Juin 2026

Rapport final

Recrutement de main d'œuvre francophone dans le Centre-Est de l'Alberta

Préparé par

MAXMONT

maxmont.ca



Résumé

Le rapport final présente les principales analyses, conclusions et orientations stratégiques découlant de la démarche réalisée dans le cadre du recrutement de main d'œuvre francophone dans le Centre-Est de l'Alberta.

MAXMONT

Maxmont est une firme de conseil spécialisée en leadership, gouvernance et développement organisationnel. L'entreprise accompagne les organisations dans des contextes de transformation, de croissance ou de restructuration, en mettant l'accent sur l'alignement stratégique, la mobilisation des acteurs et le renforcement des capacités de leadership.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE DE GESTION 1

1. CONTEXTE ET DÉMARCHE 3

1.1 Mise en contexte 3
1.2 Objectifs du mandat 4
1.3 Approche méthodologique 5
1.3.1 Inventaire documentaire 5
1.3.2 Consultations sur le terrain et consultations postsecondaires 6
1.3.3 Concertation régionale 9

2. PORTRAITS ET CONSTATS GÉNÉRAUX 13

2.1 Portrait territoriale et démographique 13
2.2 Portrait économique et besoins de main d'œuvre 14
2.3 Portrait institutionnel et communautaire 15
2.4 Principaux constats des consultations 15
2.4.1 Constats des rencontres sur le terrain 16
2.4.2 Constats de la concertation régionale 17

3. ANALYSE DES BARRIÈRES STRUCTURELLES ET SYSTÉMIQUES 20

3.1 Cadre conceptuel et définitions 20
3.1.1 Approche conceptuelle 20
3.1.2 Parcours d'établissement 22
3.1.3 Recrutement : une question de définition 25
3.2 Identification des barrières 27
3.2.1 Principaux enjeux observés 27
3.2.2 Structuration des barrières systémiques 30
3.2.3 Barrières aux étapes du parcours d'établissement 33
3.3 Barrières territoriales 35
3.3.1 Insuffisance de l'offre résidentielle, ce qui entrave la possibilité d'accueillir de nouveaux travailleurs 35
3.3.2 Accès limité aux services essentiels et d'établissement, ce qui rend le milieu de vie moins favorable à l'installation durable 36
3.4 Barrières institutionnelles 37
3.4.1 Soutien insuffisant du système à l'intégration linguistique des travailleurs francophones, ce qui restreint leur participation à la vie communautaire 37
3.4.2 Capacité organisationnelle limitée des employeurs, ce qui diminue l'efficacité des pratiques de recrutement et d'intégration de la main d'œuvre 39
3.4.3 Absence de mécanismes structurés de coordination régionale, ce qui affaiblit la cohérence et l'efficacité des initiatives 40
3.4.4 Offre de formation en français partiellement présente, mais peu visible et accessible, ce qui en limite l'utilisation 42
3.4.5 Programmes et services gouvernementaux inadaptés aux réalités rurales 43

3.5 Barrière économique **45**
3.5.1 Structure du marché du travail limitant l'accès à l'emploi et la rétention des travailleurs et de leurs familles 45
3.6 Barrière informationnelle **47**
3.6.1 Visibilité et communication insuffisantes de la région, limitant son attractivité 47

4. PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL 2026-2029 ..... **50**
4.1 Cadre d'intervention stratégique **50**
4.2 Énoncés principaux **50**
4.2.1 La vision 51
4.2.2 La mission 51
4.2.3 Les valeurs 51
4.3 Vue d'ensemble de la stratégie **51**
4.4 Pistes de financement **53**

5. CONCLUSION **54**

6. RÉFÉRENCES **56**

Annexe 1
Bibliographie annotée

Annexe 2
Comptes rendus des rencontres sur le terrain

Annexe 3
Synthèse des consultations postsecondaires

Annexe 4
Commentaires de la concertation régionale, par thématique

Annexe 5
Plan stratégique régional 2026-2029

Annexe 6
Inventaire des sources potentielles de financement

SOMMAIRE DE GESTION

L'Association canadienne-française de l'Alberta (ACFA), avec l'appui financier de Parallèle Alberta, a entrepris une démarche pour mieux comprendre les enjeux liés au recrutement de la main d'œuvre francophone dans le Centre-Est de l'Alberta. Cette initiative cherche à aider les communautés francophones rurales à surmonter les défis démographiques, économiques et institutionnels tout en répondant aux besoins de main d'œuvre.

Le mandat consistait à évaluer la situation, à identifier les obstacles structurels et systémiques et à élaborer un plan stratégique pour la période 2026-2029.

La démarche s'est appuyée sur quatre sources principales de données : un inventaire documentaire, 29 consultations, des consultations auprès d'institutions postsecondaires et une journée de concertation. Nous avons analysé les données en nous concentrant sur le parcours d'établissement des nouveaux arrivants : attraction, arrivée, accueil, intégration, projection et rétention.

Les résultats montrent que les difficultés dépassent le recrutement. Les enjeux liés au logement, aux services, à l'intégration linguistique, à l'emploi du conjoint, à l'organisation des employeurs et à la coordination régionale affectent le recrutement.
L'analyse a identifié neuf barrières qui limitent l'établissement durable de la main d'œuvre francophone dans le Centre-Est :

- l'offre résidentielle insuffisante ;
- la structure du marché du travail limitant l'accès à l'emploi et la rétention ;
- l'accès limité aux services essentiels et d'établissement ;
- des programmes gouvernementaux peu adaptés aux réalités rurales ;
- un soutien insuffisant à l'intégration linguistique.
- une visibilité et une promotion limitées de la région;
- une capacité organisationnelle limitée des employeurs;
- l'absence de mécanismes structurés de coordination régionale;
- une offre de formation en français partiellement présente, mais peu visible.

Les consultations ont également permis de dégager plusieurs enjeux récurrents. On mentionne fréquemment le manque de coordination entre organismes, la disponibilité limitée de services en français, les défis linguistiques des nouveaux arrivants, le manque de services en milieu rural, la pénurie de logements ainsi que le manque de visibilité de la région auprès des travailleurs potentiels.

Face à ces constats, le plan stratégique régional 2026-2029 propose une approche concertée visant à agir simultanément sur les différentes étapes du parcours d'établissement et sur les facteurs qui influencent la rétention à long terme.
La stratégie repose sur cinq orientations principales.

La première vise à renforcer la concertation régionale pour améliorer la coordination entre les partenaires. Elle envisage la création d'une table de concertation et d'un poste de navigateur pour accompagner les nouveaux arrivants et favoriser la collaboration. La deuxième orientation veut mieux positionner le Centre-Est comme destination francophone de choix. Elle prévoit le développement d'outils promotionnels, la centralisation de l'information, le renforcement de la visibilité ainsi que la mise en œuvre d'une stratégie concertée de marketing territorial.

La troisième orientation cherche à attirer des talents francophones du Canada et de l'international. Elle prévoit des missions de recrutement, l'utilisation de programmes existants et la promotion du Centre-Est dans les initiatives fédérales sur l'immigration francophone. La quatrième orientation vise à soutenir le développement économique et communautaire afin de renforcer la capacité d'accueil du territoire. Elle comprend diverses mesures liées aux partenariats avec les employeurs, aux institutions postsecondaires et aux acteurs du développement économique. Enfin, la cinquième orientation agit sur les éléments qui assurent la stabilité des travailleurs et de leur famille. Elle inclut des actions sur le logement, l'accès aux services, l'accompagnement des familles, le soutien linguistique et la rétention.

En conclusion, on ne peut considérer le recrutement de main d'œuvre comme un simple processus d'embauche. Il s'agit d'un continuum qui commence avant l'arrivée et se poursuit jusqu'à son intégration durable dans la communauté. La mise en œuvre de cette stratégie nécessitera une approche coordonnée pour influencer divers facteurs qui déterminent si les travailleurs francophones et leurs familles s'installent ou non dans la région. Cette stratégie fournit un cadre structuré permettant d'orienter ces efforts au cours des prochaines années.

1 CONTEXTE ET DÉMARCHE

1.1 Mise en contexte

L'Association canadienne-française de l'Alberta (ACFA) a entrepris une démarche en hiver 2026 visant à dresser un état de la situation du recrutement de main d'œuvre francophone dans le Centre-Est de l'Alberta, à documenter les barrières structurelles et systémiques influençant l'attraction et la rétention des travailleurs, ainsi qu'à élaborer une stratégie régionale. Cette démarche a été réalisée grâce à un financement obtenu auprès de Parallèle Alberta.

Le projet s'inscrit dans un contexte de transformation démographique marqué notamment par le vieillissement de la population, les départs vers les grands centres, les besoins persistants de main d'œuvre et les défis liés au renouvellement des communautés francophones en milieu rural et minoritaire. Cette situation représente à la fois des défis importants pour le Centre-Est, mais également des occasions de croissance et de revitalisation pour la francophonie régionale.

La région visée par cette initiative était constituée des localités de Saint-Paul, Bonnyville, Cold Lake, Plamondon et Lac La Biche. Ces communautés disposent d'atouts importants, dont une francophonie historique, un tissu communautaire dynamique, des organismes engagés ainsi qu'une volonté collective de renforcer l'accueil, l'intégration et la rétention des nouveaux arrivants.

L'embauche de main d'œuvre francophone dans les communautés en situation minoritaire à travers le Canada s'inscrit également dans un contexte politique particulier. Les révisions à la Loi sur les langues officielles en 2023 et à la Politique en matière d'immigration francophone d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) en 2024 ont renforcé le rôle de l'immigration dans le maintien et l'accroissement du poids démographique, économique et culturel des communautés francophones en situation minoritaire.

Les consultations réalisées dans le cadre du mandat ont toutefois démontré que les enjeux observés dépassaient largement la seule question du recrutement. En effet, des facteurs tels que le logement, l'accès aux services, l'intégration linguistique, la mobilité, l'emploi des conjoints, la capacité organisationnelle des employeurs et des organismes ainsi que la coordination régionale ont un impact direct sur l'établissement des travailleurs et de leur famille.

Le présent rapport s'est appuyé sur plusieurs démarches complémentaires réalisées entre janvier et juin 2026, incluant un inventaire documentaire analysé, des consultations sur le terrain auprès d'organismes, d'employeurs, de municipalités et de partenaires, des consultations postsecondaires ainsi qu'une journée de concertation régionale. L'analyse des données recueillies a permis de mieux comprendre les réalités sur le terrain, d'identifier les principales barrières structurelles et systémiques au recrutement francophone et de formuler des orientations stratégiques visant à soutenir une approche concertée et cohérente.

Le rapport présente d'abord un portrait général du Centre-Est ainsi que les principaux constats issus des consultations. Il propose ensuite une analyse des barrières influençant les différentes étapes du parcours d'établissement. Finalement, il présente le plan stratégique régional 2026-2029, incluant les objectifs prioritaires, les recommandations opérationnelles, les indicateurs de mise en œuvre et les pistes de financement identifiés dans le cadre du projet.

1.2 Objectifs du mandat

Le mandat confié par l'ACFA visait à mieux comprendre les enjeux liés au recrutement et à la rétention de la main d'œuvre francophone dans le Centre-Est de l'Alberta, dans une perspective de développement régional et de vitalité de ces communautés.

Plus spécifiquement, la démarche avait pour objectifs de :

- dresser un état des lieux de la situation du recrutement de main d'œuvre francophone dans le Centre-Est de l'Alberta;
- documenter les barrières structurelles et systémiques qui influencent l'attraction, l'accueil, l'intégration et la rétention des travailleurs francophones;
- mieux comprendre les facteurs influençant les parcours d'établissement des travailleurs et de leurs familles;
- favoriser la concertation régionale en encourageant une réflexion collective sur les priorités locales;
- développer des solutions pratiques et adaptées aux besoins spécifiques des communautés du Centre-Est;
- élaborer un plan stratégique régional comprenant des objectifs prioritaires, des recommandations opérationnelles, des indicateurs de rendement, des actions à court et moyen terme ainsi que des pistes de financement.

1.3 Approche méthodologique

1.3.1 Inventaire documentaire analysé

L'inventaire documentaire analysé de l'**annexe 1 «Bibliographie annotée»** rassemble de façon structurée les études, rapports, données statistiques et documents de référence portant sur des données probantes dans les domaines interreliés au mandat, soit, entre autres, la francophonie albertaine, l'immigration francophone, l'économie, le marché du travail, les politiques provinciales et fédérales.

L'objectif de l'inventaire consistait à résumer et à synthétiser les informations et les données existantes pour appuyer la planification, l'identification des priorités et l'orientation des actions de la stratégie. En ce sens, il a constitué une étape préalable essentielle à toute démarche visant à comprendre le contexte, les tendances, les forces, les limites et les enjeux en lien avec la francophonie du Centre-Est.

L'inventaire s'est inscrit dans une démarche plus large d'état des lieux visant à documenter de manière rigoureuse la situation actuelle de la francophonie du Centre-Est. Il ne visait pas à recenser de manière exhaustive l'ensemble des sources actuelles, mais à regrouper les documents les plus pertinents à l'issue d'une recherche approfondie. Selon la nature et la portée des documents retenus, certaines références ont fait l'objet d'annotations permettant de préciser l'argument principal ou son apport spécifique, alors que d'autres ont été présentées sous forme de synthèses afin d'en dégager les principaux constats.

De plus, les sources ont été classées par ordre alphabétique et sont conforment aux normes APA Provost (sixième édition). La recherche s'est concentrée en priorité sur les domaines de la démographie, des profils et données statistiques, des cadres provinciaux, des réseaux communautaires, de l'immigration ainsi que des enjeux liés aux besoins en main d'œuvre.

1.3.2 Consultations sur le terrain et consultations postsecondaires

La collecte de données des consultations sur le terrain et des consultations des institutions postsecondaires s'est appuyée sur des entrevues individuelles auprès d'un éventail d'acteurs du milieu. Au total, 29 participants, ayant des intérêts marqués dans les communautés de Saint-Paul, Bonnyville, Cold Lake, Plamondon et Lac La Biche, ont été consultés.

Les types d'acteurs interrogés incluaient :

- des employeurs issus de secteurs confrontés à des besoins en main d'œuvre;
- des représentants municipaux impliqués dans la gouvernance locale, le développement économique et l'aménagement du territoire;
- des responsables d'organismes communautaires œuvrant à l'accueil, à l'accompagnement et à l'intégration des nouveaux arrivants;
- des travailleurs et immigrants francophones établis dans le Centre-Est, apportant une perspective vécue du parcours d'établissement;
- des partenaires régionaux ou provinciaux engagés dans le développement économique, le recrutement ou l'établissement de travailleurs et la coordination des initiatives liées à la main d'œuvre;
- des représentants d'institutions postsecondaires impliqués dans la formation et les transitions entre études et emploi dans la région.

Tableau 1: Profil des acteurs consultés, par type

TYPES	ACTEURS
Employeurs	Conseil scolaire Centre-Est* ; Golden Thread Consulting et Genmec ACL Construction and Maintenance*
Municipalités	Ville de Cold Lake* ; M.D. de Bonnyville ; ville de Bonnyville ; ville de Saint-Paul et comté du Lac La Biche
Organismes communautaires	Les ACFA régionales de Bonnyville-Cold Lake, Plamondon-Lac La Biche et Saint-Paul et Cold Lake Learning Community Center
Travailleurs/ immigrants francophones	Travailleuse immigrante de Cold Lake et travailleur immigrant de Lac La Biche
Partenaires régionaux ou provinciaux	Parallèle Alberta* ; STEP Economic Development Alliance; Action for Healthy Communities; Francophonie Canadienne Plurielle (FRAP) ; Family and Community Support Services (FCSS)*; Alberta Hub ; gouvernement de l'Alberta et la Chambre de commerce régionale de Cold Lake
Institutions postsecondaires	Portage College ; Centre collégial de l'Alberta et Blue Quills

*Dénote plusieurs participants interviewés au sein d'une même organisation.

Les participants interrogés ont été intentionnellement choisis pour refléter la diversité des rôles, des domaines professionnels et des responsabilités qui caractérisent le milieu du recrutement et d'établissement de la main d'œuvre. Ils ont été retenus sur la base de critères liés à leur rôle fonctionnel plutôt qu'à titre individuel. Cette approche visait à faire une compréhension transversale des enjeux, en croisant les perspectives des différents acteurs plutôt qu'en analysant des expériences isolées.

Les échanges avec certains participants ont permis d'identifier d'autres personnes et organisations jugées pertinentes en raison de leur rôle, de leur expertise ou de leur implication dans les enjeux étudiés. Ce processus itératif a contribué à élargir graduellement l'échantillon de participants et à assurer une représentation plus complète des réalités du terrain.

Les rencontres ont été menées selon une démarche axée sur des entretiens semi-dirigés. Les grilles d'entretien ont été ajustées en fonction des différents types de participants. Elles comprenaient surtout des questions ouvertes et, dans certaines situations, des questions fermées nous permettant de tirer des conclusions.

Les outils de collecte de données ont été développés, entre autres, en s'appuyant sur les six étapes du cadre conceptuel du parcours du nouvel arrivant décrit dans la section 3.1.2 ci-dessous. Les grilles d'entrevue ont cherché à examiner, en fonction du rôle des personnes interrogées, les défis associés aux diverses étapes du parcours (attraction, arrivée, accueil, intégration, projection et rétention). Ceci a permis d'assurer une cohérence méthodologique entre le cadre d'analyse, la collecte des données qualitatives et l'analyse des barrières.

Les entretiens ont été menés en français et en anglais, selon la langue maternelle de l'acteur. Compte tenu de la nature du mandat et de l'objectif d'analyse stratégique, la démarche s'est inscrite dans une logique de recherche appliquée et de consultation professionnelle. Aussi, les propos recueillis ont été anonymisés et analysés de manière agrégée, de façon à dégager des tendances et des constats récurrents sans lier ces derniers à des personnes ou organisations spécifiques. Avant chaque entretien, nous avons lu une déclaration garantissant la confidentialité des propos, afin d'assurer une réponse honnête et transparente, ainsi qu'un ensemble de données de qualité.

