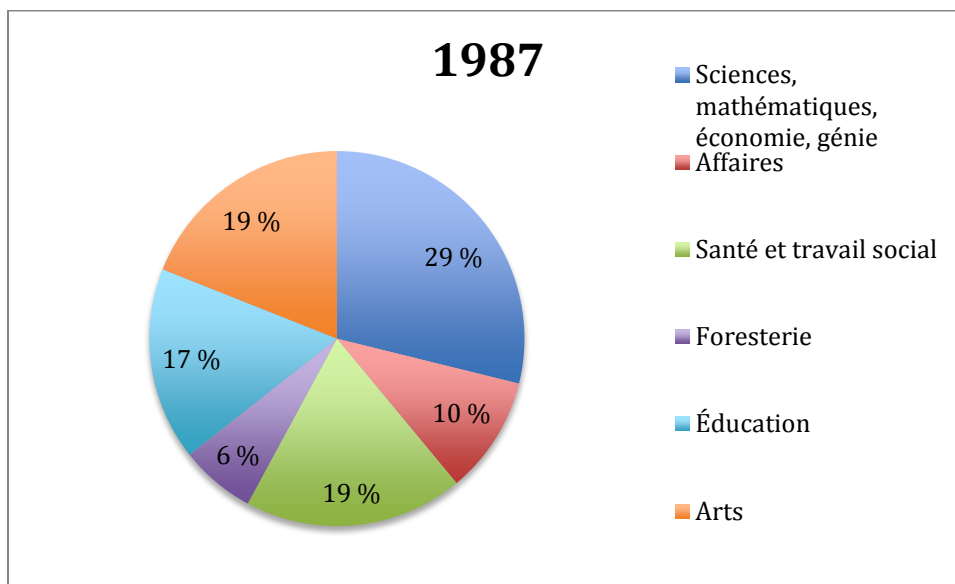
Source : Université Lakehead, Confederation College, Statistique Canada.

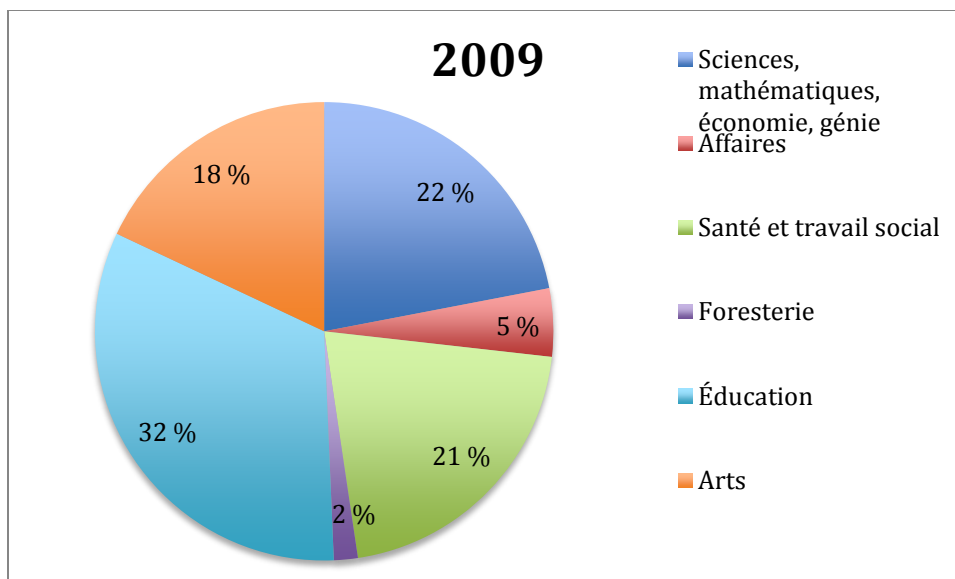
À la figure n° 1 sont examinés les changements dans la répartition des diplômes remis par l'Université Lakehead au cours de la période de 1987 à 2009. Elle montre la proportion des diplômes pour chaque spécialité clé de PHQ – mathématiques, sciences, génie, finance et économie – baisse avec le temps. Certes, l'offre des diplômés a augmenté dans plupart des domaines de l'éducation, de la santé et du travail social. Bien que le nombre total des diplômés de Lakehead ait augmenté de 107 p. 100, en sciences, en mathématiques, en économie et en génie, la hausse n'a été que de 53 p. 100; en affaires, se trouvait un déclin de 5 p. 100; dans les arts, une hausse de 90 p. 100; en foresterie, un déclin de 48 p. 100; en santé et dans le travail social, une hausse de 121 p. 100; en éducation une augmentation de 293 p. 100. Avec le temps, ces taux de croissance différentielle ont abouti à des changements majeurs de composition dans l'offre des diplômés de Lakehead.

La proportion des diplômés en sciences, en mathématiques, en économie et en génie a décliné de 29 p. 100 en 1987 à 22 p. 100 en 2009; cependant celle des diplômés dans les affaires baissaient de 10 p. 100 à 5 p. 100. Alors, la proportion des diplômés en sciences, ou en travail social augmentait légèrement de 19 p. 100 en 1987 à 21 p. 100 en 2009; cependant celle des diplômés en éducation montait de 17 p. 100 à 32 p. 100. Compte tenu du vieillissement de la population et de l'élargissement des services de santé avec le temps, la hausse des diplômés en santé et en travail social peut être vue comme comblant un besoin du marché du travail

régional, mais la remise des diplômes en éducation est dans une large mesure une affaire d'exportation en raison de la baisse des inscriptions dans les écoles et de la fermeture de certaines d'entre elles dans la région au cours des 20 dernières années. Cependant le rétrécissement de la proportion des diplômés en mathématiques, en sciences, en génie, en économie et dans les affaires peut être la source d'une certaine inquiétude en raison du rôle clé de ces domaines dans l'innovation et l'économie du savoir.

Figure 1 - Répartition des diplômes de l'Université Lakehead, par spécialité : de 1987 à 2009





Source : Statistiques institutionnelles de l'Université Lakehead

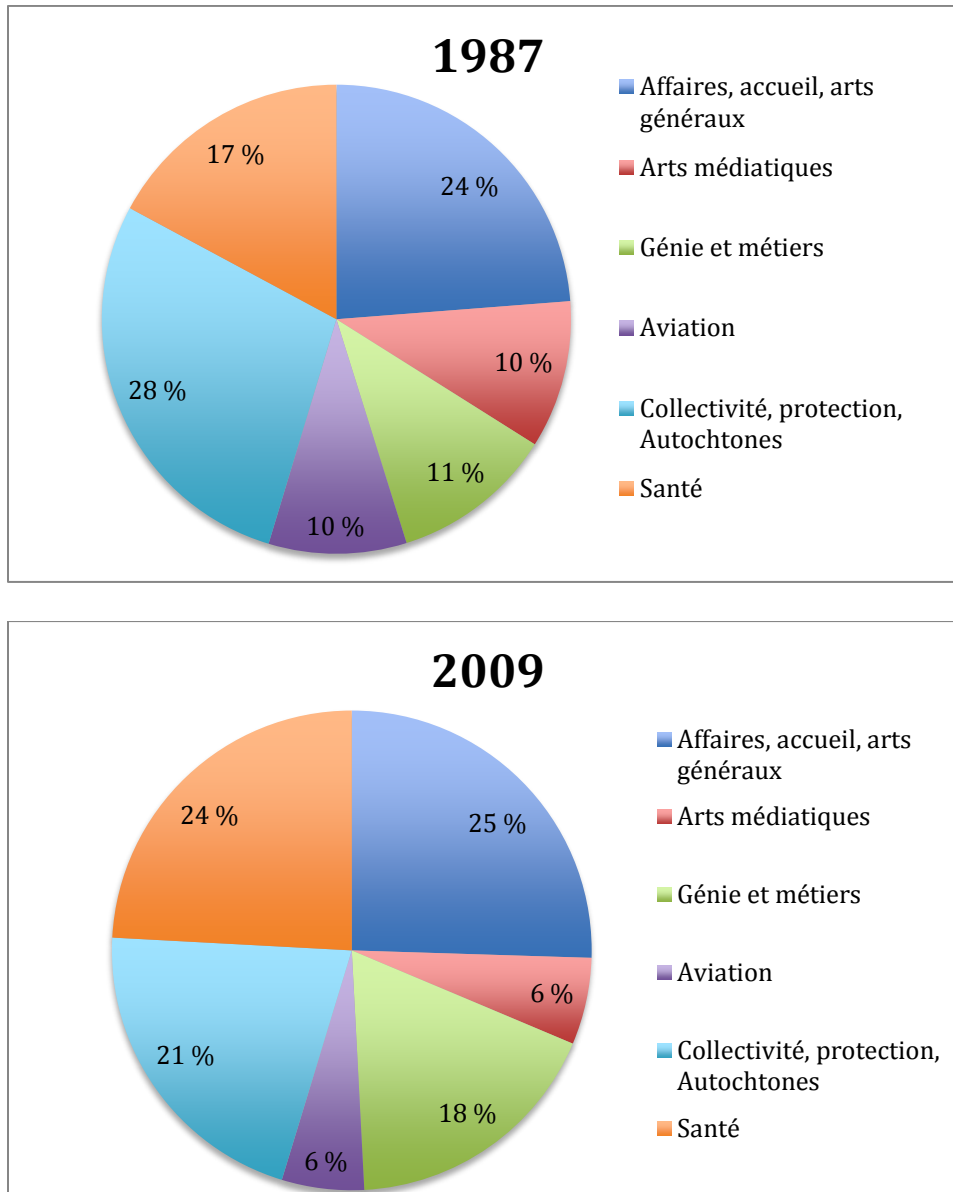
À la figure n° 2 est examinée la répartition des diplômés du Confederation College pour la période de 1987 à 2009; elle révèle une répartition du stable, en dépit d'un élargissement considérable des segments de la santé, du génie et des affaires. La proportion des diplômés en sciences, en mathématiques, en économie et en génie a augmenté de 11 p. 100 en 1987 à 18 p. 100 en 2009; cependant, celle des diplômés dans les montait de 17 p. 100 à 24 p. 100. La part de ceux se trouvant dans les affaires, l'accueil et les arts en général est demeurée à peu près au même niveau, pour le reste des programmes – y compris l'aviation – il y a eu déclin.

