NSWPB

Plan Stratégique

2022-23

North Superior
Workforce Planning Board

Mission

Faire participer les partenaires communautaires à la planification concertée du développement de la main-d'œuvre.

Vision

Une main-d'œuvre stratégiquement alignée pour répondre aux demandes dans tout le Nord-Ouest de l'Ontario.

Leadership Régional

Diriger une action proactive et collaborative sur les questions touchant le développement de la main-d'œuvre dans le district de Thunder Bay.

Viabilité Financière

Diversifier le modèle de financement pour renforcer la capacité organisationnelle à répondre aux besoins régionaux.

Adapter les opérations pour maximiser l'avancement de la main-d'œuvre communautaire.

Revitalisation

S'assurer que la composition du conseil d'administration reflète les communautés du district en promouvant l'équité, la diversité et l'inclusion.

Accroître la sensibilisation aux questions de développement de la main-d'œuvre par le biais d'une campagne médiatique.

Objectifs de Durabilité du Financement

Diversifier le modèle de financement pour renforcer la capacité organisationnelle à répondre aux besoins régionaux..

1. Renforcer la capacité de fonctionnement (sources de financement principales et multiples)
2. Augmenter le pourcentage de financement non essentiel
3. Cibler un financement pluriannuel, pour passer à un financement permanent en tant que service essentiel.
4. Élargir le financement pour développer les besoins sociaux.

Adapter les opérations pour maximiser l'avancement de la main-d'œuvre communautaire.

1. Faisabilité d'une redevance pour service/analyseur de base (entreprise sociale)
2. Examiner la location ; former un comité pour examiner la possibilité de conserver une vitrine/un emplacement ; louer à un autre (examiner les considérations juridiques).

Objectifs de la revitalisation

S'assurer que la composition du conseil reflète les communautés du district de Thunder Bay en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.

1. Nouvelle composition du conseil d'administration; réunir l'ensemble des membres
2. Être le partenaire de choix pour le développement de la main-d'œuvre
3. Auto-évaluation du conseil d'administration
4. Plan de recrutement des directeurs - Comité R et S

Sensibiliser et intéresser davantage le public aux questions de développement de la main-d'œuvre par le biais de campagnes médiatiques.

1. Accroître la visibilité publique et les mentions dans les médias en élaborant un plan de marketing.
2. Augmenter l'utilisation de l'analytique

Objectifs du Leadership Régional

Diriger une action proactive et collaborative sur les questions touchant le développement de la main-d'œuvre dans le district de Thunder Bay.

1. Diriger un modèle coopératif/collaboratif du Service System Manager (SSM)

2. Réengager et élargir l'adhésion à la communauté, aux agences et aux fournisseurs.

3. 1er trimestre 2022 : faire des présentations à TBDML-RRDML-KDML

4. Rechercher un financement Trillium

5. 2ème trimestre 2022 : Partenariat avec d'autres conseils liés à la MSS

5.1. Evénement avec la Durham Workforce Authority

5.2. Événements avec les municipalités (NOMA, TBDML, ROMA)

6. Mesures du succès
   a. Amener la majorité des joueurs à la table (# de communautés)
   b. Diversité
   c. Un membre du conseil d'administration sur SSM