Dans tous les cas, nous avons synthétisé les données sous forme de comptes rendus présentant des analyses thématiques, mettant en évidence les principaux obstacles identifiés ainsi que les mécanismes par lesquels ils se matérialisent tout au long du parcours migratoire.

Il faut noter que les consultations terrain et les consultations postsecondaires ont fait l'objet de certaines limites méthodologiques qu'il faut garder à l'esprit lors de l'interprétation des résultats. Tout d'abord, cette démarche a reposé sur un échantillon de 29 participants. Ce type d'échantillonnage, bien que significatif, n'avait pas pour but d'être représentatif de tous les acteurs ni de toutes les expériences vécues dans le Centre-Est albertain. Il s'agissait plutôt de dégager les défis qui revenaient de manière constante dans les propos des acteurs consultés.

De plus, la sélection des participants s'est appuyée en partie sur des réseaux institutionnels et communautaires existants. Cela a peut-être favorisé la participation de personnes déjà engagées ou sensibilisées aux enjeux du recrutement de main d'œuvre. Ce biais potentiel a été atténué dans la mesure du possible par la grande variété des profils rencontrés (employeurs, municipalités, organismes communautaires et partenaires).

Les informations rassemblées proviennent principalement de déclarations recueillies lors d'entrevues. Ces déclarations peuvent refléter des points de vue, des interprétations ou des expériences qui évoluent au fil du temps. Certaines informations doivent être considérées avec prudence en raison des possibles distorsions perceptuelles ou mémorielles. Par conséquent, la recherche a pris surtout en considération des tendances et des observations convergentes, plutôt que de se concentrer sur l'interprétation de situations individuelles spécifiques.

Il est possible de consulter l'ensemble des données collectées à l'**annexe 2 «Comptes rendus des rencontres sur le terrain»** pour les rencontres sur le terrain et à l'**annexe 3 «Synthèse des consultations postsecondaires»** pour les consultations avec les institutions postsecondaires. Il convient de souligner que les consultations postsecondaires visaient principalement à explorer les possibilités locales d'attraction des étudiants et des finissants francophones dans le Centre-Est.

1.3.3 Concertation régionale

Une rencontre de concertation régionale a été effectuée afin de mobiliser les acteurs de la région concernés par le recrutement, l'intégration et la rétention de la main d'œuvre. La rencontre s'est tenue le 4 juin dernier au bureau de l'ACFA régionale de Bonnyville - Cold Lake, à Bonnyville. Cette concertation s'inscrit dans la lignée des efforts déployés pour concevoir une stratégie de recrutement de main d'œuvre francophone dans le Centre-Est.

La concertation a mobilisé des acteurs concernés par le recrutement, l'intégration et la rétention de la main d'œuvre. Elle a adopté une approche orientée vers les solutions en encourageant les participants à s'engager dans des mesures concrètes.

Plus précisément, la concertation s'est attardée sur les trois objectifs suivants :

1. Favoriser le dialogue entre les organisations et institutions impliquées dans le recrutement, l'intégration et la rétention de la main d'œuvre francophone.
2. Valider les principaux constats issus des rencontres sur le terrain et les consultations postsecondaires réalisées préalablement auprès de 29 acteurs.
3. Prioriser des pistes d'action susceptibles d'alimenter la stratégie régionale de recrutement de main-d'œuvre francophone.

La concertation régionale a pris la forme d'un «World Café»: une série de discussions structurées en petits groupes autour de quatre thématiques prédéterminées. Les participants ont pu échanger leurs idées en se déplaçant d'une table à l'autre selon un système de rotation. Cette approche a été retenue, car elle favorise l'émergence de perspectives diversifiées et encourage la collaboration entre les acteurs, en plus de permettre de dégager des pistes d'action communes à partir d'enjeux complexes.

La concertation a adopté une perspective axée sur la recherche de recommandations stratégiques autour des quatre thématiques suivantes:

- la barrière informationnelle, liée à la visibilité et au positionnement;
- la barrière territoriale, associée notamment au logement, aux services et aux conditions d'établissement;
- la barrière économique, touchant l'accès à l'emploi et la rétention des travailleurs et de leurs familles;
- la barrière institutionnelle liée à la coordination régionale et à la gouvernance.

Chaque table était animée par un modérateur responsable d'encadrer les échanges, de favoriser la participation de tous et de maintenir les discussions orientées vers l'identification de solutions concrètes.

Pour chacune des thématiques, les participants disposaient d'environ 40 minutes afin de prendre connaissance de la thématique à l'étude, de discuter des enjeux prioritaires et de proposer des solutions.

Pendant les discussions, les données ont été consignées de trois manières:

- par les notes prises sur de grandes feuilles de travail à chacune des tables;
- par les réflexions individuelles rédigées par les participants sur des fiches remises durant l'exercice;
- par les observations des modérateurs.

Au total, 17 personnes provenant de diverses régions, francophones et anglophones, ont participé à cette démarche. Les participants venaient notamment:

- des trois ACFA régionales du Centre-Est;
- du secteur de l'éducation francophone;
- d'organismes œuvrant en immigration et en établissement;
- d'organismes de développement économique;
- d'organismes communautaires.

La composition du groupe visait à assurer une représentation diversifiée des organisations impliquées dans les enjeux d'immigration, d'employabilité et de développement économique et communautaire.

Le tableau suivant présente les acteurs qui ont participé à la concertation régionale.

Tableau 2: Participants à la concertation régionale

NOMS	ORGANISME	RÔLE
Bob Bezpalko	N.E. Alberta Information Hub	Executive Director
Christine St. Laurent	ACFA Bonnyville-Cold Lake	Direction régionale
Étienne Alary	Parallèle Alberta	Direction générale
Kim Schmidtz	Cold Lake and District FCSS	Manager
Kroutoume Guilavogui	ACFA Bonnyville-Cold Lake	Coordonnatrice aux évènements
Linda Sallstrom	STEP Economic Development Alliance	Economic Development Officer
Lise Gratton	CSCE - École du Sommet	Direction d'école
Louise Fox	ACFA Bonnyville-Cold Lake	Membre du CA
Marie-Claude Côté	Réseau santé Alberta	Directrice générale
Natasha Plamondon	ACFA Plamondon-Lac La Biche	Directrice régionale
Pierrine Masikini	Francophonie Canadienne Plurielle (FRAP)	Travailleuse en établissement dans les écoles
Sarr Leotine Canope Safy	ACFA Bonnyville-Cold Lake	Coordonnatrice aux évènements
Soorej Munraj	Parallèle Alberta	Conseiller en emploi
Sylvie Smyl	ACFA régionale de Saint-Paul	Directrice régionale
Troy Gratton	Conseil scolaire Centre-Est	Conseiller en orientation et à l'engagement des élèves
Valerie Deschênes	Fédération des parents francophones de l'Alberta	Coordonnatrice pour le projet RIPE
Vincent Therrien	ACFA Bonnyville-Cold Lake	Animateur de camp d'été

L'ensemble des données recueillies lors de la concertation, incluant les notes de discussion, les feuilles de travail et les réflexions écrites des participants, a été analysé afin d'alimenter le développement du plan stratégique. Les commentaires détaillés recueillis lors de la concertation régionale sont présentés à l'**annexe 4 «Commentaires détaillés de la concertation régionale par thématique».**

2 PORTRAITS ET CONSTATS GÉNÉRAUX

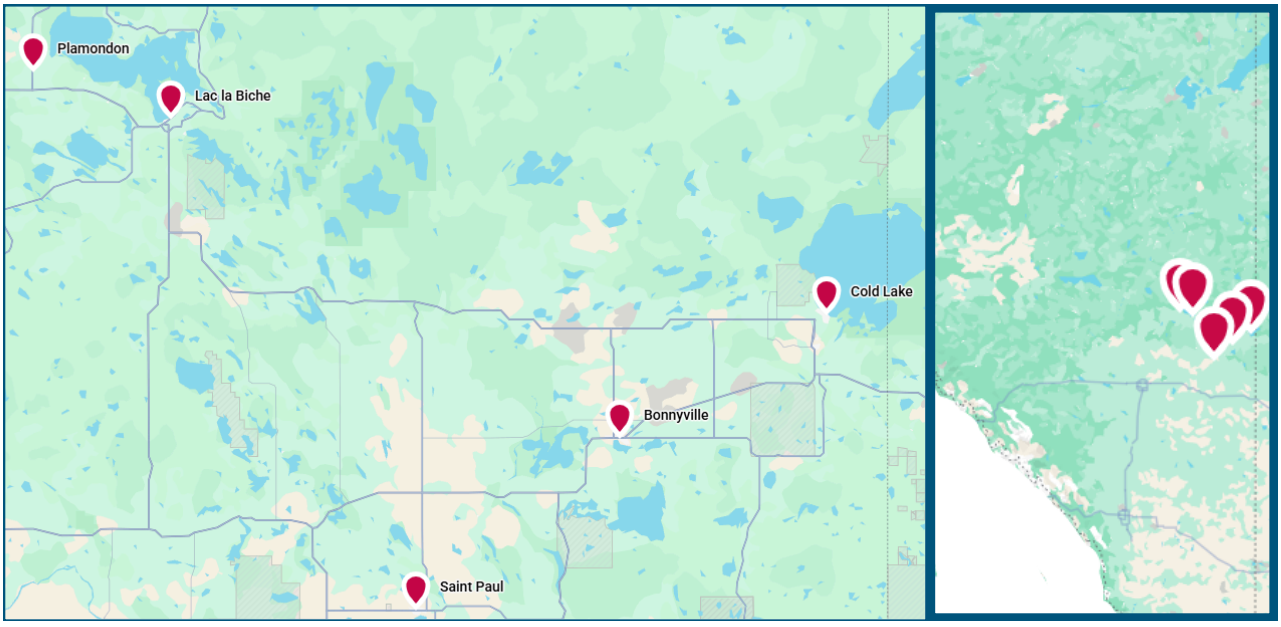
2.1 Portrait territorial et démographique

Le Centre-Est abrite plusieurs communautés ayant un bassin francophone important, avec une histoire riche et des organismes engagés. Elle se caractérise par une présence historique ancienne. Plusieurs de ces communautés ont été des points de passage majeurs dans le commerce des fourrures dès le 18e siècle et ont fait l'objet d'une colonisation francophone marquée, notamment portée par la venue du chemin de fer, l'exploitation agricole et l'essor de l'industrie pétrolière et gazière.

Encore aujourd'hui, le Centre-Est est une région où le français demeure un référent identitaire incontournable. Plus précisément, les communautés de Plamondon, Lac La Biche, Bonnyville, Cold Lake et Saint-Paul ont un bassin relativement considérable de francophones.

La figure 1 ci-dessous présente leur répartition géographique.

Figure 1: Carte du Centre-Est avec les localités francophones principales



Source: Atlist. (2026). *Carte interactive présentant les cinq localités à caractère francophone principales*.

Cette carte permet d'emblée de visualiser la dispersion territoriale de ces communautés, de constater leur éloignement des grands centres et d'inférer l'impact sur l'accès aux services en français et sur la coordination des interventions régionales.

Malgré une forte croissance du fait français en Alberta au cours des 20 dernières années**[1]**, ce ne sont pas toutes les régions de la province qui ont bénéficié au même titre de l'afflux de francophones. Historiquement, les nouveaux venus s'établissent dans des centres urbains, tels que Calgary ou Edmonton, où les opportunités économiques sont plus nombreuses.

Les plus récentes statistiques du gouvernement du Canada et de l'Alberta montrent que le Centre-Est de l'Alberta fait face à des défis uniques découlant de sa situation géographique, de la composition de sa population et de la structure de son marché du travail. Effectivement, la région connaît un déclin relatif de son poids démographique, même dans un contexte de croissance provinciale. Elle doit composer avec une pression démographique importante provenant du vieillissement de sa population, le départ de ses jeunes vers les grands centres et sa faible croissance naturelle. Dans ce contexte, l'immigration francophone représente non seulement un enjeu économique, mais également une condition importante au maintien du poids démographique et institutionnel francophone dans plusieurs communautés.

2.2 Portrait économique et besoins de main d'oeuvre

Les constats dégagés mettent en évidence que les enjeux de recrutement et de rétention de la main d'œuvre francophone dans le Centre-Est de l'Alberta sont étroitement liés aux réalités économiques et structurelles du territoire. Les besoins sont importants dans plusieurs secteurs, notamment la santé, la petite enfance, les métiers spécialisés, l'éducation et certains services techniques. Toutefois, ces besoins s'inscrivent dans une économie fortement dépendante des secteurs pétrolier, gazier et agricole, dont les fluctuations influencent la stabilité de l'emploi, le recrutement des employeurs et la perception de sécurité économique chez les travailleurs et leurs familles.

De nombreux facteurs interdépendants compliquent la résolution de ces défis, tels que la concurrence salariale avec le secteur pétrolier, les pénuries sectorielles persistantes, les difficultés de recrutement, d'intégration et de rétention de la main d'œuvre francophone. D'ailleurs, des défis propres à ce niveau s'interposent aux autres, dont les difficultés liées aux lourdeurs administratives propres à l'immigration internationale et les difficultés uniques à la vie en régions rurales.

[1] ACFA et FJA (2025) soulignent que le nombre de personnes ayant le français comme première langue officielle parlée en Alberta a augmenté de 35,9 % entre 2001 et 2021. Selon les données du Recensement de 2021 citées dans leur mémoire, 260 415 Albertains, soit 6,2 % de la population provinciale, ont déclaré avoir une connaissance du français.

2.3 Portrait institutionnel et communautaire

Les consultations ont mis en évidence plusieurs enjeux organisationnels limitant actuellement la capacité régionale d'agir de manière concertée. Les initiatives en recrutement, en accueil et en rétention demeurent souvent fragmentées et reposent sur des ressources humaines et organisationnelles limitées. L'absence de mécanismes régionaux suffisamment structurés pour coordonner les actions, partager l'information et soutenir les employeurs réduit la portée des démarches actuelles. La collaboration repose principalement sur des liens interpersonnels entre organismes, ce qui la rend vulnérable aux fluctuations du personnel. Les capacités diffèrent considérablement d'une municipalité à l'autre et d'un organisme à l'autre.

Les organismes francophones elles-mêmes travaillent souvent en silos, sans toujours de grands projets communs ni partage de ressources en recrutement de main d'œuvre. La visibilité des services francophones auprès des anglophones est également insuffisante. Des mécanismes de traçabilité des références entre organismes d'établissement sont proposés pour mieux mesurer l'impact. La concertation régionale avec tous les acteurs clés est identifiée comme une étape incontournable avant de déployer toute stratégie.

Finalement, le décalage entre les programmes et services gouvernementaux et les réalités des communautés rurales limite la capacité du territoire à tirer pleinement parti des ressources disponibles pour soutenir le recrutement, l'intégration et la rétention de la main d'œuvre. Ce décalage affecte la cohérence des interventions, la capacité d'action des partenaires régionaux et l'efficacité globale des stratégies déployées.

2.4 Principaux constats des consultations

Les communautés du Centre-Est ont du mal à attirer, intégrer et retenir la main d'œuvre francophone. Bien que le cadre politique soit favorable à l'immigration francophone, les résultats sont limités et instables. Le problème n'est pas un manque de travailleurs, mais un désalignement entre les besoins, les capacités locales et les conditions d'établissement.

2.4.1 Constats des rencontres sur le terrain

L'analyse, basée sur 29 consultations de terrain et organisée autour des six étapes du processus d'établissement, révèle que les barrières structurelles et systémiques sont interdépendantes et génèrent des effets combinés. La présence d'une barrière tend à exacerber les effets des autres barrières, ce qui entraîne des résultats persistants qui dépassent les marges d'action d'un acteur pris isolément.

Trois constats majeurs émanent des consultations. Premièrement, le pouvoir d'attraction de la région semble limité, car elle est peu visible et l'information disponible est partielle ou peu représentative des réalités locales. Cette situation réduit le bassin de travailleurs potentiels et rend l'installation difficile en raison des difficultés d'accès au logement et aux services, ainsi que de la complexité de certains programmes. L'emploi n'est pas suffisant pour garantir une intégration durable. En effet, des facteurs tels que la lenteur du processus d'adaptation ou les obstacles à surmonter peuvent entrer en jeu et compliquer la transition vers un emploi stable. Les contraintes du marché du travail, les défis d'intégration au sein de la communauté, l'accès à la formation et les aspects linguistiques sont autant d'éléments qui influencent significativement la rétention à long terme.

Ces constats montrent un contexte où les diverses barrières se renforcent mutuellement. Certaines persistent tout au long du processus d'établissement et affectent la constance globale des conditions. Les défis observés ne sont pas des cas isolés, mais plutôt opèrent dans un système complexe où les facteurs géographiques, économiques, institutionnels et d'information interagissent étroitement.

Dans ce contexte, l'analyse met en évidence l'importance de certains moments clés du parcours d'établissement, comme l'attraction, l'arrivée et l'intégration, où les contraintes se concentrent davantage. Ces points de friction affectent la capacité à maintenir une main d'œuvre francophone à long terme.

En résumé, les résultats suggèrent que le recrutement devrait être considéré comme un processus global, allant au-delà de l'embauche pour englober l'ensemble des facteurs favorisant une intégration durable. Cette lecture souligne l'importance d'une compréhension approfondie des réalités pour éclairer les réflexions futures sur la stratégie régionale.

2.4.2 Constats de la concertation régionale

Les constats formulés à partir de la concertation régionale ont été analysés qualitativement en se basant sur les commentaires aux discussions de groupe et sur les notes personnelles des participants. Toutes ces données ont été regroupées et examinées en fonction des quatre thèmes abordés lors de la consultation.