Les données sur le segment des diplômés universitaires qui demeurent et travaillent encore dans Thunder Bay et de le Nord-Ouest ontarien ne sont pas facilement accessibles. En ce qui concerne les diplômés, le Confederation College a effectué ses propres études sur ses répercussions économiques et la rétention des diplômés, et il a été trouvé que pour la période de 1968 à 2008, le Confederation College a remis 37 937 certificats et diplômes à 31 812 élèves. De ce nombre, selon les estimations, 83 p. 100 d'entre eux résident dans la RMR de Thunder Bay¹¹. Des 26 403 diplômés du Confederation College résidant à Thunder Bay,

¹¹ La région métropolitaine de recensement de Thunder Bay englobe les municipalités et cantons voisins et la Première Nation de Fort William.

quelque 19,326 faisaient partie de la main-d'œuvre locale et occupaient près de 33 p. 100 des emplois à Thunder Bay.¹²

Figure 2 – Répartition des diplômes de l'Université Lakehead, par spécialité : de 1987 à 2009



Source : Confederation College

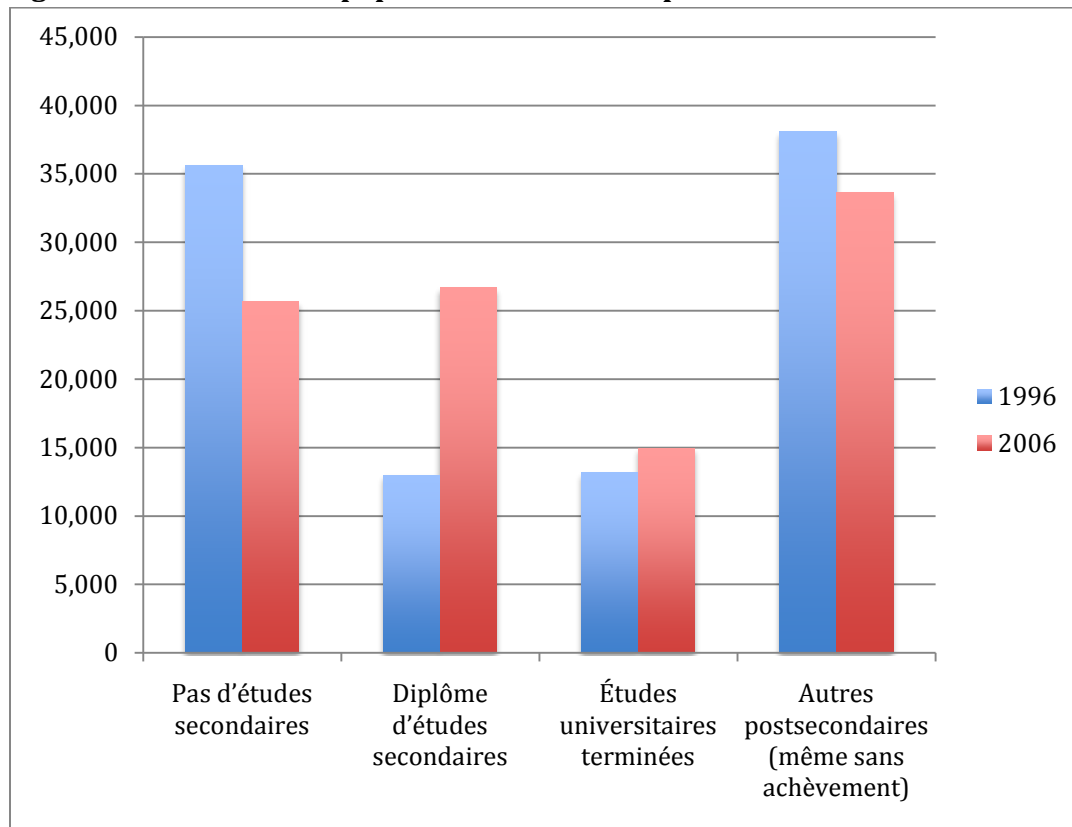
¹² Voir Community Benchmarks Inc., (2009), Confederation College's Contribution to the Thunder Bay Economy.

À la figure n° 3 est présentée la scolarité de la population de Thunder Bay âgée de 15 ans et plus entre les recensements du Canada de 1996 et de 2006¹³. Entre 1996 et 2006, le nombre de ceux qui n'avaient pas de diplôme d'études secondaires a décliné de 28 p. 100; en revanche, le nombre de ceux qui possédaient un diplôme d'études secondaires a grimpé de 106 p. 100. Cependant chez ceux ayant terminé leurs études universitaires, l'augmentation était de 14 p. 100; quant au nombre des membres du groupe des études postsecondaires (y compris ceux qui n'avaient pas terminé), il avait décliné de 12 p. 100. À la figure n° 4 paraissent les mêmes statistiques, mais il s'y trouve un aperçu plus direct des changements dans la répartition. La proportion des personnes sans diplôme du niveau secondaire a décliné de 36 à 25 p. 100; cependant celle des diplômés d'études secondaires a augmenté de 13 à 27 p. 100. Pendant ce temps-là, la part de ceux ayant terminé à l'université est passée de 13 à 15 p. 100; chez ceux ayant des études postsecondaires (même non terminées) il y avait déclin, de 38 à 33 p. 100¹⁴.

¹³ À titre de plus grand centre urbain de la région et qui représente la moitié de la population, Thunder Bay est un moteur économique régional, et la qualité comme la quantité de sa main-d'œuvre sont un élément important de la réussite de la région.

¹⁴ En ce qui a trait à l'ensemble du district de Thunder Bay, les chiffres sont similaires : 27 p. 100 de la population n'ayant pas d'études secondaires; 25 p. 100 étant des diplômés d'école secondaire; 14 p. 100 d'université; 34 p. 100 affichant diverses études postsecondaires.

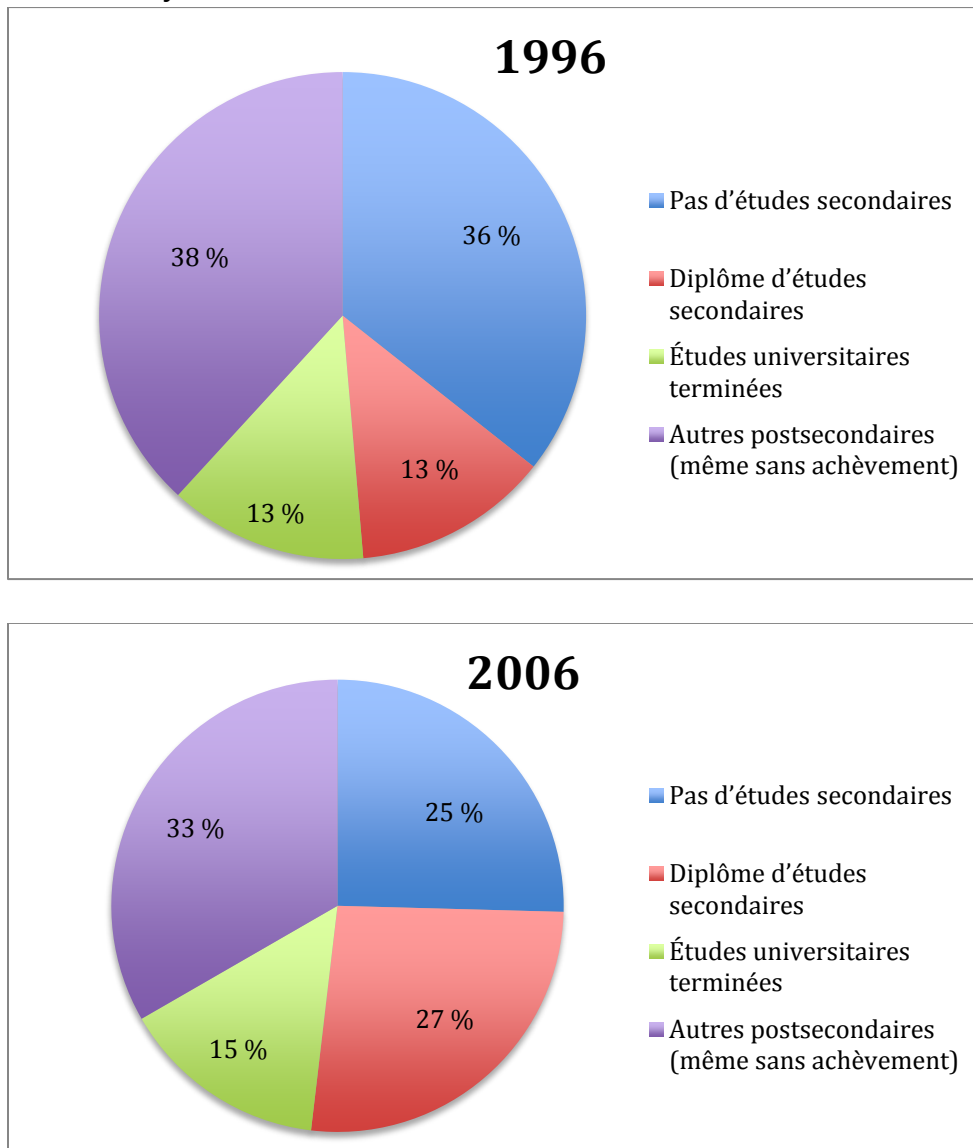
Figure 3 – Scolarité de la population de 15 ans et plus dans la RMR de Thunder Bay



Source : Recensement du Canada.

Selon les figures n° 3 et n° 4, il semble qu'un des changements majeurs dans la composition de la population de Thunder Bay ait été une hausse de l'achèvement des études secondaires comme niveau de scolarité le plus élevé. Le plus grand segment est encore le secteur « Autre postsecondaire », ce qui comprend les diplômés des programmes collégiaux communautaires, bien qu'il soit quelque peu rétréci. Toutefois, même s'il y a une proportion légèrement supérieure de ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire, la proportion globale ayant terminé ses études secondaires a de fait diminué.

Figure 4 – Répartition de la scolarité de la population de 15 ans et plus dans la RMR de Thunder Bay : de 1996 à 2006

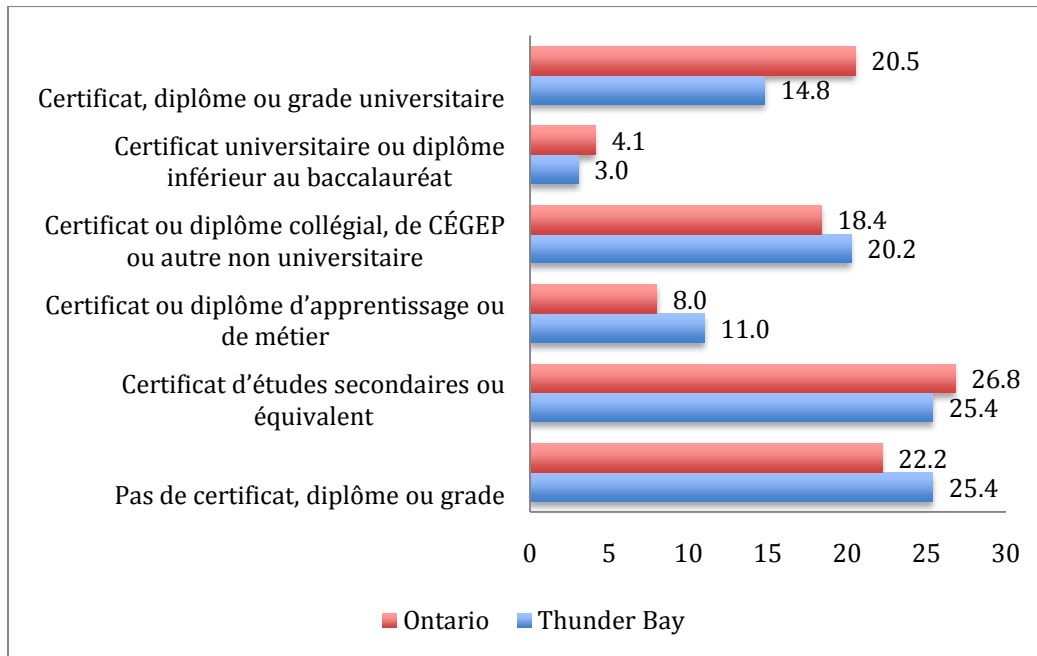


Source : Recensement du Canada.

Les comparaisons de la scolarité de la population de la région et de celle de l'ensemble de l'Ontario montrent constamment qu'il y a un retard au détriment de la région. Par exemple, à la figure n° 5 se trouve une comparaison de Thunder Bay et de l'ensemble de la province; elle montre que les seules catégories où Thunder Bay l'emporte dans le plus récent recensement sont celles des certificats d'apprentissages et de métiers ainsi que les diplômes collégiaux/non universitaires. Certes, dans l'étude récente, *Inventaire du marché du travail du district de Thunder Bay*, réalisées par la Commission de planification de la main-d'œuvre, les auteurs

interprètent cette abondance relative de certificats d'apprentis et de métiers en disant que la région est « en bonne posture pour les industries qui ont besoin de métiers spécialisés, mais pourrait manquer d'attrait pour les industries exigeant le niveau postsecondaire, technique/professionnel et ne pas pouvoir conserver ces industries »¹⁵.

Figure 5 – Comparaison de la scolarité dans la population de 15 ans et plus : RMR de Thunder Bay et Ontario 2006 (répartition en %)



Source : Recensement du Canada.

À Thunder Bay, une plus grande proportion de la population âgée de 15 ans et plus qui se trouve sans certificat, diplôme ou grade a proportionnellement moins de diplômés du niveau secondaire que l'ensemble de l'Ontario. Il y a également un retard substantiel du côté des certificats et grades universitaires, car 14,8 p. 100 en ont à Thunder Bay comparativement à 20,5 p. 100 dans l'ensemble de l'Ontario. Compte tenu du grand nombre de diplômés, cela laisserait entendre que les possibilités et la demande relatives aux compétences de niveau

¹⁵ Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (2009) : *Inventaire du marché du travail du district de Thunder Bay – Rapport sommaire*, p. 9.

supérieur à Thunder Bay et dans la région sont bien en dessous de la moyenne provinciale, ce qui est le reflet d'une économie du savoir moins développée¹⁶.

Une autre dimension importante de l'offre et de la rétention de diplômés est liée à l'économie autochtone et aux Premières Nations, dont la capacité accrue en matière de développement économique est alimentée par une population jeune et en hausse¹⁷. Il est prévu que ces occasions opportunes augmenteront au fur et à mesure que des nouveautés dans l'énergie, les mines et la foresterie continueront d'apparaître dans la région au nord du 50^e, et les auteurs du plan de croissance pour le Nord de l'Ontario voient comme facteur déterminant de la réussite de la région l'accès accru des Autochtones à l'éducation et à l'emploi¹⁸.

Bien que l'Université Lakehead et le Confederation College aient multiplié leurs efforts en éducation postsecondaires des Autochtones, il existe peu des statistiques détaillées et complètes sur l'offre des diplômés autochtones. De plus, beaucoup de ces statistiques dépendent fortement des rapports par les intéressés au sujet de leur identité autochtone. Comme exemple de rapport institutionnel, le ENDS Monitoring Report de mai 2010 du Confederation College montre qu'entre 2006-2007 et 2009-2010, le nombre des inscrits autochtones à des programmes postsecondaires est passé de 600 à 762 – une hausse de 27 p. 100¹⁹.

Une analyse récente du recensement de 2006²⁰, faite par Statistique Canada, a permis de trouver une augmentation de 23 p. 100 de la population autochtone de la RMR de Thunder Bay entre 2001 et 2006, puis que près de la moitié de la population autochtone avait moins de 25 ans. En outre, environ la moitié de la population autochtone de 25 à 64 ans avait terminé

¹⁶ La norme d'or pour les diplômes universitaires est le doctorat, et c'est un ingrédient essentiel des économies du savoir intensives. Par comparaison, il faudrait remarquer que, d'après le recensement de 2006, des 81 075 personnes en âge d'activité maximale de 25 à 64 ans à Thunder Bay, 525 possédaient un doctorat – ou à peu près six dixième de un pour cent de cette population. Par contre, Toronto, jouissait de 28 495 doctorats pour la population de 25 à 64 ans parmi 2,86 millions de personnes, soit approximativement un pour cent de la population en âge d'activité maximale.

¹⁷ Rosehart, R.G. (2008), « Northwestern Ontario: Preparing for Change ». Rapport du facilitateur économique pour le Nord-Ouest de l'Ontario, p.45.

¹⁸ Gouvernement de l' Ontario, (2009), « Plan de croissance proposé du Nord de l'Ontario ». Ministère de l'Énergie et de l'Infrastructure et ministère du Développement du Nord, des Mines et des Forêts.

¹⁹ Voir Confederation College ENDS Monitoring Report – mai 2010, p. 2.