L'analyse cherchait à mettre en évidence les principaux enjeux, les préoccupations partagées et les solutions qui ont reçu un fort appui de la part des participants. Elle ne cherche pas à quantifier statistiquement les opinions exprimées, mais plutôt à mettre en lumière les messages les plus importants qui émergent des échanges.

Cette démarche a enrichi les résultats des consultations individuelles en y incorporant une perspective collective et collaborative. Alors que les entrevues visaient principalement à documenter les défis et les obstacles sur le terrain, la concertation a permis de creuser dans les solutions potentielles et de clarifier les priorités des membres de la communauté.

Les six constats qui suivent ont été établis en fonction de la fréquence des commentaires, de leur degré de convergence et de l'importance qui leur a été accordée. Bien que les discussions aient été structurées autour de quatre thèmes distincts, certains enjeux ont été soulevés de manière récurrente au sein de chaque table de travail.

Constat 1 : La région manque d'une coordination structurée pour harmoniser les efforts des différents acteurs.

Les participants ont fréquemment souligné le manque de mécanismes permanents de concertation, de communication et de collaboration entre les organismes, les municipalités, les employeurs et les partenaires du développement économique. Cette situation contribue à la duplication des efforts, à une utilisation sous-optimale des ressources disponibles et à une capacité limitée d'agir collectivement sur les enjeux de recrutement, d'intégration et de rétention.

Constat 2 : De nombreuses ressources et services existent déjà, mais ils sont mal connus, éparpillés ou sous-exploités.

Les participants ont mentionné à plusieurs reprises que de nombreux programmes, organismes, services d'accompagnement, initiatives communautaires et ressources gouvernementales sont déjà présents. Toutefois, l'information est souvent fragmentée et difficile à repérer, ce qui limite leur utilisation et leur impact auprès des travailleurs, des employeurs et des nouveaux arrivants.

Constat 3 : La région pourrait tirer profit d'une meilleure visibilité et d'un positionnement régional harmonisé.

Les participants estiment que le Centre-Est dispose de nombreux avantages concurrentiels, notamment sa qualité de vie, ses espaces naturels, ses possibilités d'emploi, son caractère familial et la présence de communautés francophones dynamiques. Toutefois, ces atouts demeurent peu visibles à l'extérieur de la région. Plusieurs ont souligné la nécessité de développer une stratégie de promotion concertée permettant de mieux faire connaître le territoire et de présenter un portrait réaliste et attractif de la vie en région.

Constat 4 : L'intégration et l'aide à l'installation des nouveaux arrivants sont décisives pour qu'ils restent.

Les discussions ont démontré un fort consensus quant à l'importance d'offrir un accompagnement personnalisé aux travailleurs et à leurs familles dès leur arrivée. Les participants ont particulièrement insisté sur le besoin de mieux orienter les nouveaux arrivants vers les ressources disponibles, de faciliter leur intégration sociale et de réduire le sentiment d'isolement qui survient au début.

Constat 5 : Les facteurs de logement, de transport et d'accès aux services continuent de fragiliser les conditions d'établissement.

Les participants ont identifié plusieurs contraintes territoriales qui limitent la capacité de la région à accueillir des travailleurs. Les difficultés liées à l'accès au logement, à la mobilité entre les communautés ainsi qu'à certains services essentiels continuent d'influencer la décision de s'établir durablement.

Constat 6 : La rétention dépend de l'intégration de l'ensemble de la famille plutôt que de l'emploi unique du travailleur recruté.

Les commentaires recueillis démontrent que l'accès à un emploi ne garantit pas à lui seul l'établissement durable des travailleurs francophones. L'emploi du conjoint, les possibilités de formation, les réseaux sociaux, la participation communautaire et la qualité de vie globale jouent un rôle tout aussi important dans la décision de demeurer à long terme.

Les constats issus de la concertation régionale permettent non seulement de mieux comprendre les défis auxquels fait face le territoire, mais également d'identifier plusieurs éléments devant guider la conception et la mise en œuvre de la stratégie régionale.

Le tableau suivant présente une synthèse des principales recommandations qui en découlent.

Tableau 3: Priorités d'action identifiées

PRIORITÉ IDENTIFIÉE	RECOMMANDATION
Coordination régionale	Mettre en place une table régionale permanente
Accompagnement	Créer un poste de navigateur francophone
Information	Développer un portail régional qui centralise l'information
Promotion	Déployer une stratégie concertée de marketing
Établissement	Structurer un parcours d'accueil régional
Rétention	Développer des mesures de soutien aux familles

La concertation régionale a permis de mettre en évidence les priorités partagées par les parties prenantes du Centre-Est. Les échanges ont démontré une volonté commune de renforcer la capacité de la région à attirer, à intégrer et à retenir une main-d'œuvre francophone durable. Au-delà des difficultés soulevées, les échanges ont révélé plusieurs possibilités d'amélioration en matière de planification, d'accès à l'information, de promotion, de conditions d'établissement et d'accompagnement des travailleurs et de leur famille. Les discussions ont aussi souligné l'importance d'une démarche concertée impliquant les organismes communautaires, les municipalités, les employeurs, les établissements postsecondaires et les divers partenaires du développement régional.

3 ANALYSE DES BARRIÈRES STRUCTURELLES ET SYSTÉMIQUES

3.1 Cadre conceptuel et définitions

3.1.1 Approche conceptuelle

L'analyse s'est concentrée sur l'identification des barrières structurelles et systémiques qui influencent le recrutement de la main d'œuvre francophone dans les communautés de Plamondon, Lac La Biche, Bonnyville, Cold Lake et Saint-Paul. Elle a accordé une attention particulière aux spécificités de cet environnement.

Plus précisément, l'analyse visait les objectifs suivants :

1. Analyser les données collectées à travers d'entrevues sur le terrain auprès de 29 acteurs, comprenant des représentants d'organismes communautaires, de municipalités, d'employeurs et d'autres partenaires travaillant dans les domaines de l'établissement, de l'employabilité et du développement économique.
2. Analyser les données collectées à travers d'entrevues ciblées auprès de trois institutions postsecondaires qui ont une présence dans la région ou des intérêts directs avec celle-ci.
3. Mettre en évidence et situer les principales barrières structurelles et systémiques qui entravent le recrutement durable de main d'œuvre francophone dans les cinq localités visées.
4. Examiner comment les barrières identifiées se manifestent, interagissent et produisent des effets à chacune des étapes du parcours d'établissement, afin de mettre en évidence leurs répercussions sur la rétention des travailleurs.

Il faut également situer ces objectifs en regard des politiques et des orientations provinciales et nationales en matière de francophonie et d'immigration. Cela permet de distinguer ce qui relève du champ d'action local de ce qui requiert un cadre plus vaste. C'est aussi en identifiant concrètement les enjeux majeurs et les points de friction qu'il a été possible de poser les bases d'une analyse rigoureuse et ont permis de bien comprendre les barrières à l'œuvre.

L'analyse aborde le recrutement non pas comme un événement isolé, mais comme un processus qui s'inscrit dans un contexte régional plus vaste et caractérisé par l'interaction entre les politiques publiques, les pratiques organisationnelles, les acteurs du milieu et les particularités locales. Ces interactions créent des barrières et plusieurs études sur l'immigration et le développement des communautés francophones en milieu minoritaire ont révélé qu'elles ont un impact majeur sur l'accès au marché du travail.**[2]**

Les barrières structurelles et systémiques représentent « les inégalités et obstacles intégrés dans les structures et systèmes d'une société, organisation ou institution, pouvant être involontaires, mais pesant de manière disproportionnée sur certaines personnes ou certains groupes, limitant leurs possibilités, accentuant les inégalités ou provoquant des discriminations (…) ».**[3]** En tant que tellles, elles ne résultent pas toujours de décisions conscientes d'exclusion, mais plutôt de l'interaction et du chevauchement de divers facteurs.

Sur le plan structurel, les barrières correspondent aux contraintes propres au territoire, au marché du travail et aux infrastructures locales. Elles incluent notamment la taille limitée des bassins d'emploi, une faible diversification économique, l'accès au logement, aux services de garde ou aux services en français, ainsi qu'aux ressources des employeurs et des organismes. Ces contraintes sont relativement stables et ne peuvent être modifiées rapidement par les acteurs locaux.

Sur le plan systémique, les barrières renvoient aux règles, aux politiques et aux pratiques des institutions et des organisations. Elles se manifestent entre autres dans les processus de recrutement ou l'organisation des services. Contrairement aux contraintes structurelles, elles découlent du fonctionnement des systèmes. Par exemple, des pratiques de recrutement informelles, une reconnaissance limitée des diplômes étrangers ou une offre de services principalement en anglais peuvent freiner l'intégration des francophones. Ainsi, l'accès au marché du travail dépend de la manière dont les institutions et les organisations fonctionnent.

---

[2] Plusieurs études démontrent que les difficultés d'intégration des francophones en contexte minoritaire relèvent de contraintes structurelles du marché du travail. À cet égard, « l'accès à l'emploi adapté en français est entravé par des contraintes du marché […] et des mécanismes institutionnels qui compliquent la transition vers un emploi stable et bien rémunéré » (FCFA, 2022). De manière complémentaire, d'autres travaux mettent en évidence « des obstacles à l'intégration de la main-d'œuvre francophone » ainsi que des « lacunes dans l'utilisation du français au travail » (FCFA et al., 2022), tandis que les analyses fédérales soulignent l'existence d'une demande non comblée pour les travailleurs bilingues, révélant un désalignement persistant entre les besoins du marché et l'intégration effective de cette main-d'œuvre (EDSC, 2023)

[3] La définition choisie provient d'un article de revue en ressources humaines qui discutent des barrières systémiques en entreprise et comment faire pour recenser et éliminer les obstacles à l'équité dans les pratiques et politiques organisationnelles. Cette même revue s'est inspirée d'un document de réflexion sur la notion de « racisme systémique » pour élaborer l'article. La référence du document de réflexion a été insérée la section « Références » ci-dessous.

Pour simplifier la lecture de l'analyse, les termes «structurels » et «systémiques» seront utilisés conjointement pour désigner un ensemble de facteurs interdépendants qui influencent le recrutement, l'intégration et la rétention de la main d'œuvre, tout en reconnaissant la distinction conceptuelle entre les deux.

3.1.2 Parcours d'établissement

Les travaux de référence sur l'intégration de nouveaux arrivants soulignent que celle-ci repose sur l'articulation progressive de plusieurs facteurs**[4]**, notamment l'accès à l'emploi, au logement, aux réseaux sociaux, aux services, ainsi qu'au développement d'un sentiment d'appartenance au milieu. Ces travaux montrent que l'intégration s'effectue par l'entremise de diverses étapes temporelles et relationnelles, à compter de la décision migratoire initiale jusqu'à une rétention durable sur le territoire d'accueil.**[5]**

Pour mieux cadrer l'analyse, les données sont examinées à partir du principe que l'établissement durable dans un nouveau milieu ne repose pas uniquement sur l'obtention initiale d'un emploi, mais sur une série d'étapes interdépendantes, influencées par des facteurs multiples et déterminants.

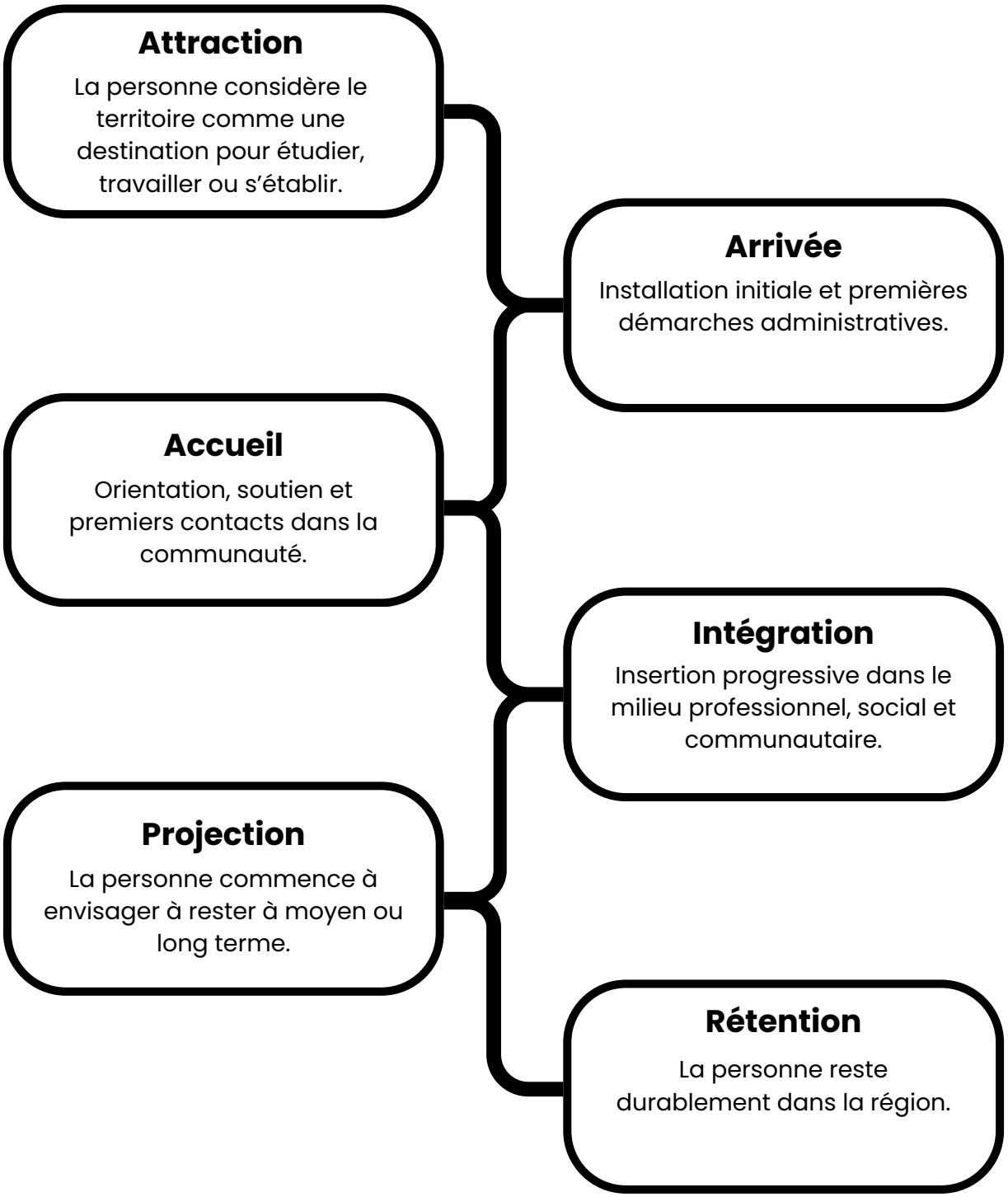
Sur cette base, nous proposons un parcours d'établissement**[6]**, présenté à la figure 1, pour mieux comprendre et analyser les barrières qui existent à chacune de ces étapes.

[4] La notion de « facteurs » doit être conceptualisée de manière large dans le contexte de barrières systémiques. On parle de facteurs économiques, informationnels, territoriaux et institutionnels qui influent sur l'intégration durable des nouveaux arrivants.

[5] Cette conception de l'établissement comme processus s'appuie entre autres sur les travaux d'Ager et Strang (2008), qui définissent l'intégration comme un processus multidimensionnel, ainsi que sur les cadres analytiques développés par l'OCDE (2023) et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC, 2023), lesquels soulignent le caractère évolutif de l'intégration et l'importance de multiples facteurs dans l'établissement durable des personnes immigrantes.

[6] Bien que la littérature ne propose pas un modèle d'établissement unique et universellement standardisé, il est possible d'identifier des étapes générales et récurrentes influant sur la rétention durable des nouveaux arrivants.

Figure 2: Étapes du parcours d'établissement



Ce parcours ne doit pas être interprété comme une séquence strictement linéaire. L'établissement dans une région relève plutôt d'un processus dynamique et multidimensionnel, qui évolue dans le temps et selon les contextes individuels. Le parcours constitue néanmoins une structure analytique permettant d'identifier où et comment les barrières structurelles et systémiques influencent les trajectoires d'établissement. Il sert également de pont entre le cadre conceptuel, la collecte de données sur le terrain et l'analyse des obstacles présentée dans ce rapport.

Les barrières ont été analysées sous deux angles : les étapes du processus d'établissement où elles se produisent (attraction, accueil, intégration, projection et rétention) et leur nature typologique. Cette double lecture a aidé à cibler les mesures stratégiques et à identifier les étapes où elles ont le plus d'impact.

Les barrières identifiées ont été également analysées sous l'angle typologique, tel que décrit ci-dessous :

Tableau 4: Quatre typologies de barrières

TYPES	DESCRIPTION
Territoriale	Contraintes et capacités liées au milieu (logement, services, transport)
Économique	Fonctionnement du marché du travail (emplois, salaires, diversification)
Institutionnelle	Règles, politiques et pratiques et capacités organisationnelles
Informationnelle	Accès, qualité, cohérence et positionnement de l'information

Cette typologie a facilité l'identification des causes profondes, a orienté la priorisation des actions et a permis d'associer chaque type de barrière aux acteurs les mieux placés pour intervenir. Ainsi, cette classification a renforcé la cohérence de l'analyse et a soutenu l'élaboration de stratégies ciblées, réalistes et adaptées.

3.1.3 Recrutement : une question de définition

En ressources humaines, le recrutement est souvent décrit comme l'ensemble des actions visant à attirer, à identifier et à sélectionner des candidats pour pourvoir des postes au sein d'une organisation. Il s'agit d'une démarche cruciale qui englobe, entre autres, l'évaluation des besoins en personnel, la publication d'annonces d'emploi, la recherche de candidats, l'examen des profils et la décision d'embauche.