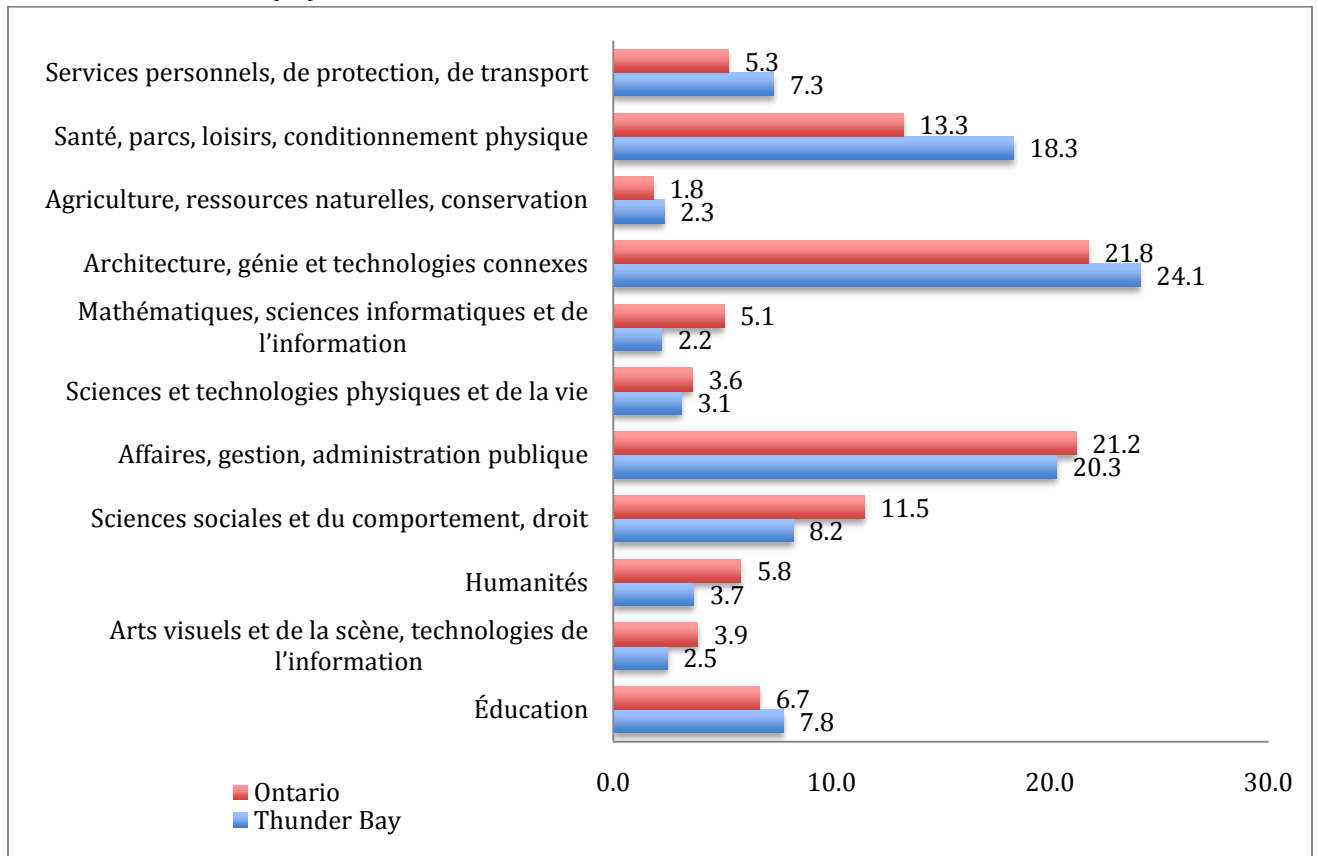
²⁰ Germain, M.F., Costa, R. & Kelly-Scott, K. (2009) « Profil de la population autochtone de 2006 pour Thunder Bay », Statistique Canada. N° 89-638-X et n° 2009001.

des études postsecondaires comparativement à 60 p. 100 chez leurs homologues non autochtones. Toutefois, seulement 7,9 p. 100 des hommes autochtones et 15,5 p. 100 des femmes autochtones avaient un diplôme universitaire, (baccalauréat ou plus), comparativement à 18,3 p. 100 chez les hommes non autochtones et à 20,8 p. 100 chez les femmes non autochtones. La jeunesse relative de la population autochtone et son sous-investissement relatif en éducation postsecondaire suggèrent que la population autochtone pourrait devenir une source considérable de PHQ régional si le taux de participation postsecondaire augmente.

Compte tenu de la forte augmentation de la production de diplômées collégiales et universitaires que nous avons déjà signalée, il semblerait que Thunder Bay – et par extension le Nord-Ouest de l'Ontario – n'a pas fait un bon travail de recyclage de ses diplômés postsecondaires sauf, peut-être, chez ceux possédant des certificats et diplômes appliqués. Cela est assez évident à la figure n° 6, où se trouve une répartition de la population par domaine d'études pour Thunder Bay et pour l'Ontario. Thunder Bay dépasse l'Ontario dans les catégories de l'éducation; de l'architecture, du génie et des technologies connexes; de la santé, des parcs, des loisirs et du conditionnement physique; des services personnels, de protection et du transport. Toutefois, Thunder Bay – et par extension le Nord-Ouest de l'Ontario – accuse un retard sur l'Ontario dans les domaines des arts visuels et de la scène; des humanités; du droit ainsi que des sciences sociales et du comportement; des affaires, de la gestion et de l'administration publique; des sciences physiques et de la vie puis des technologies connexes; des mathématiques, de l'informatique et des sciences de l'information²¹.

²¹ Encore une fois, ces chiffres pour la RMR de Thunder Bay ressemblent assez à ceux de tout le district de Thunder Bay, et donc par extension, du reste du Nord-Ouest ontarien.

Figure 6 – Répartition des domaines d'études au sein de la population de 15 ans et plus possédant une formation postsecondaire : Comparaison de la RMR de Thunder Bay et de l'Ontario – 2006 (%)



Source : Recensement du Canada.

Les preuves suggèrent que, bien qu'il y ait eu une hausse du nombre des diplômés postsecondaires et du personnel hautement qualifié à Thunder Bay et dans le Nord-Ouest ontarien, la main-d'œuvre n'y recueille encore qu'une part inférieure de ces diplômés par rapport à l'Ontario dans son ensemble. Cela laisse entendre qu'il n'y a pas eu autant de rétention de diplômés dans le Nord-Ouest de l'Ontario que dans l'ensemble de la province. Toutefois, cette conclusion repose sur l'analyse d'un ensemble très général de données, et il serait idéal d'avoir accès à des données micro-économiques plus détaillées ou au niveau individuel.

3. Facteurs qui jouent dans la rétention des diplômés

La rétention des diplômés ainsi que l'offre de main-d'œuvre spécialisée et de personnel hautement qualifié sont des éléments importants du développement économique dans le monde. Une grande quantité de documentation traite de l'importance des divers facteurs qui jouent dans la conservation des diplômés. Les thèmes ordinaires relatifs aux options retenues après l'obtention du diplôme occupent une bonne place dans cette documentation – ce qui vaut invariablement pour le Nord-Ouest de l'Ontario –, et il s'y trouve les possibilités d'emploi sur le marché local et régional du travail, la qualité de la vie et de l'environnement, d'autres raisons et choix personnels. Il faudrait toutefois souligner que la rétention est compliquée en raison de la proportion des étudiants postsecondaires qui proviennent de l'extérieur de la région – surtout à l'Université Lakehead, laquelle y recrute à peu près la moitié de ses étudiants.

En dépit de la densité de sa population et de sa structure urbaine ainsi que de sa géographie restreinte, la rétention des diplômés a été un problème au Royaume-Uni. Plusieurs études ont porté sur la rétention des diplômés à cause de l'émigration des jeunes, depuis les centres régionaux plus petits vers les grands centres métropolitains tels que Londres. Une étude détaillée, effectuée pour le Sussex Learning Network (SLN) par Pratt et coll., (décembre 2006), portait sur la rétention des diplômés dans le Sud-Est du R.-U. : Coastal West Sussex. L'offre de diplômés qualifiés dans cette région provenait de trois fournisseurs locaux – University of Chichester, Chichester College, et Northbrook College. Un diplômé était défini par quelqu'un possédant un diplôme d'éducation supérieure accordé par l'un de ces fournisseurs locaux. Près de 20 p. 100 des résidents de cette région avaient une attestation d'éducation supérieure –, une proportion inférieure à celle de la RMR de Thunder Bay ou de la région du Nord-Ouest. Il semblerait que, même si le Nord-Ouest ontarien accuse un retard dans sa rétention des diplômés, et ce, par rapport à l'Ontario, il n'y a pas nécessairement de retard par rapport à d'autres parties du monde, ce qui est également une source inquiétude en raison de la concurrence mondiale pour le talent.