La gestion des ressources humaines revêt une importance stratégique, car elle influence l'organisation elle-même et son image. Dans leur ouvrage de référence sur la gestion des ressources humaines, Cadin et coll. (2012) avancent que :

> Le recrutement est la pratique de gestion des ressources humaines la plus visible à l'extérieur de l'organisation, puisque non seulement les candidats, mais aussi le grand public peuvent en voir des manifestations tangibles. Les deux principales sont la communication liée au recrutement (annonces, sites Internet d'entreprises ou d'intermédiaires spécialisés, etc.), et la sélection à laquelle sont soumis les candidats. […] En effet, les volumes de recrutement, leur nature ou leur localisation, les types de contrat proposés […] sont autant de symptômes de l'état d'une firme.
>
> (Cadin, Guérin, Pigeyre, et Pralong, 2012, p. 299)

En définitive, les méthodes de recrutement influencent l'image de la région comme milieu de travail et de vie. Elles exercent une influence significative sur le pouvoir d'attraction d'une région et sur l'établissement durable des employés. Lors du processus de recrutement dans les petites communautés francophones, il faut considérer plusieurs aspects. Tout d'abord, les offres d'emploi doivent être rédigées en français pour mettre en évidence l'importance de la langue française. Ensuite, il est crucial de mettre en valeur les compétences linguistiques des candidats et de promouvoir l'utilisation du français dans l'entreprise. En résumé, le processus de recrutement ne se réduit pas à la simple séduction de candidats potentiels. Il sert également d'indicateur aux personnes extérieures des opportunités de carrière durables en français.

Dans un contexte rural comme celui du Centre-Est albertain, où les bassins d'emplois ne sont pas aussi diversifiés que dans les grands centres et où les réseaux sont interconnectés, chaque décision en matière de recrutement a un impact sur la réputation locale et les perceptions du monde extérieur sur la région.

Dans un contexte rural comme celui du Centre-Est albertain, où les bassins d'emplois ne sont pas aussi diversifiés que dans les grands centres et où les réseaux sont interconnectés, chaque décision en matière de recrutement a un impact sur la réputation locale et les perceptions du monde extérieur sur la région.

Le recrutement est un cheminement progressif composé de différentes étapes. Il est défini comme un continuum**[7]**, englobant l'ensemble des étapes qui structurent le passage de l'attraction à l'établissement durable des travailleurs.

Ces étapes incluent :

- la promotion des communautés et des opportunités d'emploi ;
- l'accès à l'information ;
- les processus de sélection et d'embauche ;
- les premières interactions institutionnelles et organisationnelles ;
- les conditions initiales d'intégration communautaire ;
- l'accompagnement à moyen terme et l'accès aux services de soutien ;
- les possibilités de progression professionnelle et de mobilité interne ;
- l'intégration familiale et sociale (p. ex. logement ou services de garde) ;
- la reconnaissance et la valorisation des compétences linguistiques et professionnelles ;
- les conditions favorisant la rétention durable (sentiment d'appartenance, réseaux sociaux locaux, etc.).

Cette définition élargie du recrutement ne prend pas seulement en compte les pratiques des employeurs, mais elle évalue également les mécanismes qui influencent l'alignement entre les besoins économiques, les ressources organisationnelles et les conditions d'établissement durable. Ainsi, il faut que la stratégie régionale de recrutement tienne compte non seulement des besoins immédiats en main d'œuvre, mais également des réalités propres aux milieux ruraux et communautaires du Centre-Est albertain.

[7] Le recrutement est ici défini comme un continuum allant de l'attraction des candidats jusqu'à leur intégration et leur rétention durable. Cette approche dépasse l'embauche formelle en intégrant les dimensions organisationnelles et territoriales de l'établissement, en cohérence avec les travaux en gestion des ressources humaines (Cadin et al., 2012) et en immigration, qui soulignent le caractère progressif et multidimensionnel de l'intégration.

Pour beaucoup de gens, trouver un emploi est la clé pour s'établir durablement dans un lieu donné. Les pratiques de recrutement peuvent donc être des catalyseurs ou des obstacles majeurs. Cela est particulièrement vrai lorsqu'elles sont influencées par des facteurs tels que la reconnaissance des diplômes et des compétences, les exigences linguistiques, les réseaux professionnels locaux, les représentations des employeurs ou encore les procédures administratives.

En effet, les méthodes d'embauche peuvent restreindre l'accès au marché du travail en imposant des obstacles évidents ou cachés à l'emploi pour certains groupes de personnes, notamment les travailleurs francophones d'autres régions du Canada ou les immigrants récents.

Afin de mieux comprendre les pratiques des employeurs de la région en matière de recrutement, d'embauche et d'intégration de la main d'œuvre, nous avons mené des entrevues avec plusieurs d'entre eux. Elles avaient pour but de documenter l'impact des pratiques organisationnelles, des exigences d'emploi et des modalités de recrutement. Elles devaient également permettre d'identifier dans quelle mesure ces pratiques contribuent, parfois involontairement, à maintenir ou atténuer certaines barrières liées au recrutement et à l'intégration de travailleurs francophones.

3.2 Identification des barrières

3.2.1 Principaux enjeux observés

Les consultations menées ont permis de recueillir une série d'observations, de préoccupations et d'enjeux exprimés directement par les participants. Ces éléments ont souvent été formulés de manière concise et opérationnelle, reflétant l'expérience concrète du terrain.

Les enjeux observés ne relèvent pas d'une seule catégorie, mais résultent de l'interaction entre des caractéristiques structurelles et le fonctionnement des systèmes en place. Les barrières structurelles, liées à la configuration du territoire, du marché du travail et des infrastructures, réduisent les opportunités disponibles. Parallèlement, les barrières systémiques, ancrées dans les pratiques institutionnelles et organisationnelles, influencent la manière dont ces opportunités sont accessibles et mobilisées. Cette combinaison de facteurs contribue à créer un environnement où les difficultés de recrutement, d'intégration et de rétention de la main d'œuvre se renforcent mutuellement.

Le tableau suivant montre les enjeux principaux identifiés par 29 participants, classés en fonction de leur fréquence de mention. Chaque participant est compté une seule fois, même s'il mentionne l'enjeu plusieurs fois pendant l'entrevue. Seuls les enjeux mentionnés par au moins trois intervenants (soit plus que 10% des acteurs) ont été retenus afin d'assurer une certaine robustesse analytique. Le pourcentage est calculé sur la base des 29 entrevues réalisées et est arrondi à l'unité la plus proche.

Tableau 5: Enjeux principaux identifiés par les participants

ENJEU	NOMBRE DE MENTIONS	POURCENTAGE
Manque de coordination et de collaboration régionale	18	62%
Disponibilité restreinte de services en français	15	52%
Maîtrise insuffisante de l'anglais des nouveaux arrivants	12	41%
Manque de services en milieu rural	12	41%
Manque de logement	10	34%
Services ou programmes gouvernementaux inadéquats	10	34%
Isolement social	9	31%
Manque de visibilité et de promotion de la région	9	31%
Pénurie dans les métiers	9	31%
Pénurie de main d'oeuvre en santé	9	31%
Rétention des travailleurs et des jeunes	9	31%
Difficultés d'adaptation culturelle des nouveaux arrivants	7	24%
Information insuffisante sur la région et ses opportunités	7	24%
Difficulté à recruter, intégrer, accompagner les travailleurs	6	21%
Pénurie de main d'oeuvre en petite enfance	6	21%
Services d'établissement et d'accueil insuffisants	6	21%
Non-reconnaissance des diplômes ou des qualifications	5	17%
Concurrence salariale avec le secteur pétrolier	4	14%
Difficulté d'accès à l'emploi pour le conjoint	4	14%
Manque de places en garderie	4	14%
Manque de transport public	4	14%
Infrastructures éducatives et de formation insuffisantes	3	10%

3.2.2 Structuration des barrières systémiques

Les consultations menées ont permis de recueillir une série d'observations, de préoccupations et d'enjeux exprimés directement par les participants. Ces éléments ont souvent été formulés de manière concise et opérationnelle, reflétant l'expérience concrète du terrain.

Les enjeux observés ne relèvent pas d'une seule catégorie, mais résultent de l'interaction entre des caractéristiques structurelles et le fonctionnement des systèmes en place. Les barrières structurelles, liées à la configuration du territoire, du marché du travail et des infrastructures, réduisent les opportunités disponibles. Parallèlement, les barrières systémiques, ancrées dans les pratiques institutionnelles et organisationnelles, influencent la manière dont ces opportunités sont accessibles et mobilisées. Cette combinaison de facteurs contribue à créer un environnement où les difficultés de recrutement, d'intégration et de rétention de la main-d'œuvre francophone se renforcent mutuellement.

Tableau 6: Principales barrières au recrutement de main d'œuvre francophone dans le Centre-Est

No	BARRIÈRE	ENJEUX PRINCIPAUX ASSOCIÉS
1	Insuffisance de l'offre résidentielle, ce qui entrave la possibilité d'accueillir de nouveaux travailleurs.	Rareté du logement, coûts élevés, faible construction neuve.
2	Structure du marché du travail limitant l'accès à l'emploi et la rétention des travailleurs et de leurs familles.	Accès limité à des emplois adéquats, sous-emploi, difficultés d'emploi pour les conjoints, concurrence salariale, pénurie sectorielle et cycles économiques instables.
3	Accès limité aux services essentiels et d'établissement, ce qui rend le milieu de vie moins favorable à l'installation durable.	Insuffisance des services essentiels, des services de garde, du transport, des services d'établissement et isolement social.
4	Programmes et services gouvernementaux inadaptés aux réalités des petites communautés.	Contraintes administratives, financement insuffisant, limites des programmes (ex. RRP) et accès restreint à certaines formations (ex. métiers).
5	Soutien insuffisant du système à l'intégration linguistique des travailleurs francophones, ce qui restreint leur participation à la vie communautaire.	Maîtrise insuffisante de l'anglais des nouveaux arrivants, accès restreint aux services en français et aux formations d' anglais langue seconde.
6	Visibilité et communication insuffisantes de la région, limitant son attractivité.	Manque de visibilité, promotion insuffisante, manque d'information liée au milieu de vie et aux opportunités d'emploi et choc des arrivants face aux défis propres à la région.
7	Capacité organisationnelle limitée des employeurs, ce qui diminue l'efficacité des pratiques de recrutement et d'intégration de la main d'œuvre.	Faibles capacités en ressources humaines, pratiques informelles, défis d'intégration et de rétention de la main d'œuvre.
8	Absence de mécanismes structurés de coordination régionale, ce qui affaiblit la cohérence et l'efficacité des initiatives.	Fragmentation des initiatives, faible collaboration entre acteurs (employeurs, organismes, municipalités et partenaires).
9	Offre de formation en français partiellement présente mais peu visible et accessible, ce qui en limite l'utilisation.	Faible accessibilité, visibilité réduite et arrimage insuffisant avec le marché du travail.

Le prochain tableau présente une structuration des barrières identifiées selon leur typologie. Cette classification permet de regrouper des enjeux de nature similaire afin de mieux comprendre les pistes d'intervention associées et les responsabilités des différents acteurs impliqués.

Tableau 7: Classification des barrières par typologie

Barrières territoriales	• Insuffisance de l'offre résidentielle, ce qui entrave la possibilité d'accueillir de nouveaux travailleurs.
	• Accès limité aux services essentiels et d'établissement, ce qui rend le milieu de vie moins favorable à l'installation durable.
Barrières institutionnelles	• Soutien insuffisant du système à l'intégration linguistique des travailleurs francophones, ce qui restreint leur participation à la vie communautaire.
	• Capacité organisationnelle limitée des employeurs, ce qui diminue l'efficacité des pratiques de recrutement et d'intégration de la main d'œuvre.
	• Absence de mécanismes structurés de coordination régionale, ce qui affaiblit la cohérence et l'efficacité des initiatives.
	• Offre de formation en français partiellement présente, mais peu visible et accessible, ce qui en limite l'utilisation.
	• Programme et services gouvernementaux inadaptés aux réalités rurales.
Barrière économique	• Structure du marché du travail limitant l'accès à l'emploi et la rétention des travailleurs et de leurs familles.
Barrière informationnelle	• Visibilité et communication insuffisantes de la région, limitant son attractivité.

Cette lecture par typologie sert de base à l'analyse approfondie présentée dans la section suivante, qui examine les interactions entre les barrières et leurs effets différenciés sur les étapes du parcours d'établissement dans le Centre-Est.

3.2.3 Barrières aux étapes du parcours d'établissement

L'analyse des barrières structurelles et systémiques s'appuie également sur les six étapes du parcours d'établissement, afin de les situer à des moments précis de ce parcours. Cette approche permet de préciser l'étape à laquelle elles influencent le plus les trajectoires migratoires et professionnelles.

Tableau 8: Répartition des impacts des barrières sur le parcours d'établissement

No	BARRIÈRE	ATTRACTION	ARRIVÉE	ACCUEIL	INTÉGRATION	PROJECTION	RÉTENTION
1	Insuffisance de l'offre résidentielle	●	●			●	
2	Structure du marché du travail	●			●		●
3	Accès limité aux services essentiels et d'établissement	●		●			●
4	Programmes et services gouvernementaux inadaptés		●	●	●		
5	Soutien insuffisant du système à l'intégration linguistique		●		●		●
6	Visibilité et communication insuffisantes	●					
7	Capacité organisationnelle limitée des employeurs			●	●		●
8	Absence de mécanismes structurés de coordination régionale	●		●			●
9	Offre de formation en français peu visible et accessible	●					

L'analyse du tableau met en évidence trois blocages majeurs et interdépendants au parcours d'établissement : l'attraction, l'arrivée et l'intégration.

D'abord, le premier point de blocage se situe à l'étape de l'attraction. Il est principalement influencé par le positionnement du territoire, la qualité de l'information disponible et la structure du marché du travail. En effet, une visibilité limitée, conjuguée à une communication insuffisante sur les réalités rurales et à une coordination régionale faible, entraîne une réduction du bassin de candidats potentiels. Ce blocage opère en amont, éliminant d'emblée une proportion importante d'individus qui ne seraient pas intéressés par la région, peu importe les efforts ultérieurs.

Le deuxième obstacle se situe à l'étape de l'arrivée, où se superposent plusieurs obstacles critiques. L'accès limité au logement, combiné aux défis linguistiques et à certaines restrictions dans l'accès aux services essentiels et à l'établissement, fragilise les premières étapes. Même si l'attraction est réussie, ces conditions de base peuvent ralentir ou interrompre le processus.

Finalement, le troisième obstacle à surmonter se situe au stade de l'intégration. À ce stade, il faut prendre en compte les contraintes du marché du travail, la capacité d'adaptation des employeurs, l'accessibilité à la formation et aux services en français. L'enjeu principal n'est plus seulement d'obtenir un emploi, mais bien de pouvoir évoluer, de consolider sa situation et de s'insérer pleinement dans la communauté. Les défis d'emploi du conjoint, le sous-emploi et l'absence de perspectives professionnelles à long terme deviennent des facteurs décisifs dans la décision de partir.

Pour l'élaboration d'une stratégie régionale de recrutement, il faudra se concentrer attentivement sur ces trois moments décisifs : clarifier et harmoniser l'identité territoriale en matière d'attraction, garantir des conditions favorables à l'installation dès l'arrivée et renforcer les conditions et pratiques qui permettent aux travailleurs non seulement d'obtenir un emploi, mais aussi de s'y épanouir, d'y progresser et d'y rester durablement. C'est à ces niveaux que les gains les plus significatifs peuvent être réalisés.

3.3 Barrières territoriales

3.3.1 Insuffisance de l'offre résidentielle, ce qui entrave la possibilité d'accueillir de nouveaux travailleurs

L'offre résidentielle insuffisante a été mentionnée par plus du tiers des participants lors des rencontres sur le terrain et des consultations. Elle est liée à deux facteurs clés: la rareté de logements et l'accessibilité financière limitée pour certains ménages.

Une intervenante du développement économique à Saint-Paul souligne à cet effet que «cette année, on a trois nouvelles maisons…», ce qui illustre un rythme de construction extrêmement limité à l'échelle régionale. D'autres ont rapporté une situation similaire. L'absence relative de nouvelles constructions contribue ainsi à maintenir une pression sur le logement, en diminuant les options disponibles pour les acheteurs et en contraignant l'installation durable.

De plus, les pressions ne s'exercent pas seulement sur le marché de la construction neuve, mais également sur la location. Selon le 2025 Apartment Vacancy and Rental Cost Survey**[8]** du gouvernement de l'Alberta, le taux de vacance moyen des logements locatifs à Bonnyville s'établissait à 1,5%, tandis qu'à Saint-Paul, le taux se situait à 4,0%. En réalité, Saint-Paul avait environ 11 logements disponibles sur un total de 273 unités existantes. Des marchés locatifs autant serrés demeurent insuffisants dans un contexte d'embauches à l'externe.**[9]**

À cette contrainte s'ajoute une pression financière. Par exemple, les loyers à deux chambres avoisinent 1 200 dollars par mois. En respectant le seuil abordable de 30% du revenu total affecté au logement recommandé par la SCHL**[10]**, il faut un revenu annuel minimal d'environ 48 000 dollars pour s'acquitter convenablement de cette charge financière de location. Cette réalité crée un décalage entre les prix du locatif et la capacité financière de certains ménages, particulièrement ceux en phase de transition ou occupant des emplois d'entrée.

---

[8] Gouvernement de l'Alberta. (2025). Apartment Vacancy and Rental Cost Survey analyse le marché locatif privé dans les communautés rurales de l'Alberta comptant entre 1 000 et 9 999 habitants et disposant d'au moins 30 unités locatives multifamiliales. L'enquête porte sur les immeubles de quatre logements ou plus et exclut notamment les maisons individuelles louées, les suites secondaires et les logements subventionnés. En 2025, l'étude a recensé 7 697 unités locatives dans 62 communautés rurales, dont 271 unités à Bonnyville et 273 unités à Saint-Paul, offrant un portrait détaillé du marché locatif dans ces municipalités.