D'après l'étude du Sussex Learning Network (SLN), « En soi, la rétention des diplômés ne bénéficiera pas nécessairement à une région... s'il n'y a pas de possibilités pertinentes

d'emploi, cela engendrera vraisemblablement du sous-emploi de diplômés, lesquels joueront alors des rôles convenant davantage à des personnes moins qualifiées²². » La croissance économique était un facteur dans la génération de la demande de compétences du niveau de diplômés. En outre, il n'y avait pas de pénurie de compétences dans la région, car le Sud-Est pouvait recruter au sein du R.-U des diplômés très qualifiés. Qui plus est, la majeure partie de la demande d'employés diplômés n'était pas comblée par des diplômés récents mais par des travailleurs expérimentés se déplaçant d'un emploi à l'autre. Néanmoins, il a été montré que les régions du R.-U. différaient dans leur capacité de retenir les diplômés, Londres réussissant le plus (70 p. 100) et les East Midlands réussissant le moins (41 p. 100)²³.

Lors de l'étude du SLN, les efforts ont surtout porté sur les secteurs du tourisme et du voyage, les industries de la création, les services commerciaux et financiers; l'étude a bénéficié des études et de la documentation publiées ainsi que de travaux sur le terrain avec des groupes d'étudiants, d'employeurs et d'employés. Beaucoup d'étudiants du Coastal West Sussex optaient pour des domaines d'études en raison de leur perception des possibilités d'emploi, mais les possibilités locales d'emploi n'influençaient pas fortement les décisions des étudiants lorsqu'ils décidaient de l'endroit où aller étudier. Obtenir un emploi dans leur spécialité était la chose qui « pouvait le plus les décider à demeurer ou à quitter le Coastal West Sussex ». La recherche a également permis de trouver que le désir d'être rapproché de la famille et des amis, de bonnes perspectives professionnelles et une préférence pour la culture locale ou pour les personnes étaient des facteurs influençant la décision de demeurer après l'obtention du diplôme.

L'étude du SLN a trouvé des éléments contradictoires quant à la solidité du lien entre la demande des employeurs pour les compétences de diplômés et l'offre locale de diplômés; elle contient des suggestions pour améliorer la relation, notamment par l'augmentation du nombre d'ouvertures locales pertinentes pour les diplômés (création d'emplois), l'encouragement des rapports entre les étudiants et l'industrie (p. ex., les possibilités d'emploi à temps partiel pendant les études, dont les placements coopératifs), puis le perfectionnement

²² Pratt, J., Matthews, S., Norrington, H., Friday, N., et Underwood, K. (2006) « Graduate Retention Study », travail exécuté pour le Sussex Learning Network (SLN), Step Ahead Research, United Kingdom, p. i.

²³ Voir également Regional perspectives on graduate destinations, tableau n° 3,

http://www.prospects.ac.uk/cms/ShowPage/Home_page/Main_menu__Research/Labour_market_information/Graduate_Market_Trends/Regional_perspectives_on_graduate_destinations_Spring_05_/p!empildi

de l'échange d'information à des fins de sensibilisation aux possibilités locales. Une conclusion intéressante de l'étude du SLN a été que les « perceptions du marché local du travail semblent presque aussi importantes que les expériences réelles »²⁴ et que de nombreux employeurs locaux croyaient même que les diplômés de la région devaient partir afin de trouver de bonnes possibilités d'emploi. Il serait intéressant de savoir si les employeurs du Nord-Ouest de l'Ontario ont en commun des tendances similaires face perspectives d'emploi des diplômés régionaux.

Pour une autre étude du R.-U., réalisée par Andy Phillips pour la région des West Midlands (centrée sur les environs de Birmingham), des groupes de réflexion, de la recherche statistique et des sondages téléphoniques ont servi à évaluer la demande de compétences de diplômés, la perception des West Midlands comme endroit où vivre et travailler, les répercussions des interventions servant à retenir et à attirer des diplômés²⁵. Dans une large mesure, comme dans le Nord-Ouest ontarien, la demande de compétences supérieures dans les West Midlands est inférieure à la moyenne nationale, ce qui est le reflet d'une « économie du savoir » moins bien développée, et il s'ensuit qu'environ 40 p. 100 des diplômés de la région sont partis travailler ailleurs, principalement à Londres et dans le Sud-Est. En outre, cette demande était inférieure à la moyenne du secteur privé, mais pas nécessairement du secteur public. Il a été trouvé que les diplômés en mathématiques et en science informatique, en commerce et en administration, en droit, en science et en architecture étaient ceux qui quitteraient le plus probablement la région.

L'étude Phillips documente également la demande potentielle de compétences supérieures et les facteurs qui alimentent cette demande. Dans cette étude, les chercheurs ont trouvé que 60 p. 100 des employeurs qui avaient récemment embauché des diplômés croyaient que ceux-ci et leurs compétences supérieures pouvaient être cruciales pour la réussite commerciale, mais des problèmes de recrutement étaient possibles. Au premier chef se trouvaient les difficultés de répondre aux attentes salariales des diplômés, l'absence de compétences acquises au travail et d'habiletés propres aux affaires, le manque de communication et

²⁴ Pratt, J., Matthews, S., Norrington, H., Friday, N., et Underwood, K. (2006) « Graduate Retention Study », travail exécuté pour le Sussex Learning Network (SLN), Step Ahead Research, United Kingdom, p. 28.

²⁵ Phillips, A. (2008). Graduate retention attraction and employment study 2008: key findings. Skills Research Team, West Midlands Regional Observatory.

d'aptitudes pour le travail d'équipe et l'investissement limité des employeurs en formation et en perfectionnement. Une solution à beaucoup de ces difficultés était l'utilisation accrue de programmes de placements liés au travail dans le secteur privé.

Pour une meilleure rétention des diplômés, il fallait promouvoir la région comme endroit positif pour la vie et le travail, bien que le rapport signale que ceux qui avaient choisi d'y demeurer percevaient très positivement la région, ce qui n'était pas le cas chez les autres. Ce résultat suggère qu'il y a une question d'autosélection lorsqu'il s'agit de conservation de diplômés, puis qu'il peut être difficile de concevoir des politiques servant à retenir ceux qui sont par ailleurs prédisposés à partir. Parmi les principaux points relatifs à la conservation des diplômés se trouve l'accès à de l'information professionnelle efficace, à des conseils et à de l'orientation.

Passons au Nord-Est de l'Angleterre où a été faite une étude sur la rétention des diplômés, par l'entremise de la Durham University Business School²⁶; un questionnaire de sondage a servi à étudier les facteurs jouant sur l'emploi des diplômés dans les petites et moyennes entreprises. Dans le Nord-Est de l'Angleterre, la tendance est à l'émigration des diplômés vers le Sud-Est. Puisque 61 p. 100 des étudiants ont indiqué qu'ils préféreraient avoir un premier emploi dans la région, cela laissait entendre qu'une majorité importante de la population des diplômés locaux choisiraient de travailler dans le Nord-Est de l'Angleterre. Toutefois, beaucoup d'entre eux s'attendaient à travailler à l'extérieur de la région et seraient potentiellement perdus pour les petites et moyennes entreprises régionales.

Parmi les raisons invoquées par les diplômés pour préférer le Nord-Est lors de leur premier emploi se trouvaient la proximité du domicile et de la famille, une préférence pour les personnes et la culture, le goût de la campagne et de bonnes perspectives de développement professionnel.

Les entrevues avec les propriétaires des entreprises et les employeurs potentiels ont permis de mettre en lumière un certain nombre de facteurs susceptibles de nuire au recrutement de diplômés pour les petites entreprises. D'abord et souvent, beaucoup de propriétaires d'entreprises participant au sondage n'étaient pas au courant des compétences et des

²⁶ Johnson, D., Pere-Vergé, L. et Hanage, R. (1993), « Graduate retention and the regional economy », *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 5, aux p. 85 à 97.

diplômés qui étaient offerts dans la région – près de la moitié admettait ne pas savoir ce que les diplômés pourraient offrir à leur entreprise. Ensuite, il semblait y avoir un lien entre la scolarité du propriétaire-gestionnaire et ses vues sur les diplômés : ceux ayant une scolarité supérieure affichaient une attitude plus positive envers les diplômés et leur potentiel au travail. Certes, beaucoup d'employeurs potentiels voyaient les diplômés comme des universitaires, « détachés du monde réel » et non préparés au choc de la vie de travail; par conséquent, ils étaient réticents à prendre le risque de les employer.

Changeant de continent, nous voyons que la conservation des diplômés est également un problème en Australie. En raison de la nature fédérale et régionale de l'Australie et de son ampleur géographique, certaines de ses leçons pourraient aussi servir au Canada et au Nord-Ouest de l'Ontario. Une étude axée sur la détermination de la portée et de la gravité du problème de recrutement de professionnels dans une région rurale a été réalisée pour le Queensland, en Australie, par la faculté de la Central Queensland University et publiée par Miles et coll. (2006)²⁷. Des représentants des professions de cinq régions du Queensland ont été invités à fournir de l'information sur les enjeux au sein de leur profession. Parmi les méthodes et le matériel utilisés se trouvaient un sondage et une table ronde régionale, où les participants ont opté pour fournir le plus possible de secteurs professionnels représentatifs de la région et des zones éloignées²⁸.