[9] Dans des analyses du marché locatif canadien, un taux situé entre 3 % et 5 % est souvent interprété comme un seuil d'équilibre, tandis qu'un taux inférieur à ce niveau peut entraîner une hausse des loyers, une diminution du choix de logements disponibles et une concurrence accrue entre locataires. Dans les régions en croissance ou en situation de recrutement de main-d'œuvre, un faible taux de vacance peut ainsi limiter la capacité d'accueil du territoire et constituer un obstacle à l'établissement de nouveaux résidents, surtout auprès des nouveaux arrivants qui doivent généralement sécuriser un logement rapidement à leur arrivée.

[10] Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). (2023). Seuil d'abordabilité du logement (30 % du revenu).

Cette barrière réduit l'attrait de candidats potentiels, puisque la possibilité de se loger rapidement constitue un critère déterminant dans la décision d'accepter un emploi. Au moment de l'arrivée, l'absence de solutions résidentielles immédiates complique la transition, augmente le stress des ménages et fragilise les conditions d'installation. À plus long terme, les contraintes liées au coût, à la qualité ou à la disponibilité du logement influencent directement les décisions de s'établir durablement.

De plus, lors des consultations, certains ont souligné que l'embauche de travailleurs dépend directement de la possibilité de les loger dans de courts délais. Dans certains cas, les employeurs interviennent directement en facilitant la recherche de logement ou en offrant des solutions temporaires. Comme le mentionne un acteur, «certains employeurs […] ont acheté des logements pour accueillir les travailleurs, sinon ils ne peuvent pas les retenir». Cette situation révèle un déséquilibre entre la demande de main d'œuvre et l'offre résidentielle disponible pour y répondre.

En conséquence, la rareté du logement interfère avec le recrutement externe. Elle allonge les délais d'embauche en complexifiant les processus de relocalisation et accroît la pression sur les employeurs, qui doivent compenser les lacunes du marché résidentiel. Elle contribue également à fragiliser la rétention lorsque les conditions de logement ne correspondent pas aux attentes des familles. Comme le souligne un intervenant, «si vous relocalisez quelqu'un, il faut s'assurer que toute la famille va bien, sinon vous avez une bombe à retardement». Ceci met en évidence le lien direct entre les conditions de vie, en particulier la qualité du logement, l'efficacité des efforts de recrutement de la main d'œuvre.

3.3.2 Accès limité aux services essentiels et d'établissement, ce qui rend le milieu de vie moins favorable à l'installation durable

L'accès restreint aux services et établissements indispensables, tels que les soins de santé, les infrastructures et les services de garde de la communauté, est causé par divers facteurs. Selon un intervenant, la décision de s'établir durablement dépend de «la disponibilité de services, comme les soins de santé, les écoles, les services pour les enfants et les opportunités pour le conjoint». Une immigrante de Cold Lake souligne qu'il y a «un manque de services par rapport à la grande ville et un manque d'accès à des services diversifiés». En milieu rural, cela peut rapidement entraîner un départ.

Les consultations montrent que la disponibilité des services essentiels et des services d'établissement joue un rôle déterminant. À titre d'exemples, 41% des acteurs consultés mentionnent que le manque de services en milieu rural est un enjeu crucial, alors qu'un manque de services d'établissement est mentionné comme problématique par 21% des répondants.

Au niveau de l'établissement, un intervenant mentionne: «Nous n'avons pas suffisamment de ressources pour aller dans ces régions-là (le Centre-Est). Et il nous faut souvent l'appui des conseils scolaires pour que nous puissions y aller. Nous ne pouvons pas avoir actuellement un employé qui va rester là-bas de manière permanente. Au plus, nous envoyons un employé qui va faire deux ou trois jours (par mois) et qui va essayer de couvrir toutes les écoles.»

Des communautés ont lancé des projets pour résoudre ces problèmes, en particulier en ce qui concerne la garde d'enfants. Ce qui est offert est souvent en situation de rattrapage face aux besoins, plutôt qu'en position de soutien structuré à la croissance. Une intervenante indique qu'il n'est pas rare d'avoir des listes d'attente de 18 mois pour avoir une place en garderie. Une telle situation restreint la participation au marché du travail.

Le manque de services essentiels augmente aussi le coût réel de la vie en région. Plusieurs ont parlé du besoin de se déplacer vers les grands centres, comme Edmonton, que ce soit pour des consultations médicales spécialisées. De plus, cela affecte la participation sociale et économique, en particulier lorsque certains membres d'un ménage ne peuvent pas intégrer le marché du travail en l'absence de soutiens adéquats. Les employeurs indiquent aussi que ces enjeux influencent directement leurs efforts de recrutement et de rétention. À long terme, ces contraintes affectent directement la rétention, car la qualité de vie globale devient un facteur décisif dans le choix de rester ou de partir. Cette barrière mine la compétitivité de la région dans un contexte où les travailleurs évaluent non seulement la qualité des emplois, mais aussi les milieux de vie.

3.4 Barrières institutionnelles

3.4.1 Soutien insuffisant du système à l'intégration linguistique des travailleurs francophones, ce qui restreint leur participation à la vie communautaire.

Cette barrière renvoie à l'aptitude du système à offrir un environnement linguistiquement accessible favorisant la participation des nouveaux arrivants. Dans un contexte minoritaire, l'intégration linguistique se définit comme la maîtrise efficace de l'anglais par les travailleurs francophones, leur permettant d'accéder à l'emploi, aux services et à la vie communautaire lorsque des alternatives en français font défaut.

Dans ce cas-ci, il y a un élément aggravant très important : les habiletés en anglais de la majorité des nouveaux arrivants francophones dans le Centre-Est, dont plusieurs proviennent de l'international, sont très faibles. Plusieurs participants aux consultations ont confirmé que cela restreint les perspectives d'emploi, en particulier pour les postes nécessitant de solides compétences en communication interpersonnelle.

Bien que la région compte des organismes structurants, tels que trois ACFA régionales et le Conseil scolaire du Centre-Est, ainsi que des bureaux satellites d'organismes provinciaux comme la FRAP ou Parallèle Alberta, aucun d'entre eux n'a pour mandat ou à tout le moins, pour mandat principal, d'offrir des cours d'anglais aux nouveaux arrivants. L'offre de cours de perfectionnement de l'anglais est souvent limitée et dépend directement des budgets et des ressources disponibles, qui varient d'une année à l'autre. Cette situation crée un décalage entre les besoins réels des travailleurs et les ressources disponibles pour soutenir leur intégration.

Plusieurs participants, y compris les deux nouveaux arrivants francophones interrogés dans le contexte de l'analyse, ont indiqué qu'il est difficile de repérer rapidement les ressources disponibles pour l'apprentissage de l'anglais. Cette difficulté suggère que ces services manquent, ne sont pas suffisamment visibles ou sont insuffisants, ou encore qu'un mélange de ces facteurs les rende difficiles à identifier. Effectivement, des cours d'anglais sont proposés par des établissements tels que *Portage College* et le *Cold Lake Community Learning Centre*. Cependant, ces ressources ne sont pas suffisamment connues ni facilement accessibles pour les immigrants. De plus, ces programmes ne sont pas systématiquement répertoriés par les organismes francophones ayant des liens avec ces nouveaux arrivants.

L'incapacité de converser en anglais complique également les interactions avec les institutions publiques. Un intervenant en employabilité évoque des situations où de nouveaux arrivants rencontrent des obstacles importants au bureau d'immatriculation, lors de l'obtention du permis de conduire ou à l'ouverture d'un compte bancaire. À plus long terme, ces contraintes de langue influencent la rétention, dans la mesure où l'incapacité à fonctionner aisément dans la langue dominante engendre un sentiment d'isolement et d'insatisfaction à l'égard du milieu de vie.

Dans le Centre-Est, ces effets se traduisent concrètement par des restrictions dans les possibilités d'emploi, surtout pour les postes nécessitant une communication soutenue en anglais, ainsi que par des situations de sous-emploi où les travailleurs occupent des fonctions inférieures à leur niveau de compétences. Sur le plan social, ces contraintes freinent l'intégration communautaire et accentuent l'isolement, particulièrement dans des

contextes où les réseaux francophones sont dispersés. Ainsi, l'incapacité du système à soutenir l'intégration linguistique compromet la rétention durable des personnes sur le territoire et la portée des stratégies de recrutement mises en place.

3.4.2 Capacité organisationnelle limitée des employeurs, ce qui diminue l'efficacité des pratiques de recrutement et d'intégration de la main-d'œuvre.

La capacité organisationnelle des employeurs est directement liée à la taille des organisations, à leurs ressources internes et à leurs pratiques de gestion en ressources humaines. Au Centre-Est, 90,3 % des employeurs sont de petite ou moyenne taille**[11]**. Dans de petites entreprises, aux ressources limitées, les fonctions en ressources humaines sont souvent peu développées et dépendantes d'une ou deux personnes. Dans d'autres cas, les fonctions en ressources humaines sont carrément inexistantes. Lors des rencontres sur le terrain, le manque de pratiques structurées a été observé en matière d'accompagnement, de formation ou de gestion des performances.

Tel que conceptualisé dans la section 3.3 de cette analyse, le recrutement est un continuum et les employeurs doivent composer avec un processus exigeant, qui inclut la définition des besoins, l'affichage des postes, la sélection des candidats, les démarches administratives, ainsi que l'intégration et le suivi des employés. Cependant, plusieurs personnes interrogées ont admis ne pas être en mesure de gérer adéquatement l'ensemble de ces étapes, en particulier lorsqu'il s'agit de recruter à l'étranger, un processus encore plus complexe. Pour ajouter aux difficultés, plusieurs confirment que les perceptions du milieu rural jouent contre leurs efforts à recruter, dont une intervenante qui indique: «One of the things that's been a real challenge is I think that people have this perception that rural is, is old or backwards or outdated.» Ces contraintes freinent considérablement le bassin de candidats.

Par ailleurs, lorsque des travailleurs sont embauchés, les employeurs interrogés ne disposent généralement pas de processus d'accueil formalisé. L'absence d'accompagnement structuré durant les premières semaines, une période pourtant déterminante, peut ainsi compromettre leur intégration initiale. Un employeur reconnaît toutefois qu'il y a plus à faire: «I think that we could do more (to support workers in the critical first weeks). Support them more in a whole holistic way? I think housing is one thing (…)» À cet effet, il devient quasi essentiel de fournir une habitation temporaire aux nouveaux employés. Par exemple, ce même employeur indique que leur entreprise est propriétaire d'une maison de 11 chambres et qu'elle est occupée au maximum de sa capacité par les employés la quasi-totalité du temps.

[11] En 2024, 90,3 % des entreprises de la municipalité régionale de Wood Buffalo sont classées comme petites (1 à 49 employés) (Alberta Regional Dashboard, 2024).

De plus, plusieurs employeurs n'ont pas de processus adapté aux réalités de la main d'œuvre immigrante ou francophone, notamment en matière d'intégration culturelle, de communication ou de reconnaissance des compétences. Tous sauf un ont affirmé ne pas tenir compte des compétences en français lors du processus de sélection, accordant plutôt la priorité aux compétences interpersonnelles et techniques. Aussi, certains postes, en particulier les emplois d'entrée, connaissent un roulement du personnel élevé. Comme le mentionne un intervenant, il est fréquent que des employés quittent leur poste après une courte période, surtout dans les emplois moins bien rémunérés, ce qui les oblige à recommencer le processus d'embauche.

Ainsi, la capacité organisationnelle limitée des employeurs réduit l'efficacité globale des efforts de recrutement et d'intégration. Cette limitation est en partie attribuable à une contrainte interne des entreprises, ce qui affecte directement leur aptitude à attirer et à fidéliser la main d'œuvre. À plus long terme, cette barrière entraîne une hausse des probabilités de départ précoce.

3.4.3 Absence de mécanismes structurés de coordination régionale, ce qui affaiblit la cohérence et l'efficacité des initiatives.

Lors des consultations sur le terrain, il a été noté qu'il existe un manque marqué de collaboration régionale. En fait, c'est l'enjeu le plus mentionné par l'ensemble de ceux interviewés, avec 62% d'entre-deux ayant identifié que les initiatives liées au recrutement et à l'établissement de la main d'œuvre sont souvent développées de manière indépendante par différents organismes francophones.

Du côté anglophone, l'existence de mécanismes de coordination formels et structurés est clairement établie, telle que *Alberta Hub* ou les rencontres interagences (*Interagency*), au sein desquels des organismes communautaires se réunissent sur une base mensuelle afin de partager de l'information, discuter des enjeux locaux et coordonner leurs interventions. Alberta Hub, qui regroupe une quarantaine de communautés, des établissements postsecondaires et des entreprises, joue un rôle structurant en facilitant les partenariats, en fournissant une analyse stratégique et en appuyant les démarches d'implantation ou d'expansion des entreprises. Par ailleurs, les agents de développement économique municipaux, à Cold Lake, à Saint-Paul et au district municipal de Bonnyville, décrivent des relations de collaboration étroites et continues, caractérisées par un appui mutuel et une circulation fluide de l'information.

De plus, il existe, dans certaines communautés, des comités locaux dévoués spécifiquement au recrutement et à la rétention de main d'œuvre dans les secteurs en pénurie. Par exemple, le *Rural Attraction Retention Society* (RARS) mis en place il y a quelques années à Lac La Biche, a comme objectif de recruter des médecins afin de combler les pénuries de professionnels de la santé en milieu rural. Avec le temps, son mandat s'est élargi pour répondre plus largement aux besoins en visant l'attraction d'autres professionnels, tels que des anesthésiologistes ainsi que des professeurs titulaires d'un doctorat (PhD) pour le *Portage College*. Le modèle mis en place s'est avéré particulièrement efficace, permettant d'embaucher 16 médecins, dont la moitié au cours des deux dernières années seulement. Un comité similaire, le *Health Professions Attraction & Retention Committee*, créé à Saint-Paul, vise également à recruter et à retenir des professionnels de la santé en milieu rural.

En matière de recrutement de main d'œuvre, la collaboration formelle entre les organismes francophones semble encore sous-développée, tout comme les mécanismes de collaboration avec les organismes anglophones. Une intervenante anglophone admet qu'elle ne saurait pas vers qui se tourner si elle avait besoin des appuis en français. Elle mentionne: «I would not know who to call, I would need to research that.»

Plusieurs ont souligné que le manque de coordination formelle entre certains organismes n'est pas le résultat d'un manque de volonté, mais plutôt d'une pénurie chronique de ressources. Comme l'exprime un intervenant francophone : «Je suis seul dans la région», ce qui l'amène à jongler entre l'employabilité et le développement économique. En conséquence, il admet qu'il finit par se concentrer en grande majorité sur l'emploi. Quelqu'un d'autre exprime comment les contraintes structurelles de son entreprise entraînent un fonctionnement où «dans toutes ces zones-là, un seul employé doit couvrir tous ces endroits. Et ce n'est pas facile». Ces exemples montrent comment une barrière, soit l'accès limité à des services en français, peut en renforcer une autre, soit le manque de coordination régionale.

L'absence de mécanismes de coordination structurés, surtout entre les francophones, entrave considérablement la circulation de l'information stratégique et la planification conjointe. Cette situation rend plus difficile la mise en place d'une approche concertée et affaiblit l'impact de recrutement de main d'œuvre.

3.4.4 Offre de formation en français partiellement présente, mais peu visible et accessible, ce qui en limite l'utilisation.

Plusieurs soulignent que la très grande majorité des formations sont accessibles principalement en anglais, et qu'elles ne sont offertes en français que de façon virtuelle. Cette situation constitue un obstacle supplémentaire pour les travailleurs et les jeunes francophones, surtout pour ceux qui ont un niveau d'anglais limité. Cette situation est particulièrement inquiétante dans les secteurs en forte demande, comme ceux des métiers spécialisés, de la petite enfance ou de la santé, qui nécessitent des formations pointues et souvent absentes en français et en présentiel au niveau local.

Sauf pour les professions dont l'attribution de places est régie par le gouvernement provincial, les établissements d'enseignement supérieur interrogés n'ont pas constaté de problème de capacité dans la plupart de leurs programmes. En effet, ces établissements d'enseignement supérieur ont admis que certains programmes sont rapidement comblés. Toutefois, ils sont tous d'accord pour dire qu'ils peuvent répondre à la demande et accroître certaines offres si l'intérêt se manifeste.

L'enjeu ne réside pas principalement dans l'existence de programmes d'études ou de formation, mais plutôt dans leur visibilité, leur diversité, leur adéquation aux besoins du marché ainsi que dans leur accessibilité réelle pour les publics cibles. Les personnes travaillant dans ce domaine soulignent que l'offre formelle de formation gagnerait à être plus visible et plus accessible. Plusieurs programmes existants sont peu connus ou difficilement accessibles, ce qui entrave leur utilisation. Un acteur du milieu postsecondaire francophone mentionne directement que, sur le plan de la promotion, « on n'en fait pas beaucoup. […] Les gens là-bas ne savent même pas qu'on existe. »

Cette faible promotion contribue à créer une perception d'absence d'occasions éducatives, même lorsque certaines existent. Elle crée aussi un cercle vicieux où le manque d'étudiants veut dire un manque d'occasions de formation, telle une absence de stages en milieu de travail. Comme renchérit l'acteur précédent lorsqu'il parlait de formation en petite enfance : «Je crois que si on a des étudiants du Centre-Est, on va trouver les milieux de stage. On ne fera pas de démarche [de] stage si [on n'a] pas [d'étudiants du] Centre-Est.»

Il y a aussi l'aspect de la méconnaissance quant aux cours en français disponible en ligne. «Les gens (…) ne savaient pas que le Centre collégial offrait des programmes de petite enfance en ligne. […] Ces gens-là font plutôt appel au collège Mathieu en Saskatchewan. […] C'est un peu non-sens.» En réalité, les seuls cours de formation collégiale ou universitaire, disponibles en français, pour le Centre-Est, sont en ligne. Pour tout cours en présentiel, il faut se déplacer vers d'autres régions de la province. Il est donc fréquent que la formation en français existe, mais qu'elle soit peu visible ou difficile d'accès.