Ces régions différaient, depuis Townsville, secteur de croissance élevée, jusqu'à Mt. Isa, région classique, dépendant d'une seule industrie. La plupart des répondants ont indiqué qu'ils avaient du mal à attirer et à recruter du personnel qualifié adéquat pour les services médicaux qui signalaient le plus souvent des pénuries. Un problème répandu était l'utilisation des zones régionales telles que le Queensland rural, et ce, comme « pépinières de professions », où un diplômé récent accepte un emploi afin d'acquérir des compétences et, ensuite, déménage en ville en vue d'y occuper un poste. Parmi les problèmes soulevés, il y avait ceux qui étaient reliés à la carrière, à la famille et au revenu. Les manques de soutien et de développement professionnels étaient perçus comme des problèmes majeurs pour les professionnels des

²⁷ Miles, R.L., Marshall, C., Rolfe, J. et Norman, S. (2006), « The Attraction and Retention of Professionals to Regional Areas », *Australasian Journal of Regional Studies*, 12, 2, 129-152.

²⁸ Parmi les emplois se trouvaient ceux-ci : cadres supérieurs, professionnels de la santé, comptables, vétérinaires, fonctionnaires et travailleurs industriels.

secteurs ruraux et éloignés, tout comme le niveau de scolarité accessible à ceux qui avaient des enfants et l'absence de soutien culturel. Même si certains des problèmes soulevés se ressemblaient, les solutions trouvées pour travailler dans une région ne valaient pas nécessairement pour une autre; il n'y avait pas de solution passe-partout. Une approche nationale a été jugée nécessaire afin de développer et d'adapter des solutions répondant aux besoins de chaque région.

Aux États-Unis, un rapport de blogue prétendait qu'il y avait un lien entre la situation en matière de rétention des diplômés et les échelles salariales²⁹. Selon l'analyse, le principal déterminant de la conservation des diplômés était les emplois disponibles. Le rapport prétendait que le fait que de nombreux diplômés universitaires quittent un État afin de poursuivre leur carrière n'était pas un bon signe pour l'avenir de cet État. Les auteurs du rapport suggéraient aussi que les États qui affichaient de médiocres taux de rétention pourraient vouloir investir dans des programmes de création d'emplois au lieu de d'accorder davantage de subventions à l'éducation supérieure.

Sommaire des facteurs

À partir de cet examen des études internationales sur rétention des diplômés, nous voyons que ces problèmes sont complexes, qu'il n'y a pas de réponses simples pour déterminer ce qui pilote la rétention des diplômés. Par conséquent, l'absence d'ensemble simple de réponses signifie qu'il ne saurait y avoir de solutions politiques simples. Toutefois, un certain nombre de thèmes récurrents ressortent. D'abord, un examen de la documentation suggère qu'il y a des facteurs d'offre et de demande dans les affaires de rétention des diplômés. Bien que les emplois offerts soient un facteur décisif lorsqu'il s'agit pour un diplômé de rester dans une région, le nombre des diplômés qui y sont produits en est un autre. Ensuite, la politique liée aux diplômés en est une qui consiste à attirer de l'extérieur de la région les diplômés et à conserver au sein de la région ceux que celle-ci produit. Enfin, l'offre d'emplois et les possibilités professionnelles sont des facteurs cruciaux dans la conservation des diplômés. Toutefois, bien que des ouvertures soient une condition essentielle, cela ne suffit pas car les attitudes des diplômés, l'information offerte sur les possibilités et les perceptions que les

²⁹ Quigg, B. (2009), « Better Pay Far Away: Which States' College Graduates Stay or Go », PayScale.Com, <http://blogs.payscale.com/content/2009/09/effects-of-retention-rates-on-college.html>

propriétaires comme les gestionnaires ont des diplômés sont également des facteurs. Certes, en plus des attitudes des diplômés récents à l'égard de la région et de ses possibilités, il y a aussi l'attitude et la perception des employeurs à propos de ce qu'ils croient que les diplômés peuvent faire pour eux.

4. Sondage portant sur les programmes de conservation des diplômés

Bien qu'il y ait toujours eu des projets spécifiques de rétention des diplômés dans les domaines du recrutement d'infirmières et de médecins, il est rare de trouver des politiques plus générales ciblant des régions complètes du pays³⁰. Le désir de conserver dans les régions les diplômés et le capital humain a engendré un certain nombre de programmes incitatifs au Canada, conçus à cette fin. Comme le dit un rédacteur :

« Les programmes de rétention des diplômés sont conçus pour combattre l'exode des cerveaux vers d'autres provinces. En offrant des mesures incitatives à de nouveaux diplômés, les gouvernements provinciaux veulent retenir des personnes très éduquées ou encourager à revenir celles qui sont parties. Cela crée aussi une base fiscale supérieure pour les années à venir lorsque ces employés sont mieux ancrés dans leur carrière³¹. »

La Saskatchewan – province dont l'histoire comprend une émigration substantielle des jeunes – possède un programme gouvernemental provincial désigné par Graduate Retention Program (GRP)³². Ce programme est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et encourage à demeurer en Saskatchewan; cela se fait en offrant un remboursement qui peut atteindre 20 000 \$ pour les frais de scolarité payés par les diplômés admissibles qui vivent en Saskatchewan et y font un rapport d'impôt. Ceux qui sont admissibles au remboursement en vertu du GRP doivent avoir obtenu après le 1^{er} janvier 2006 un diplôme d'un programme approuvé³³, déjà vivre en Saskatchewan ou y déménager. Pour réclamer le remboursement, il faut demander au Ministry of Advanced Education un certificat du GRP, lequel est ensuite soumis ainsi que le montant des frais de scolarité qui a été payé, et ce, au moment de la

³⁰ Les programmes incitatifs destinés aux diplômés diffèrent des programmes généraux d'aide aux étudiants en ce qu'ils sont reliés à des incitatifs économiques pour les diplômés et afin qu'ils ne partent pas; ils lient l'avantage à la résidence et à l'emplacement *après* l'obtention du diplôme accordé par un programme ou un établissement approuvé. Ainsi, des programmes d'aide aux étudiants tels que le Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario ou le Nunavut Student Financial Assistance Program incitent à obtenir une éducation postsecondaire mais ne sont pas des mécanismes de rétention des diplômés.

³¹ Morgan, D. « Incentives to Stay Where you Study », The Tax Advisory at H&R Block, <http://www.hrntaxtalk.ca/posts/46>.

³² See <http://www.aeel.gov.sk.ca/grp>

³³ Un programme approuvé doit équivaloir à au moins six mois d'étude à temps plein dans un établissement admissible, aboutir à un certificat, diplôme ou grade de premier cycle ou à une certification de compagnon d'apprentissage.

déclaration de revenu de la Saskatchewan. Selon les estimations, quelque 9 000 étudiants par année recevraient un certificat du GRP leur permettant de formuler une demande de remboursement, et il a été prévu que ce programme coûterait annuellement au gouvernement environ 12 millions de dollars³⁴.

Il faudrait signaler que ce n'est que le plus récent des programmes de conservation des diplômés en Saskatchewan car, de 2000 à 2007, il y a eu deux programmes d'avantages fiscaux pour les diplômés. Pour les diplômés de 2000 à 2006, il y avait le Post-Secondary Graduate Tax Credit ou (GTC); il s'agissait d'un crédit unique variant entre 350 \$ et 850 \$ et dont les diplômés pouvaient se servir lors de leur déclaration d'impôt sur le revenu de la Saskatchewan. Pour la période de 2006-2007, il y avait la Graduate Tax Exemption (GTE), laquelle offrait pour l'année d'imposition de 2007 une exemption d'impôt de 10 000 \$ en Saskatchewan et dont les portions non utilisées pouvaient être reportées.

Une autre province canadienne a conçu un programme incitatif pour conserver les diplômés : la Nouvelle-Écosse. Le Graduate Retention Rebate Program est apparu en 2009 et remplace un programme incitatif antérieur désigné par le Graduate Tax Credit. Les étudiants universitaires qui ont obtenu leur diplôme en 2009 et après peuvent maintenant réduire jusqu'à 2 500 \$ par année de leur impôt de la Nouvelle-Écosse, à compter de l'année de l'obtention du diplôme et pendant cinq ans subséquentement, le maximum étant de 15 000 \$. Les élèves des collèges sont également admissibles à un crédit d'impôt de 1 250 \$ à compter de 2009, le maximum étant fixé à 7 500 \$ sur une période de six ans³⁵. Les diplômés doivent demeurer en Nouvelle-Écosse et y faire une déclaration d'impôt s'ils veulent bénéficier du remboursement; il leur faut être diplômés d'établissements d'enseignement qui se trouvent sur la une liste de base, en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants³⁶. Il était prévu que le programme coûterait annuellement au moins 14 millions de dollars au gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

³⁴ Voir « Gov't launches student retention program », *Regina Leader-Post*, le 22 mai 2008.

<http://www.canada.com/reginaleaderpost/news/story.html?id=f7f7570f-538c-495a-ba26-39ec116f932a>

³⁵ Voir Morgan, D. « Incentives to Stay Where you Study », *The Tax Advisory at H&R Block*,

<http://www.hrblocktaxtalk.ca/posts/46>.