Au niveau du *Portage College*, l'institution confirme que le problème principal de visibilité de son offre est dû à l'inexistence de promotion au sein des écoles secondaires francophones. Par contre, l'institution reconnaît qu'il existe des occasions de partenariats à exploiter: «Being more intentional with principals in the Francophone school [...] pursuing maybe a transfer agreement with Campus St-Jean [...] getting even the word out about CALP (*Community Adult Learning Program*) more if we can, so that folks can be referred to us.» À l'Université Blue Quills, il n'y a aucun échange formel avec la communauté francophone, mais il y a une grande volonté de créer des liens. En dehors des cours axés sur l'apprentissage du français en tant que deuxième langue, aucun autre programme d'enseignement en français n'est offert dans ces deux institutions.

Les effets observés dans le Centre-Est sont significatifs. Chez les jeunes, l'absence de parcours de formation accessibles en français entraîne des départs vers d'autres régions, compromettant ainsi la rétention et la possibilité de construire un avenir professionnel local. Pour les travailleurs, cette barrière affecte directement leur intégration économique et les possibilités d'avancement de carrière. Elle ralentit également l'acquisition de compétences et complique l'obtention de certains emplois. Du côté des employeurs, la faible disponibilité de formation continue et d'occasions de requalification réduit leur capacité à développer la main-d'œuvre localement. Cette situation crée une dépendance accrue au recrutement externe et entrave la croissance démographique francophone.

3.4.5 Programmes et services gouvernementaux inadaptés aux réalités rurales.

Conçus à l'échelle provinciale ou nationale, les programmes et services gouvernementaux s'ajustent difficilement à un contexte rural marqué par une faible densité de population, une dispersion géographique et une capacité organisationnelle restreinte. Il en résulte des décalages entre les objectifs des programmes, les besoins des employeurs et les attentes des travailleurs. Les consultations sur le terrain indiquent par ailleurs que ces dispositifs sont perçus comme complexes, rigides et difficilement accessibles en raison de critères d'admissibilité exigeants, de démarches administratives lourdes et de délais incompatibles au marché du travail local.

Par exemple, le *Rural Renewal Stream* du gouvernement de l'Alberta, qui vise à faciliter le recrutement de travailleurs étrangers dans les régions rurales, pose certains problèmes aux municipalités chargées de le mettre en œuvre. Plusieurs intervenants soulignent que son déploiement comporte des limites importantes sur le terrain. Comme le mentionne un acteur, «the process is long and complicated, and by the time everything is approved, the employer has often already moved on». Un autre admet que «we don't always have the capacity locally to navigate all the requirements». Bien que quelques intervenants reconnaissent une certaine valeur au *Rural Renewal Stream***[12]**, ils parlent aussi d'enjeux de gestion administrative et de faibles taux d'acceptation des candidats**[13]**. En ce sens, les municipalités de Saint-Paul et de Bonnyville ont suspendu ou mis en pause leur participation au programme, faute de ressources pour gérer les lourdeurs administratives.

Dans d'autres cas, les programmes existants ne tiennent que peu compte des spécificités linguistiques ou des soutiens requis sur le terrain. Il existe un décalage entre les outils disponibles et leur mobilisation effective par les acteurs. Par exemple, le Conseil scolaire du Centre-Est a recruté directement au Cameroun pour des enseignants en sciences et mathématiques, et des embauches ont aussi été faites depuis la France. Cependant, en facilitant eux-mêmes le processus d'immigration, le conseil confirme éprouver des difficultés importantes en raison de changements fréquents aux règlements et de démarches complexes. Il identifie le travail avec l'immigration comme l'un des principaux obstacles au recrutement, particulièrement pour les éducateurs et les enseignants.

De plus, les constats du rapport du *Northern Alberta Development Council* **[14]** indiquent que certains programmes répondent à des besoins, mais que leur impact demeure limité en raison de connaissances ou d'informations inadéquates. Le rapport souligne que ces programmes «pourraient aider à répondre aux besoins du Nord s'ils étaient mieux connus», ce qui met en évidence un écart entre le soutien et sa mobilisation réelle. Cette situation entraîne une sous-utilisation des ressources, amplifiée par la complexité des dispositifs et des mécanismes de communication peu adaptés aux petites communautés.

[12] Certains acteurs ont mentionné de certains succès passés du *Rural Renewal Stream* de l'Alberta Advantage Immigration Program, surtout pour le recrutement dans le secteur de la restauration et des services.

[13] Selon une source de la ville de Cold Lake, le taux de réussite est de 17 % ou moins.

[14] Northern Alberta Development Council. (2025). *Report to Minister: Northern Development.* Gouvernement de l'Alberta. Le rapport repose sur des consultations menées auprès d'environ 170 acteurs régionaux.

Les constats issus des analyses régionales mettent en évidence que les initiatives de développement économique et de main d'œuvre nécessitent une meilleure adaptation aux réalités locales. Le rapport BRE-WD**[15]** met en évidence le besoin d'améliorer la communication, l'accessibilité et l'adéquation des programmes afin d'en maximiser l'impact. Une intervenante de l'établissement rapporte que les immigrants francophones arrivant dans la région sont surpris de constater que personne ne parle français dans les communautés, et qu'ils se sentent induits en erreur par les politiques fédérales d'immigration francophone qui ne reflètent pas le contexte minoritaire de l'Alberta. Finalement, à l'étape de l'intégration, l'inadéquation des dispositifs gouvernementaux réduit l'efficacité des mesures d'accompagnement en matière d'emploi, de formation ou de services linguistiques.

Les effets observés dans le Centre-Est sont significatifs. Par conséquent, l'inadéquation des programmes et des services gouvernementaux entrave la capacité à utiliser efficacement les ressources disponibles pour favoriser le recrutement, l'intégration et la fidélisation de la main d'œuvre en français. Elle influence directement la cohérence des interventions, la capacité d'action des parties prenantes locales et l'efficacité globale des stratégies mises en place.

6.3 Barrière économique

6.3.1 Structure du marché du travail limitant l'accès à l'emploi et la rétention des travailleurs et de leurs familles.

La structure du marché du travail complique l'accès à des emplois adéquats et compromet la rétention. Cette barrière se manifeste à travers plusieurs dimensions interdépendantes : la concurrence salariale avec le secteur pétrolier, la pénurie persistante de main d'oeuvre dans les métiers spécialisés et en santé, les difficultés propres au recrutement et à la rétention de la main d'oeuvre francophone et la difficulté du conjoint à se trouver du travail deviennent des facteurs aggravants à l'ensemble de ces défis.

L'économie du Centre-Est est fortement influencée par les secteurs liés aux ressources naturelles, spécifiquement l'industrie pétrolière et gazière. Cette concentration sectorielle, en plus de créer une économie peu diversifiée, engendre des exigences liées à certains postes et des cycles économiques de croissance et de ralentissement difficiles à gérer. Ceci pose aussi des enjeux de concurrence salariale qui influencent à la fois l'attraction et la rétention de la main d'œuvre. Un acteur de Saint-Paul décrit ceci sans détour : des personnes sans

[15] Central Alberta First Partnership. (2023). *Business Retention and Expansion – Workforce Development (BRE-WD)*. Rapport basé sur des consultations auprès d'entreprises, mettant en évidence les enjeux liés à l'accès, à la compréhension et à l'utilisation des programmes de soutien.

diplôme gagnent entre 100 000 et 120 000 dollars par année dans le secteur pétrolier, rendant impossible pour certains commerces de rivaliser. Il souligne que les salaires gonflés par l'industrie pétrolière dictent les prix dans toute la région, y compris pour les plombiers qui facturent 100 dollars par heure, ce qui nuit à l'ensemble de l'économie locale. Une autre intervenante observe que les travailleurs recrutés dans le commerce de détail finissent souvent par quitter leur emploi pour l'industrie pétrolière dès qu'un emploi mieux rémunéré se présente.

De plus, la pénurie dans les métiers spécialisés ajoute aux difficultés. Une entreprise de Bonnyville indique que 99,9 % de ses candidats pour des postes de coordonnateurs de projets et de charpentiers certifiés proviennent de l'extérieur de la région, faute de bassin local suffisant. Plusieurs intervenants confirment que les métiers représentent le secteur le plus recherché dans le Nord-Est de l'Alberta, mais que le nombre de places en formation est plafonné par le gouvernement provincial, empêchant les institutions d'y répondre adéquatement. Un acteur en développement économique du comté de Bonnyville fait remarquer que la pénurie dans les métiers n'est pas près de se résorber: « Over the next, say five to seven years, we did a asset inventory of proposed projects (for the region). And what we realized is along with CFB expansion, a number of new schools announced in some other projects, there's gonna be a high demand for tradespeople in our area.»

Dans le secteur de la santé, les besoins apparaissent particulièrement marqués. Une consultante du ministère *Jobs, Economy, Trade and Immigration* du gouvernement de l'Alberta fait état de déséquilibres importants dans la région: en 2025, 451 postes d'infirmières autorisées étaient à pourvoir pour seulement 39 chercheurs d'emploi, 182 postes d'infirmières auxiliaires pour 33 candidats, et 221 postes d'aides-soignants pour 91 candidats. Ces écarts traduisent une pénurie structurelle de main d'œuvre dans des fonctions essentielles. Du point de vue de la communauté francophone, la situation est encore plus contraignante: plusieurs acteurs soulignent la difficulté à identifier des candidats francophones dans ces professions. Les principaux employeurs offrant des milieux de travail en français demeurent ainsi concentrés dans le secteur scolaire et, dans une moindre mesure, au sein de la base militaire, ce qui limite les possibilités d'intégration professionnelle en français.

La présence de besoins en main d'œuvre ne se traduit pas nécessairement à du travail qui comble les besoins. En raison des qualifications techniques et des certifications exigées dans les secteurs dominants, il est difficile d'obtenir des emplois hautement rémunérés. Cette situation entraîne des cas de sous-emploi et complique l'intégration professionnelle, particulièrement pour les conjoints qui accompagnent un membre de la famille dans sa relocalisation et qui se heurtent à des exigences difficiles à satisfaire à court terme. Cela pousse les gens vers des emplois moins payants et avec des conditions moins favorables.

Comme le rapporte un acteur: « Il y en a beaucoup d'emplois, mais des emplois dans les secteurs des services. Alors, des emplois pas très qualifiés » ou une autre stipule que «Ces emplois n'offrent pas une stabilité (…) qui peut être comme significative pour que tu puisses donner la stabilité de ta famille ».

La présente structure du marché du travail contribue à limiter le bassin de travailleurs s'intégrant rapidement aux emplois régionaux. Elle réduit aussi la diversité des parcours professionnels accessibles et joue sur leur capacité à s'établir durablement, indépendamment de leur niveau de compétence ou de motivation. Une fois sur le territoire, les difficultés à trouver rapidement un emploi correspondant aux compétences ou aux attentes peuvent entraîner des situations de sous-emploi ou d'inactivité pour les membres du ménage. Ce désalignement peut par la suite freiner la progression professionnelle et générer de l'insatisfaction. À plus long terme, l'incapacité à offrir des trajectoires professionnelles durables devient un facteur de départ déterminant.

En conclusion, la structure du marché du travail dans le Centre-Est repose sur des contraintes imbriquées qui se renforcent mutuellement et qui influencent directement la qualité de l'intégration économique, la stabilité des ménages et la rétention à long terme.

3.6 Barrière informationnelle

3.6.1 Visibilité et communication insuffisantes de la région, limitant son attractivité.

Les consultations sur le terrain mettent en évidence que la région demeure peu connue à l'extérieur de son périmètre immédiat, y compris auprès de francophones susceptibles de s'y établir. Bien que le Centre-Est possède des atouts réels, leur visibilité et leur promotion sont insuffisantes, ce qui devient un enjeu dans un contexte de concurrence accrue pour attirer de la main d'œuvre.

Comme l'observe un immigrant de Lac La Biche, les nouveaux arrivants qui arrivent à Edmonton ignorent souvent l'existence de communautés francophones dans la région: « Je pense que c'est une question d'information (…). Quand ils arrivent à Edmonton, ils ne savent pas qu'il y a des endroits comme Lac La Biche. Ils ne connaissent pas ». Une autre travailleuse de Cold Lake décrit comment, à son arrivée, elle a découvert par hasard l'existence d'une communauté et d'une école francophones, sans que cette information ne lui ait été communiquée de manière proactive.

Cette barrière ne relève pas uniquement d'un manque de promotion, mais d'un déficit plus large de structuration du message, de cohérence dans les actions de visibilité et de capacité à projeter une image claire, attractive et réaliste auprès des clientèles ciblées. Elle repose

ainsi sur un double enjeu : la capacité à se faire connaître et celle à se positionner de manière différenciée dans l'esprit des travailleurs potentiels.

Les témoignages recueillis mettent en évidence que le positionnement du territoire ne peut se limiter à une promotion des opportunités d'emploi, mais doit intégrer l'ensemble des dimensions du milieu de vie, incluant les services, les infrastructures, la qualité de vie et les perspectives pour les familles. Sans un message clair et harmonieux, il est difficile de se distinguer et d'éveiller l'intérêt.

Plusieurs soulignent que les efforts de promotion sont fragmentés, souvent portés par des initiatives locales ou sectorielles, sans réelle coordination à l'échelle régionale. En d'autres mots, l'information sur les possibilités d'établissement est dispersée entre différentes plateformes et plusieurs organismes. Cette fragmentation empêche les travailleurs potentiels de comprendre rapidement les opportunités offertes et les contraintes spécifiques au Centre-Est.

En conséquence, plusieurs arrivent avec une compréhension partielle ou inexacte du milieu, notamment en ce qui concerne la disponibilité des emplois, les conditions de travail, les niveaux de rémunération, ainsi que les caractéristiques du milieu de vie. Une intervenante du milieu de l'établissement anglophone explique que les nouveaux arrivants sont confus à l'arrivée : « Every single one of them is shocked and appalled that nobody speaks French. Like that's the, that's the headline that people have to hear. And that happens to me whenever I get somebody who comes, comes to the front door here and asks for help. They say, I thought people in Canada spoke French and I have to be the one like, well about 3% of people in Alberta speak French.»

Aussi, les acteurs interrogés confirment que cet écart entre attentes et réalité constitue un enjeu récurrent. Comme le soulignent plusieurs parties prenantes, il est parfois difficile de gérer les attentes initiales des nouveaux venus, compte tenu du contexte régional. Ils soulignent que cela est particulièrement problématique quand le recrutement doit se faire à l'extérieur. En outre, la visibilité insuffisante entraîne un nombre moins élevé de candidatures qualifiées et une plus grande difficulté à convaincre les candidats de s'établir dans la région. Comme le mentionne un employeur, sur un ensemble de candidatures reçues pour un poste, « pas une seule ne provenait de la région », ce qui illustre à la fois la dépendance au recrutement externe et la nécessité de mieux positionner le territoire pour attirer des candidats.

La communication insuffisante et incomplète fragilise la trajectoire d'établissement. En l'absence d'une visibilité suffisante et d'un positionnement clair, la région peine à se distinguer face à d'autres territoires offrant des opportunités similaires, mais bénéficiant

d'une présence plus forte ou mieux structurée. Alors que les travailleurs prennent des décisions sur la base d'informations insuffisamment contextualisées, ceci influence leur perception du territoire et leur motivation à s'y établir. Lors de l'arrivée, il y a un choc d'adaptation, particulièrement lorsque les conditions diffèrent de ce qui avait été anticipé. Ces écarts peuvent causer de l'irritation, une baisse de l'implication communautaire et des problèmes d'adaptation à l'environnement.

Pour récapituler, une visibilité insuffisante et une communication défaillante entravent la capacité à attirer des candidats, à adapter leurs attentes aux conditions réelles et à favoriser leur établissement durable. Dans un environnement où les travailleurs disposent d'un large éventail de choix, la qualité du positionnement régional devient un facteur décisionnel déterminant.

4 PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL 2026-2029

4.1 Cadre d'intervention stratégique

La stratégie régionale, qui peut être trouvée dans son intégralité à l'**annexe 5 «Plan stratégique régional 2026-2029»** vise à coordonner une démarche collective pour renforcer le recrutement de la main d'œuvre francophone dans le Centre-Est de l'Alberta. Elle repose sur l'idée que les défis de recrutement de travailleurs ne peuvent être résolus par une seule organisation, mais nécessitent une action concertée entre les employeurs, les municipalités, les organismes communautaires, les établissements d'enseignement et les partenaires de développement économique.

Les consultations aux étapes précédentes ont mis en évidence les véritables atouts de la région : qualité de vie, environnement naturel, sentiment de communauté, présence d'écoles francophones, besoins de main d'œuvre dans plusieurs secteurs et possibilités liées à certains programmes d'immigration et de développement économique. Toutefois, les consultations ont également révélé que ces atouts demeurent souvent méconnus, insuffisamment coordonnés ou difficiles à mobiliser de manière cohérente. Les défis liés au logement, à l'accès à certains services, à la visibilité de l'offre francophone, à l'intégration linguistique ainsi qu'à la coordination régionale limitent le plein développement de la région.

Au-delà du simple recrutement, l'enjeu consiste à créer les conditions permettant aux travailleurs francophones et à leurs familles de choisir le Centre-Est, de s'y établir, de s'y intégrer sur les plans professionnel et communautaire, puis d'y construire leur avenir. Cette stratégie propose donc une série d'orientations et d'actions opérationnelles visant à consolider l'ensemble du parcours d'établissement, depuis l'attraction des talents jusqu'à leur enracinement dans la région.

4.2 Énoncés principaux

La vision, la mission et les valeurs constituent les fondements de la stratégie régionale de recrutement de main d'œuvre francophone dans le Centre-Est. Ces énoncés offrent un cadre commun permettant de mobiliser les acteurs régionaux, orientent les priorités d'action et définissent les principes qui guideront la mise en œuvre des initiatives proposées.