³⁶ Nova Scotia, Finance, « Graduate Retention Rebate Factsheet ». Le 2 octobre 2009.

Terre-Neuve et le Labrador commencent aussi à prendre des mesures relatives à un programme officiel pour les diplômés. Dans la plus récente ébauche de la 2009 Youth Retention and Attraction Strategy, Policy Direction No. 6 on Diversity and Culture³⁷ promet un International Graduate Retention Incentive pour les étudiants internationaux qui obtiennent leur diplôme à un établissement provincial puis demeurent à Terre-Neuve et au Labrador afin d'y travailler. Du point de vue canadien, bien que le programme spécifique ne soit pas encore lancé, cette approche est intéressante en raison de la cible internationale et parce qu'elle fait apparemment partie d'un programme d'élaboration des politiques d'élargissement de la diversité. Cela cadre toutefois en partie avec une stratégie plus générale de conservation de la jeunesse, qui comprend, comme priorité, davantage d'accès à des emplois de qualité aux salaires et avantages sociaux concurrentiels ainsi qu'à des possibilités et à des services en matière d'éducation. Terre-Neuve possède déjà un programme de recrutement et de rétention de ses infirmières, lequel, entre autres choses, accorde une subvention pour des cours pris par des infirmières, à savoir 750 \$ par cours, ainsi que des bourses³⁸.

Aux États-Unis, un sondage national portant sur les pratiques des États dans le domaine de la rétention des diplômés, sondage effectué par l'Indiana Fiscal Policy Institute, a trouvé qu'il n'y a pas d'approche d'ensemble pour la conservation des diplômés, déplore même un manque d'information sur la quantité de diplômés qui sont effectivement retenus³⁹. Comme le dit le rapport :

« Peu d'États ont effectué une recherche solide sur les problèmes de conservation des diplômés postsecondaires. Les représentants de seulement dix États ont déclaré avoir des statistiques sur la conservation des diplômés collégiaux. Les données rapportées reposent habituellement soit sur des statistiques relatives au perfectionnement de la main-d'œuvre, soit sur des résultats de sondages auprès des anciens des universités. Même s'il y a de la valeur dans la recherche sur les deux approches, les études terminées à ce jour sont limitées par leur portée, la période

³⁷ Voir le rapport officiel « Creating a Province of Choice: A Youth Retention and Attraction Strategy for Newfoundland and Labrador ». Newfoundland and Labrador Department of Human Resources, Labour and Employment, novembre 2009. <http://youth.gov.nl.ca/strategy/culture-and-diversity.html>.

³⁸ Voir le site Web du Newfoundland and Labrador Health Board, à <http://www.nlhba.nl.ca/Nursing.htm>.

³⁹ Survey of Current Practices in Post Secondary Graduate Retention (2000) Indiana's Human Capital Retention Project, Indiana Fiscal Policy Institute, janvier.

couverte et la fiabilité des résultats. Aucun État n'a de politique d'ensemble pour améliorer les taux de rétention des diplômés des collèges. Un seul, le Nebraska, a élaboré un programme d'ensemble axé spécifiquement sur le problème de la rétention des diplômés, et il n'a pas été adopté par la législature. »

De plus, le rapport suggère que la conservation des diplômés n'est généralement pas perçue comme une percée politique distincte, mais comme faisant partie d'une stratégie économique plus large, car il est dit ce qui suit :

« Les programmes d'État qui ont des effets sur les taux de conservation des diplômés sont rarement conçus exclusivement à cette fin. Les efforts en cette matière sont habituellement déployés dans le contexte du développement économique de l'État ou de projets ayant pour objet de hausser la scolarité au sein de la population. »

Compte tenu des preuves relatives aux programmes de conservation des diplômés, est-ce que ces programmes peuvent servir de modèles pour une approche en matière de conservation des diplômés dans le district de Thunder Bay, l'accent devant être mis sur les besoins des petites et moyennes entreprises ainsi que sur la croissance? D'abord, pour mettre en œuvre une stratégie, il est important de posséder de l'information détaillée sur l'ampleur du problème. Comme aux États-Unis, il y a eu peu de suivi régional systématique des diplômés dans le district de Thunder Bay. Ensuite, en ce qui concerne les programmes spécifiques, les approches utilisées dans d'autres provinces peuvent ne pas convenir au contexte du Nord-Ouest ontarien. Par exemple, les approches de la Nouvelle-Écosse et de la Saskatchewan au regard des mesures incitatives pour les diplômés s'inscrivent dans leur système d'imposition provincial respectif, et il serait difficile de faire de même dans le district de Thunder Bay en l'absence de compétence dans le domaine de l'impôt sur le revenu. Cette mise en œuvre ne serait possible que par une stratégie provinciale de conservation des diplômés, à l'aide du système d'imposition. Néanmoins, il pourrait y avoir d'autres programmes salariaux ou incitatifs conçus spécifiquement pour le district de Thunder Bay et qui soient indépendants du système d'imposition provincial. Certes, il pourrait être utile d'explorer un programme quelconque de remboursement de frais de scolarité, peut-être dans le cadre du Northern Growth Plan (plan de croissance du Nord). L'approche de Terre-Neuve et du Labrador est intéressante parce que le fait d'attirer des diplômés internationaux est mis de l'avant comme objectif politique, afin d'accroître la diversité de la population de la province. Une telle

approche fait vraiment partie d'une stratégie pour attirer les migrants et pourrait aussi devenir une option à explorer dans le district de Thunder Bay en raison de ses taux inférieurs d'immigration internationale par rapport au reste de l'Ontario.

5. Élaboration d'une stratégie régionale de conservation des diplômés

Le problème de la conservation et du recrutement des diplômés est important dans le monde, et il l'est tout autant dans le Nord-Ouest ontarien. La concurrence pour les diplômés et ce capital humain dans un monde qui comprend une économie intensive du savoir exige des efforts pour savoir s'il y a des déficiences dans le capital humain régional ainsi qu'une stratégie servant à corriger ces déficiences. Le développement économique dans cette région au XXI^e siècle exigera des possibilités d'emploi pour les diplômés. Dans le même temps, conserver ces diplômés créera une masse critique de capital humain qui engendrera de nouvelles idées et possibilités de développement économique. En ce qui concerne le Nord-Ouest ontarien, même si les indicateurs généraux portent à croire qu'il y a un programme de conservation des diplômés, il n'y a pas de données détaillées sur l'ampleur du problème ainsi que sur les secteurs particuliers qui pourraient être touchés.

Bien que des études ailleurs dans le monde donnent un aperçu des facteurs qui jouent sur la conservation et le recrutement des diplômés, la première étape consiste à acquérir de l'information plus spécifique sur la quantité des diplômés produits dans les établissements postsecondaires régionaux, sur leurs domaines d'expertise et sur le nombre demeurant dans la région après l'obtention du diplôme, puis à mesurer régulièrement le tout (p. ex., six mois, un an, cinq ans après l'obtention du diplôme). Même si cela se fait déjà séparément et dans une certaine mesure par les établissements postsecondaires de la région, la technique pourrait être amplifiée et comprendre une analyse explicative détaillée portant sur les diplômés qui restent dans la région et la quittent. Cela pourrait se faire de deux façons : d'abord par une compilation détaillée des données, avec la coopération des établissements postsecondaires de la région, en se fondant sur leurs relevés des anciens et les sondages de suivi d'échantillon d'anciens lorsque ceux-ci auront été trouvés. Dans le sondage, il serait demandé d'indiquer les facteurs qui motivent les élèves à demeurer et à commencer leur carrière dans la région ou à l'extérieur de celle-ci, quel que soit le cas.

Une deuxième approche, et à plus long terme, est l'acquisition de données objectives sur le comportement réel des diplômés, et ce, par le suivi de la main-d'œuvre sur une période prolongée. Cette approche exige de créer un ensemble de données longitudinales, axé sur la surveillance des élèves, à l'aide de sondages de suivi périodique sur une période de cinq à dix ans, afin de voir à quoi ressemble la voie professionnelle typique des diplômés régionaux. Ces études fourniraient de l'information permettant de personnaliser des stratégies spécifiques et pertinentes pour le contexte du Nord-Ouest ontarien, afin de mieux conserver et recruter les diplômés à l'avenir.

En plus des facteurs motivant les élèves à demeurer et à commencer leur carrière dans la région, il faut connaître les facteurs qui motivent les entreprises et les employeurs à embaucher des diplômés locaux. Bien que le Confédération College procède déjà à des consultations étendues auprès des employeurs dans les domaines appliqués, par secteur et pour les besoins spécifiques, un tel processus n'est pas aussi bien développé par l'Université Lakehead pour les spécialités du PHQ. Cela peut se faire par un sondage détaillé auprès des employeurs, afin de déterminer ce que sont leurs besoins et points de vue sur l'offre des diplômés locaux; il y aurait aussi là un prolongement du travail existant d'inventaire sur le marché du travail qui se fait par la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur⁴⁰. De plus, il est important de déterminer quels sont les besoins des employeurs du côté d'une offre quelconque de diplômés actuellement insatisfaisante par les établissements postsecondaires régionaux.