4.2.1 La vision

Les travailleurs francophones et leurs familles trouvent dans le Centre-Est un milieu où il est facile de s'établir, de vivre et de bâtir leur avenir.

4.2.2 La mission

Par une approche régionale concertée, mobiliser les acteurs du Centre-Est afin d'attirer, d'accueillir, d'intégrer et de retenir une main d'œuvre francophone qualifiée, tout en renforçant les conditions favorables à son établissement durable.

4.2.3 Les valeurs

Concertation
La stratégie repose sur une action collective entre les municipalités, les employeurs, les organismes, les institutions postsecondaires, les écoles, les services d'établissement et les partenaires économiques.

Réalisme
Les actions doivent tenir compte des ressources limitées, des distances, des besoins des employeurs et des moyens réels d'accueil des communauté.

Continuité
Le recrutement n'est pas un événement ponctuel. Il doit être compris comme un parcours complet allant de l'attraction à la rétention.

Francophonie inclusive
La stratégie reconnaît la diversité des francophonies présentes dans la région : francophones nés au Canada, nouveaux arrivants, travailleurs bilingues, familles militaires, étudiants, entrepreneurs et francophiles.

4.3 Vue d'ensemble de la stratégie

Voici une vue d'ensemble de l'architecture stratégique proposée pour la période 2026-2029. La stratégie régionale s'articule autour de cinq orientations complémentaires qui répondent directement aux principaux enjeux et barrières identifiés. Ensemble, les orientations et les objectifs qui y sont associés visent à doter la région de moyens pour mieux attirer, accueillir, intégrer et retenir une main d'œuvre francophone qualifiée. Aux prochaines pages, chaque orientation est soutenue par un cadre de mise en œuvre concret qui détaille, de manière suggestive, les processus opérationnels et les mécanismes de suivi.

Orientation 1: Renforcer la concertation régionale

Objectif 1.1 Créer des mécanismes formels de concertation

Objectif 1.2 Optimiser le partage des informations entre partenaires

Objectif 1.3 Développer des partenariats stratégiques ciblés

Orientation 2: Positionner la région comme destination francophone

Objectif 2.1 Accroître la visibilité des communautés francophones

Objectif 2.2 Faciliter la préparation à l'établissement

Objectif 2.3 Renforcer la présence visible de la francophonie

Orientation 3: Faire de l'immigration économique francophone un moteur de développement régional

Objectif 3.1 Cibler stratégiquement les francophones du pays ou d'ailleurs

Objectif 3.2 Mobiliser les sources de financement gouvernementales

Objectif 3.3 Faire du Centre-Est une référence en immigration économique francophone rurale

Orientation 4: Développer des mesures de soutien au développement économique et communautaire

Objectif 4.1 Renforcer la vitalité des communautés francophones

Objectif 4.2 Accroître la visibilité des occasions d'emploi

Objectif 4.3 Soutenir les employeurs dans l'accompagnement des travailleurs et des jeunes francophones

Orientation 5: Créer les conditions pour soutenir l'établissement durable

Objectif 5.1 Renforcer l'accompagnement des francophones

Objectif 5.2 Élargir les possibilités d'études, de formation et d'intégration professionnelle pour les jeunes

Objectif 5.3 Réduire les obstacles à l'établissement durable

4.4 Pistes de financement

La mise en œuvre de la stratégie nécessitera la mobilisation de diverses sources de financement provenant des gouvernements fédéral, provincial et municipal, ainsi que de partenaires du milieu communautaire, économique et institutionnel.

Bien que plusieurs des actions conseillées puissent être réalisées à partir des ressources existantes de partenaires, certaines initiatives nécessiteront des investissements additionnels afin d'assurer leur déploiement et leur pérennité. À cet effet, plusieurs programmes gouvernementaux existent. Ceux-ci concernent l'immigration francophone, l'établissement des nouveaux arrivants, l'employabilité et le développement économique et communautaire, le recrutement et la formation de la main-d'œuvre, l'entrepreneuriat et la promotion des langues officielles.

Pour mettre en œuvre la stratégie, il est recommandé de privilégier une approche coordonnée de mobilisation de fonds. Cela permettrait de maximiser les ressources accessibles et de favoriser l'avancement de projets régionaux. Les organismes francophones, les municipalités, les employeurs, les établissements d'enseignement et les organismes devraient examiner la possibilité de soumettre des demandes conjointes afin de trouver des fonds.

Il est important de surveiller les programmes, car les priorités, critères et budgets changent régulièrement. De plus, certaines actions opérationnelles pourraient être financées par plusieurs sources, offrant des opportunités de diversification des revenus. Certains pourraient devenir accessibles à des organismes sans but lucratif, des municipalités, des établissements d'enseignement, des entreprises privées ou des regroupements de partenaires. Ils peuvent exiger des contributions, des partenariats ou des critères spécifiques pour leur financement.

Un inventaire des principales sources de financement recensées dans le cadre du mandat est présenté à l'**annexe 6 «Inventaire des sources potentielles de financement»**.

5 CONCLUSION

Le recrutement de la main d'œuvre francophone dans le Centre-Est de l'Alberta représente un enjeu stratégique qui dépasse largement la simple dotation de postes vacants. Les données recueillies tout au long de cette démarche démontrent que le recrutement durable de travailleurs francophones repose sur un ensemble complexe de facteurs qui interagissent entre eux.

Les consultations, les analyses documentaires et la concertation régionale ont permis de mettre en lumière plusieurs forces importantes sur lesquelles le Centre-Est peut s'appuyer. La région bénéficie d'une présence francophone historique, d'organismes communautaires engagés, d'employeurs mobilisés et d'un fort sentiment d'appartenance à la francophonie. Elle dispose également d'atouts économiques importants ainsi que d'une volonté manifeste de plusieurs acteurs de travailler ensemble afin de relever les défis liés à la main d'œuvre.

Toutefois, les résultats démontrent également que les obstacles observés sont largement systémiques et ne peuvent être résolus par une seule organisation ou une seule communauté agissant de façon isolée. Les enjeux liés au logement, à l'accès aux services, à l'intégration linguistique, à l'emploi des conjoints, à la visibilité de la région, à la capacité organisationnelle des employeurs et à la coordination régionale influencent l'attraction et la rétention des travailleurs francophones. Ces barrières se renforcent mutuellement et agissent à différentes étapes du parcours d'établissement.

L'un des constats les plus importants de cette démarche est que le recrutement doit être envisagé comme un continuum d'établissement plutôt que comme un simple processus d'embauche. Attirer un travailleur constitue seulement la première étape. La rétention durable dépend ensuite de la qualité de l'accueil, de l'accès aux services, de la capacité à développer un sentiment d'appartenance, de la possibilité pour les membres de la famille de s'épanouir et de l'existence de perspectives à long terme au sein de la communauté.

Le plan stratégique régional 2026-2029 propose ainsi une approche intégrée visant à agir simultanément sur les différents facteurs qui influencent le parcours d'établissement. Les orientations retenues misent sur le renforcement de la concertation régionale, le positionnement du Centre-Est comme destination francophone, l'attraction active de talents, le développement économique et communautaire ainsi que la création de conditions favorables à l'établissement durable des travailleurs et de leurs familles.

La réussite de cette stratégie dépendra toutefois de la capacité des partenaires à maintenir une vision commune et à mobiliser collectivement les ressources nécessaires à sa mise en œuvre. Dans un contexte où les besoins de main d'œuvre continueront d'augmenter et où la concurrence entre les régions s'intensifiera, le Centre-Est devra se distinguer non seulement par les emplois qu'il offre, mais également par la qualité du milieu de vie qu'il propose aux nouveaux arrivants.

En définitive, cette démarche aura permis de jeter les bases d'une vision régionale partagée et de définir des pistes d'action concrètes pour les prochaines années. En misant sur la collaboration, l'innovation et la complémentarité des acteurs, le Centre-Est possède les conditions nécessaires pour renforcer son attractivité, soutenir sa vitalité francophone et favoriser l'établissement durable d'une nouvelle génération de travailleurs et de familles francophones.

6 RÉFÉRENCES

Ager, A., & Strang, A. (2008). *Understanding integration: A conceptual framework*. Journal of Refugee Studies, 21(2), 166-191.

Alberta Regional Dashboard. (2024). *Business and industry statistics*. Government of Alberta. Repéré à https://regionaldashboard.alberta.ca

Central Alberta First Partnership. (2023). *Business retention and expansion – Workforce development (BRE-WD)*.

Cadin, L., Guérin, F., Pigeyre, F., & Pralong, J. (2012). Le recrutement. Dans L. Cadin, F. Guérin, F. Pigeyre & J. Pralong (dir.), *Gestion des ressources humaines* (4e éd., p. 299-401). Dunod. Repéré à https://shs.cairn.info/grh--9782100578931?lang=fr

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2021). *Document de réflexion sur la notion de racisme systémique*. Montréal, QC : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Repéré à https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/document_reflexion-racisme-systemique.pdf

Emploi et Développement social Canada. (2023). *Rapport sur le marché du travail et les compétences linguistiques au Canada*. Gouvernement du Canada.

Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada, et Association des collèges et universités de la francophonie canadienne. (2022). *Le marché du travail des communautés francophones en situation minoritaire — Volume II*. Réseau de développement économique et d'employabilité du Canada. Repéré à https://fcfa.ca/wp-content/uploads/2022/09/Projet-IMT-CFSM-2022-Rapport-final-Volume-II_20mai2022.pdf

Gouvernement de l'Alberta. (2025). *Apartment vacancy and rental cost survey*. Repéré à https://open.alberta.ca

Gouvernement du Canada. (2023). *Loi sur les langues officielles (L.R.C. 1985, ch. 31, 4e suppl.), version modifiée 2023*. Repéré à https://laws-lois.justice.gc.ca

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2023). *Cadre d'intégration des immigrants au Canada*. Gouvernement du Canada.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2024). *Politique en matière d'immigration francophone*. Gouvernement du Canada.

Northern Alberta Development Council. (2025). *Report to minister: Northern development*. Government of Alberta. Repéré à https://open.alberta.ca/publications/report-to-minister-northern-development

Organisation de coopération et de développement économiques. (2023). *Indicators of immigrant integration 2023*. OCDE.

Société canadienne d'hypothèques et de logement. (2023). *Seuil d'abordabilité du logement (30% du revenu)*. Gouvernement du Canada.

Statistique Canada. (2021). *Recensement de la population de 2021 : Profil linguistique des communautés francophones en situation minoritaire*. Gouvernement du Canada.

ANNEXE 1

Bibliographie annotée



La bibliographie annotée qui suit a été constituée afin de soutenir l'analyse et l'état des lieux portant sur la francophonie du Centre-Est. Elle ne vise pas à recenser de manière exhaustive l'ensemble des sources actuelles, mais à regrouper les documents les plus pertinents à l'issue d'une recherche approfondie.

Selon la nature et la portée des documents retenus, certaines références font l'objet d'annotations permettant de préciser l'argument principal ou son apport spécifique, alors que d'autres sont présentées sous forme de synthèses afin d'en dégager les principaux constats. Les sources sont classées par ordre alphabétique et conforment aux normes APA Provost (6e édition).

La recherche s'est concentrée en priorité sur les domaines de la démographie, des profils et données statistiques, des cadres provinciaux, des réseaux communautaires, de l'immigration ainsi que des enjeux liés aux besoins en main-d'œuvre.

Voici la synthèse des données documentaires et statistiques pertinentes pour le Centre-Est:

Alliance des femmes de la francophonie canadienne. (2025). La stratégie pancanadienne des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire: Briser les barrières pour une intégration équitable. Repéré à: https://immigration.affc.ca/wp-content/uploads/2025/07/AFFC_Strategie_NUM-FR_VFcorr-27mai2025.pdf

Cette stratégie propose un cadre visant à répondre aux obstacles spécifiques rencontrés par les femmes immigrantes francophones en contexte minoritaire. Elle met en lumière les enjeux liés à l'emploi, à la reconnaissance des compétences et à la participation socioéconomique dans une perspective d'égalité réelle.

Aslam, A., Barros Prado Ribeiro, P., Hamilton, L. K., & Esses, V. M. (2023). Mesurer les communautés accueillantes : une boîte à outils pour les communautés et ceux qui les appuient. Repéré à: https://voiesversprosperite.ca/library/mesurer-les-communautes-accueillantes-une-boite-a-outils-pour-les-communautes-et-ceux-qui-les-appuient/

Cette boîte à outils identifie 19 caractéristiques clés d'une communauté accueillante et propose des pratiques visant à renforcer l'inclusion sociale et économique des nouveaux arrivants. Elle offre un cadre opérationnel permettant de traduire les constats démographiques en actions concrètes à l'échelle locale.

Association canadienne-française de l'Alberta. (2024). Plan d'action de la francophonie albertaine 2023–2028 (version révisée). ACFA. Repéré à: https://acfa.ab.ca/wp-content/uploads/2022/06/2024_Version-officielle_Plan-daction-FRAB.pdf

Ce document établit le cadre stratégique de la francophonie albertaine pour la période s'étalant de 2023 à 2028. Il définit des priorités visant le renforcement de l'offre et de l'accès aux services en français dans certains secteurs, comme l'éducation, la santé, l'immigration et le développement communautaire. Le plan précise les actions attendues du gouvernement provincial dans le cadre de la Politique en matière de francophonie.

Association canadienne-française de l'Alberta, & Francophonie jeunesse de l'Alberta. (2025, 24 mars). Investir dans les leaders de demain: une jeunesse d'expression française forte et prospère (Mémoire présenté au ministère des Arts, de la Culture et de la Condition féminine).

Ce mémoire soutient que la vigueur de la francophonie albertaine repose sur un soutien structuré à la jeunesse d'expression française. Les auteurs démontrent que le vieillissement de la population, l'assimilation et l'exode des jeunes contribuent à affaiblir les communautés. La forte proportion de jeunes issus de l'immigration accentue le besoin de mesures d'inclusion adaptées. Ces observations sont tout à fait appropriées pour les communautés de Bonnyville, Cold Lake, Plamondon, Saint-Paul et Lac La Biche, qui font face au défi de retenir leur jeune population.

Association des collèges et universités de la francophonie canadienne, Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada, & Réseau de développement économique et d'employabilité Canada. (2022, 29 septembre). Étude sur les besoins en main-d'œuvre des communautés francophones et acadiennes en situation minoritaire. Repéré à: https://fcfa.ca/lacufc-la-fcfa-et-rdee-canada-lancent-un-rapport-detude-sur-les-besoins-en-main-doeuvre/

Ce rapport soutient que la pénurie de main-d'œuvre observée au Canada touche de manière disproportionnée les communautés francophones en situation minoritaire et compromet leur dynamisme économique et linguistique. Il identifie les secteurs les plus touchés et les obstacles à l'intégration de la main-d'œuvre francophone. Les auteurs concluent que l'immigration francophone, la reconnaissance des compétences et l'accès à des emplois en français sont essentiels pour répondre simultanément aux enjeux économiques et linguistiques.

Brennan, M., Pépin, M.-È., & Naisby, J. (2025). Étude sur les besoins en matière de main-d'œuvre francophone et bilingue en Alberta: Rapport final. Parallèle Alberta. Repéré à: https://sorc.crrf.ca/sorc-2024/

Cette étude brosse un portrait détaillé des besoins actuels et futurs en main-d'œuvre francophone et bilingue en Alberta. Le rapport met en évidence la concentration des travailleurs francophones dans les grands centres urbains, le rôle croissant de l'immigration et la vulnérabilité des régions rurales. Il formule des recommandations ciblées en matière de formation, de recrutement, de rétention et de développement économique francophone.

Canadian Rural Revitalization Foundation. (2024). State of rural Canada 2024 (SORC 2024). Canadian Rural Revitalization Foundation. Repéré à: https://sorc.crrf.ca/sorc-2024/

Le State of Rural Canada 2024 rassemble des analyses portant sur les changements contemporains des communautés rurales canadiennes, incluant démographie, économie, main-d'œuvre et attractivité territoriale. Ce rapport fournit un cadre analytique pour comprendre les phénomènes d'exode rural, de pénurie de main-d'œuvre et de capacité d'accueil des petites collectivités. Il permet de situer les réalités du Centre-Est dans une perspective rurale pancanadienne et d'éclairer les contraintes structurelles influençant la rétention des populations, y compris celles de langue française.

Chavez, B., Bouchard-Coulombe, C., & Lepage, J.-F. (2011). Portrait des minorités de langue officielle au Canada: Les francophones de l'Alberta (No 89-642-X au catalogue, No 007). Statistique Canada. Repéré à: https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-642-x/89-642-x2011007-fra.pdf

Cette étude soutient que la francophonie albertaine constitue une minorité linguistique structurellement vulnérable, dont le poids démographique varie selon les régions. S'appuyant sur les données du recensement et sur des indicateurs linguistiques (langue maternelle, première langue officielle parlée, usage), les auteurs concluent que le maintien du français dépend largement de facteurs institutionnels et migratoires ainsi que de politiques publiques ciblées.

Community Futures Lac La Biche. (2025). Annual report 2024–2025. Community Futures Lac La Biche. Repéré à :https://laclabiche.albertacf.com/media/attachments/2025/06/06/cfllb-2025-annual-report-pages.pdf

Ce rapport annuel documente les initiatives de développement économique et de soutien aux entreprises dans la région de Lac La Biche. Il permet d'analyser les conditions économiques qui influencent l'employabilité et la rétention de la population francophone en milieu rural. Il permet de comprendre comment l'accès à l'entrepreneuriat, au financement et à l'accompagnement économique peut favoriser l'établissement des familles et des nouveaux arrivants dans la région.