Est-ce que les employeurs sont au courant des compétences que possèdent les diplômés? Quelles sortes de diplômés qualifiés recherchent-ils? Comment les employeurs voient-ils les perspectives et les possibilités d'emploi pour les diplômés régionaux dans le Nord-Ouest ontarien? Dans le temps, cette partie de la collecte des données pourrait se faire relativement vite et, par conséquent, fournir les éléments sous-jacents d'interventions et de stratégies plus concrètes. Il est important pour les employeurs et les entreprises d'énoncer leurs besoins, les types de diplômés qu'il leur faut et les compétences que ceux-ci doivent posséder. Cela peut aussi guider les établissements postsecondaires régionaux quant au besoin de nouveaux programmes et offres relatifs aux diplômés.

⁴⁰ Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (2009) : *Inventaire du marché du travail du district de Thunder Bay*.

Enfin, la conservation des diplômés fait partie du recrutement de ceux-ci et, avec le maintien de l'offre régionale en la matière, il est également nécessaire d'attirer des diplômés d'autres régions afin qu'ils comblent les lacunes de l'offre régionale. Dans n'importe quelle stratégie de conservation des diplômés, une partie devra également comprendre du recrutement à l'extérieur de la région et, ensuite, la mise en place de politiques pour retenir ces recrues. En outre, il faudra que les concepteurs d'une stratégie de rétention explorent le potentiel de programmes de la région servant à retenir et à attirer des diplômés.

6. Conclusions et recommandations

Produire, conserver et attirer des diplômés postsecondaires ainsi que du personnel hautement qualifié sont des aspects cruciaux de la croissance économique future et du développement de l'économie du Nord-Ouest de l'Ontario. Les preuves internationales et nationales montrent que les problèmes de conservation et de recrutement des diplômés sont complexes, puis que de l'information supérieure sur l'ampleur du problème et des besoins des diplômés et employeurs doit être prise en compte, du point de vue régional, avant de trouver des réponses et interventions. De plus, certains exemples spécifiques d'approches d'autres parties du Canada en matière de conservation des diplômés pourraient être explorés.

Afin de faire avancer le processus d'élaboration d'une stratégie de conservation et de recrutement de diplômés, les recommandations suivantes sont formulées :

1. Concevoir un sondage auprès des anciens, afin d'obtenir de l'information sur les voies professionnelles et la conservation des diplômés régionaux.

Misant sur les sondages existants dans les établissements postsecondaires régionaux et qui portent sur les anciens et les diplômés, un partenariat entre la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur et les établissements postsecondaires régionaux devrait être mis sur pied afin perfectionner et d'élargir un sondage complet auprès d'un échantillon d'anciens, afin de déterminer les voies professionnelles des trente dernières années. Nous aurions alors une rétrospective détaillée de la production de diplômés, de leurs spécialités, de leur rétention et motivation au moment de choisir un emplacement.

2. Création d'une base de données longitudinales axée sur le suivi des diplômés.

Pour l'avenir, un projet à plus long terme de contrôle des diplômés, comportant la création de données longitudinales, devrait être conçu en collaboration avec les partenaires communautaires afin de surveiller les diplômés futurs de la région et leurs voies professionnelles. Par ces données, nous suivrions les diplômés pendant cinq à quinze ans; nous aurions aussi de l'information sur l'emploi, la résidence et d'autres

caractéristiques socioéconomiques. Cela serait utile comme outil de planification des ressources humaines dans la région.

3. Évaluation par sondage des besoins des employeurs en matière de personnel hautement qualifié.

Les sondages auprès des employeurs seraient élargis. La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur devrait faire un sondage auprès des entreprises et employeurs de la région, afin de mieux déterminer les besoins des employeurs relatifs aux diplômés postsecondaires en général et au personnel hautement qualifié en particulier. La conservation des diplômés est un problème d'offre et de demande; savoir ce que recherchent les employeurs est essentiel pour aider les diplômés face aux possibilités d'emploi éventuelles.

4. Offre de diplômés autochtones et voies professionnelles.

En raison de la rapide croissance de la population des Premières Nations et de son importance comme source de futurs diplômés, il faudrait envisager la collecte de données additionnelles sur l'offre de diplômés et les voies professionnelles. Les Premières Nations et les collectivités régionales devraient créer un partenariat afin d'explorer des stratégies de stimulation de l'éducation postsecondaire dans ce groupe démographique jeune et qui augmente.

5. Exploration du potentiel pour un programme de mesures incitatives servant à conserver les diplômés régionaux.

Compte tenu des programmes existants de conservation des diplômés dans d'autres régions du Canada, de la détresse économique actuelle dans le Nord-Ouest de l'Ontario et du besoin d'intervention rapide, des efforts devraient être consacrés à l'exploration des options qui sont offertes pour la création d'un tel programme de conservation des diplômés dans la région. Une discussion avec les partenaires régionaux, les établissements et les gouvernements devrait être amorcée afin d'explorer pareille option.

6. Élaboration d'une stratégie de recrutement de diplômés pour des secteurs spécifiques.

Il faut poursuivre, peaufiner et mettre en œuvre une politique concertée de conservation et de recrutement des diplômés de l'extérieur de la région, pour des spécialités qui sont jugées déficientes par rapport aux besoins de l'offre régionale – par exemple les géologues et les ingénieurs, conformément à ce que signale le récent *Inventaire du marché du travail du district de Thunder Bay*. De plus, à partir de l'information obtenue lors de sondages auprès des employeurs, il faudrait songer à accroître l'offre de diplômés dans les domaines jugés déficients. Bien qu'il y ait de l'expérience régionale face à un programme semblable, notamment pour des professions spécifiques (notamment les médecins), une stratégie plus vaste s'impose. La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur peut jouer un rôle de chef de file en faisant porter les efforts des partenaires régionaux sur la formulation d'une telle stratégie, compte tenu de l'économie qui évolue rapidement.

Références

- Community Benchmarks Inc. (2009). *Confederation College's Contribution to the Thunder Bay Economy*.
- Confederation College, (2010). ENDS Monitoring Report - May 2010.
- Confederation College, (2009). ENDS Monitoring Report - May 2009.
- Di Matteo, L. (2006). *Stratégies de développement d'une économie régionale largement fondée sur le savoir dans le Nord-Ouest ontarien*. Rapport rédigé pour le Comité de formation du Nord Supérieur. Thunder Bay (Ontario).
- Germain, M.F., Costa, R. et Kelly-Scott, K. (2009). « Profil de la population autochtone de 2006 pour Thunder Bay ». Statistique Canada. N° 89-638-X et n° 2009001.
- Gouvernement de l'Ontario. (2009). *Plan de croissance proposé du Nord de l'Ontario*. Ministère de l'Énergie et de l'Infrastructure et ministère du Développement du Nord, des Mines et des Forêts.
- Indiana Fiscal Policy Institute. (Janvier 2000). *Survey of Current Practices in Post Secondary Graduate Retention Indiana's Human Capital Retention Project*.
- Johnson, D., Pere-Vergé, L. et Hanage, R. (1993), « Graduate retention and the regional economy ». *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 5, aux p. 85 à 97.
- Université Lakehead. (2010). *Lakehead University Institutional Statistics 2009/2010*.
- Université Lakehead. (2009). *Lakehead University Institutional Statistics 2008/2009*.
- Mackenzie, M. (2007). Profil du personnel hautement qualifié au Canada. *Bulletin de l'analyse en innovation*. Statistique Canada-88-003-XIE. 9(2), aux p. 29 à 32.
- Miles, R.L., Marshall, C., Rolfe, J. et Norman, S. (2006). The Attraction and Retention of Professionals to Regional Areas. *Australasian Journal of Regional Studies*, 12(2), aux p. 129 à 152.

Terre-Neuve et Labrador. (Novembre 2009). *Creating a Province of Choice: A Youth Retention and Attraction Strategy for Newfoundland and Labrador*. Department of Human Resources, Labour and Employment, Newfoundland and Labrador.

Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (Novembre 2009). *Inventaire du marché du travail du district de Thunder Bay*.

Phillips, A. (2008). *Graduate retention attraction and employment study 2008: key findings*. Skills Research Team, West Midlands Regional Observatory.

Pratt, J., Matthews, S., Norrington, H., Friday, N., et Underwood, K. (2006) *Graduate Retention Study*. Rédigé pour le Sussex Learning Network, Step Ahead Research, Royaume-Uni.

Rosehart, R.G. (2008), *Northwestern Ontario: Preparing for Change*. Rapport du facilitateur économique pour le Nord-Ouest de l'Ontario.

Pour davantage d'information, veuillez communiquer avec l'organisme suivant :

Marg Scott, directrice exécutive

Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

107B, avenue Johnson

Thunder Bay (Ontario) P7B 2V9

Téléphone : (807) 346-2940 ou (888) 800-8893 Téléc. : (807) 344-5464

Courriel : admin@nswpb.ca | Site Web : www.nswpb.ca



Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur

***« Brancher les partenaires communautaires en vue
d'améliorer la qualité de la vie dans nos collectivités
par le perfectionnement de la main-d'œuvre. »***