Conference Board of Canada. (2025). Immigration research and labour market insights. Conference Board of Canada. Repéré à: https://www.conferenceboard.ca/focus-areas/immigration

La section spécialisée sur l'immigration du Conference Board of Canada produit des analyses démographiques et économiques liant immigration et besoins de main-d'œuvre. Elle donne accès à des recherches récentes sur la rétention des immigrants qualifiés et les tendances du marché du travail. Ce corpus évalue comment l'immigration peut répondre aux pénuries de main-d'œuvre en milieux ruraux et semi-ruraux, et sert de cadrage analytique comparatif pour les enjeux du Centre-Est.

Deschênes-Thériault, G., & Forest, M. (2024). Portrait démographique de la francophonie albertaine : Portrait provincial. Sociopol pour l'Association canadienne-française de l'Alberta (ACFA). Repéré à: https://acfa.ab.ca/wp-content/uploads/2024/07/Alberta-Portrait-provincial.pdf

Ce rapport avance que la francophonie albertaine connaît un déclin relatif de son poids démographique, même dans un contexte de croissance provinciale. À partir des données du Recensement de 2021 et de l'indicateur de la première langue officielle parlée, les auteurs examinent les structures d'âge, l'immigration, la mobilité et les usages linguistiques. L'analyse démontre que le renouvellement démographique repose principalement sur l'immigration francophone.

Deschênes-Thériault, G., & Forest, M. (2024). Portrait démographique des communautés francophones de l'Alberta. Sociopol pour l'Association canadienne-française de l'Alberta (ACFA). Repéré à: https://acfa.ab.ca/wp-content/uploads/2024/07/Alberta-document-complet.pdf

Ce rapport défend l'idée que les réalités démographiques des communautés francophones varient fortement à l'échelle régionale et que ces écarts ont un impact direct sur leur capacité de maintien et de développement. En mobilisant les données détaillées du Recensement de 2021, les auteurs concluent que les communautés rurales et éloignées sont exposées à l'érosion linguistique et que des interventions ciblées sont nécessaires pour répondre aux défis de chaque région.

Deschênes-Thériault, G., Forest, M., & Benhamadi, B. (2022). Faire le point sur la cible en immigration francophone : Bilan, enjeux et pistes d'action. Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada. Repéré à: https://fcfa.ca/wp-content/uploads/2022/11/2022-02_Rapport-FCFA-Sociopol-cibles-1.pdf

Ce rapport soutient que l'atteinte de la cible fédérale de 4,4% d'immigration francophone hors Québec est indispensable pour freiner le déclin du poids démographique des communautés francophones. À partir d'analyses statistiques et d'un examen des politiques publiques, le rapport démontre que les niveaux d'admission actuels sont insuffisants pour assurer le renouvellement démographique. Les auteurs concluent que des changements structurels sont requis dans les mécanismes de sélection, de rétention et de gouvernance pour une immigration francophone durable.

Emploi et Développement social Canada. (2023). Explorer la demande de main-d'œuvre non comblée du Canada en ce qui a trait aux travailleurs bilingues dans des communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) à l'extérieur du Québec. Repéré à : https://cmfc-mccf.ca/wp-content/uploads/2023/10/2023_Explorer-la-demande-de-main-d-oeuvre-bilingue-non-comblee-CLOSM-1.pdf

Ce rapport examine la demande non comblée de travailleurs bilingues à partir des données d'offres d'emploi en ligne et met en évidence la concentration des besoins dans certaines provinces et secteurs spécialisés. Il souligne l'importance stratégique du bilinguisme pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans les CLOSM.

Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada. (2022a). Faits saillants : Étude sur les besoins de main-d'œuvre au sein des communautés francophones et acadienne (breffage). Repéré à: https://fcfa.ca/wp-content/uploads/2022/09/Briefing-Etude-main-doeuvre.pdf

Le rapport offre une analyse détaillée des caractéristiques du marché du travail pour les francophones hors Québec, en mettant en lumière les obstacles structurels à l'emploi. Il documente la pénurie d'opportunités correspondant aux compétences des travailleurs francophones et l'impact de la faible visibilité des postes bilingues. L'étude souligne que l'accès à l'emploi adapté en français est entravé par des contraintes du marché, des lacunes de données et des mécanismes institutionnels qui compliquent la transition vers un emploi stable et bien rémunéré dans ces communautés minoritaires.

Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada, & Association des collèges et universités de la francophonie canadienne. (2022b). Le marché du travail des communautés francophones en situation minoritaire – Volume II. Réseau de développement économique et d'employabilité du Canada.
Repéré à: https://fcfa.ca/wp-content/uploads/2022/09/Projet-IMT-CFSM-2022-Rapport-final-Volume-II_20mai2022.pdf

Cette étude fait état des principaux constats des besoins de main-d'œuvre au sein des communautés francophones et acadiennes en situation minoritaire au Canada. Il s'appuie sur des données pour examiner les relations entre l'offre et la demande dans certaines industries et les caractéristiques démographiques des travailleurs francophones. Le document met en lumière des pénuries structurelles accentuées par le vieillissement et les départs à la retraite, des obstacles à l'intégration des personnes immigrantes et des lacunes dans l'utilisation du français au travail.

Gouvernement de l'Alberta. (s. d.). Alberta Regional Dashboard & Site Selector. Repéré à: https://regionaldashboard.alberta.ca/

L'Alberta Regional Dashboard & Site Selector est un outil qui regroupe des indicateurs démographiques, économiques et sectoriels à l'échelle régionale et municipale. Il permet d'explorer des données telles que la population, la croissance démographique, la main-d'œuvre, l'industrie et certaines caractéristiques socio-économiques, souvent agrégées, comme Statistique Canada et les ministères provinciaux. L'outil est utile pour des analyses exploratoires et comparatives rapides.

Gouvernement de l'Alberta. (s. d.). Rural Renewal Stream (Alberta Advantage Immigration Program). Repéré à: https://www.alberta.ca/aaip-rural-renewal-stream

Cette page décrit le volet Rural Renewal Stream du programme d'immigration économique de l'Alberta, qui vise à soutenir les communautés rurales en recrutant des travailleurs qualifiés face aux pénuries locales de main-d'œuvre. Elle expose les critères de désignation des communautés, les rôles des employeurs et les conditions d'admissibilité.

Gouvernement de l'Alberta. (2024). 2024 Alberta labour force profiles: Immigrants in the labour force. Repéré à: https://open.alberta.ca/publications/2292-6674/resource/8d2006e2-e367-44e0-861b-f8f8da95b5a4/download/jeti-alberta-labour-force-profiles-immigrants-2024.pdf

Ce profil statistique provincial offre un portrait détaillé de la main-d'œuvre immigrante en Alberta, fondé sur les données les plus récentes disponibles. Il examine la part des immigrants dans le marché du travail, leur participation à l'emploi, et leur rôle dans différents secteurs économiques de la province. Ce profil est utile pour comprendre les dynamiques d'emploi liées à l'immigration au niveau provincial et pour comparer les tendances générales d'emploi avec des contextes régionaux.

Gouvernement de l'Alberta. (2024). Plan d'action 2024–2028 de la Politique en matière de francophonie. Alberta Culture and Status of Women. Repéré à: https://open.alberta.ca/dataset/f897b6cd-6e92-4daf-b42d-0ed7f6ca803f/resource/bd204dab-58cc-48ca-a28a-d0350edb9b38/download/acsw-french-policy-action-plan-french-2024-2028.pdf

Ce plan d'action opérationnalise la Politique en matière de francophonie du gouvernement pour la période 2024–2028. Il précise les priorités, responsabilités et mesures concrètes visant à améliorer l'accès aux services en français et à renforcer les communautés francophones. Le document met l'accent sur la coordination intergouvernementale, la reddition de comptes et le suivi des résultats. Il constitue un cadre de référence pour aligner les interventions provinciales avec les besoins des communautés en contexte minoritaire et régional.

Gouvernement de l'Alberta. (2025). Le patrimoine francophone en Alberta. Repéré à: https://www.alberta.ca/fr/francophone-heritage

La page « Le patrimoine francophone en Alberta » du site officiel du gouvernement provincial présente une vue d'ensemble de l'histoire et de la présence francophone sur le territoire. Elle retrace les contributions des premiers commerçants de fourrure et des colons francophones à l'établissement de communautés, souligne le rôle durable du français depuis plus de deux siècles et situe cette présence dans le contexte socioculturel actuel. Le texte met en lumière la reconnaissance de l'année 2026 comme « Année de la francophonie ».

Gouvernement de l'Alberta. (2025). Politique en matière de francophonie: Rapport annuel 2024–2025. Repéré à: https://open.alberta.ca/publications/2562-8666

Ce rapport annuel rend compte de la mise en œuvre de la Politique en matière de francophonie du gouvernement de l'Alberta au cours de l'exercice 2024–2025. Il énonce les actions entreprises par les ministères, les initiatives financées et les progrès réalisés en matière d'accès aux services en français. Le document permet d'évaluer l'opérationnalisation des engagements provinciaux. Le rapport analyse la portée réelle des interventions gouvernementales, y compris dans les régions rurales et éloignées.

Gouvernement du Canada. (2025). Présentation du projet de loi visant l'égalité réelle entre les langues officielles du Canada. Patrimoine canadien. Repéré à: https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/canadiens-loi-langues-officielles/presentation-projet-loi.html

Ce document défend l'argument selon lequel le cadre législatif antérieur n'était plus suffisant pour protéger et promouvoir efficacement le français au Canada en situation minoritaire. Il contient les fondements de la modernisation de la Loi sur les langues officielles. Le texte conclut que le renforcement des obligations fédérales en matière d'immigration, de services et de gouvernance est essentiel pour freiner l'érosion du français et assurer une égalité réelle entre les deux langues officielles.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2018). Plan d'action fédéral-provincial-territorial visant à accroître l'immigration francophone à l'extérieur du Québec. Gouvernement du Canada. Repéré à: https://immigrationfrancophone.ca/wp-content/uploads/2022/08/Gouvernement-du-Canada-2018-Plan-daction-FTP.pdf

Ce plan d'action intergouvernemental définit les axes de collaboration entre les gouvernements pour améliorer la promotion, la sélection et l'intégration des immigrants francophones hors Québec. Il sert de fondement stratégique pour analyser l'évolution des engagements politiques et leurs retombées régionales.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2024). Politique en matière d'immigration francophone. Gouvernement du Canada. Repéré à: https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/strategie-immigration-francophone-2024.html

La Politique en matière d'immigration francophone de 2024 adoptée par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) vise à soutenir l'épanouissement à long terme et l'accroissement du poids démographique des communautés francophones et acadiennes en situation minoritaire, hors Québec. Elle découle de la modernisation de la Loi sur les langues officielles et établit un cadre structuré pour faire de l'immigration francophone une priorité permanente.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2024). Tableau de bord sur l'immigration francophone au Canada, hors Québec. Gouvernement du Canada. Repéré à: https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/pub/4137-tableau-de-bord-sur-l-immigration-franco-fr-v7.pdf

Ce tableau de bord présente l'évolution des admissions francophones à l'extérieur du Québec et permet d'évaluer les progrès réalisés par rapport aux cibles fédérales. Il constitue un outil de référence pour situer l'Alberta dans la dynamique nationale de rétablissement du poids démographique francophone.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2025). Consultations de 2025 sur les niveaux d'immigration : Rapport final. Gouvernement du Canada. Repéré à: https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/consultations/consultations-2025-niveaux-immigration-rapport.html

Ce rapport fournit les résultats des consultations nationales ayant servi à orienter le Plan des niveaux d'immigration 2026–2028, incluant des cibles accrues pour l'immigration francophone hors Québec. Les priorités identifiées, notamment la réponse aux pénuries de main-d'œuvre et la capacité d'accueil des communautés, sont utiles pour analyser les possibilités et les limites de l'immigration francophone dans des localités rurales.

Lac La Biche County. (s. d.). Employment economic indicators. Lac La Biche County. Repéré à: https://laclabichecounty.cityviz.ca/employment-economic-indicators

Ce portail publie des indicateurs économiques locaux liés à l'emploi dans le comté de Lac La Biche. Il fournit des données sur la structure du marché du travail, l'évolution de l'emploi et certains autres secteurs d'activité. Le portail fait référence de manière générale aux conditions économiques influençant l'attraction et la rétention de la population. Il permet de contextualiser les besoins en main-d'œuvre avec les stratégies d'immigration et de développement régional.

Maurice Chiasson Consultants Inc. (2016). Migration des jeunes francophones : Rapport final. Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada. Repéré à: https://fcfa.ca/wpcontent/uploads/2022/11/maurice_chiasson_consultants_inc_migration_des_jeunes_rapport_final_27-06-2016.pdf

Ce rapport analyse la migration des jeunes francophones en situation minoritaire et leurs effets sur la démographie des communautés. Il examine les facteurs qui jouent sur les départs et les choix de mobilité, comme l'accès à l'éducation, à l'emploi et aux services. Il met en évidence le rôle central de la migration des jeunes dans le vieillissement démographique et la fragilisation des communautés francophones. Elle offre un éclairage pour comprendre les enjeux d'attraction et de rétention dans les régions francophones.

Northern Alberta Development Council. (s. d.). Labour force dashboard. Gouvernement de l'Alberta. Repéré à: https://regionaldashboard.alberta.ca/region/customregion/12/labour-force/

Ce tableau de bord fournit des indicateurs régionaux sur la population active et l'emploi dans le Nord de l'Alberta. Il contextualise les besoins en main-d'œuvre auxquels l'immigration francophone cherche à répondre. Il permet de relier les enjeux francophones à l'économie régionale et d'analyser dans quelle mesure les pénuries de main-d'œuvre peuvent représenter une occasion stratégique pour l'attraction et l'intégration de travailleurs francophones.

Statistique Canada. (2016). Profil du recensement, Recensement de la population de 2016 — Page d'accueil des profils géographiques [Page web]. Repéré à: https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F

Statistique Canada sert de point d'entrée principal pour accéder aux données du recensement de 2016. Il regroupe des liens vers les profils de chaque aire géographique, permettant de consulter des indicateurs, tels que la population totale, les langues, l'immigration, la structure par âge, le logement et les caractéristiques socio-économiques. C'est une référence officielle et fiable pour extraire des données démographiques précises pour des analyses comparatives 2016-2021.

Statistique Canada. (2021). Profil du recensement — Recensement de la population de 2021 : Page d'accueil des profils géographiques. Gouvernement du Canada. Repéré à: https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F

Cette page d'accueil donne accès aux profils géographiques du Recensement de 2021 et permet d'examiner un ensemble d'indicateurs démographiques, linguistiques et socio-économiques à différentes échelles territoriales. Elle rend possibles des analyses détaillées pour les localités visées en matière de population, de langue, d'immigration et de mobilité résidentielle. Les données présentées constituent une base factuelle essentielle pour brosser un portrait comparatif et appuyer l'analyse régionale.

Statistique Canada. (2022). Dictionnaire, Recensement de la population de 2021 : Langue (variables). Repéré à: https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/index-fra.cfm

Le dictionnaire du recensement documente l'ensemble des variables linguistiques utilisées dans le Recensement 2021, incluant la langue maternelle, la première langue officielle parlée, la langue parlée le plus souvent à la maison et la connaissance des langues officielles. Il assure une interprétation des données linguistiques pour éviter les amalgames fréquents entre francophonie d'usage, francophonie identitaire et bilinguisme. Cette référence est incontournable pour toute analyse sérieuse de la francophonie minoritaire et de l'immigration francophone.

Statistique Canada. (2022). Immigration et diversité ethnoculturelle : Faits saillants du Recensement de la population de 2021. Repéré à: https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-x/98-200-x2021008-fra.cfm

Cette publication met de l'avant les concepts, définitions et tendances liés à l'immigration au Canada selon le Recensement 2021, incluant les immigrants récents (2016–2021), le statut d'immigrant et la diversité linguistique. Elle fournit le cadre conceptuel nécessaire pour interpréter correctement les données locales et situer les réalités régionales dans un contexte provincial et national. Cette source analyse le potentiel d'immigration francophone ainsi que les écarts entre les politiques, les capacités d'accueil et les réalités du terrain.

Statistique Canada. (2023). Faits saillants sur la langue française en Alberta en 2021 (no 89-657-X2023013 au catalogue). Gouvernement du Canada. Repéré à: https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2023013-fra.htm

Ce rapport présente un portrait démolinguistique actualisé de la population francophone albertaine à partir des données du Recensement de 2021. Il documente l'évolution du poids démographique des francophones, l'usage du français à la maison et les évolutions migratoires linguistiques récentes. L'analyse est de portée provinciale, mais les indicateurs présentés permettent des déclinaisons régionales.

Statistique Canada. (2023). Recensement en bref. La migration interprovinciale et interrégionale des populations de langue française et de langue anglaise au Canada, Recensement de la population, 2021. Gouvernement du Canada. Repéré à: https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021017/98-200-X2021017-fra.cfm

Ce document analyse les flux migratoires internes des populations de langue officielle et leurs effets sur la répartition démolinguistique au Canada. Il permet de mieux comprendre les dynamiques de mobilité susceptibles d'influencer la vitalité francophone régionale.

Statistique Canada. (2024, 19 décembre). Les immigrants admis en Ontario, en Colombie-Britannique, en Alberta et au Québec sont les plus susceptibles de rester dans leur province de destination. Le Quotidien. Gouvernement du Canada. Repéré à: https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/241219/dq241219c-fra.htm

À partir des données de la BDIM 2023, cette diffusion montre que les immigrants admis en Ontario, en Colombie-Britannique, en Alberta et au Québec affichent les taux de rétention les plus élevés à court et à moyen terme.

Ville de Bonnyville. (s. d.). 56Bonnyville Rural Renewal Stream. Town of Bonnyville. Repéré à: https://town.bonnyville.ab.ca/rural-renewal-stream/

Cette page dévoile le cadre municipal par lequel Bonnyville participe au Rural Renewal Stream pour soutenir le recrutement de travailleurs étrangers. Elle décrit les critères d'admissibilité, les secteurs économiques ciblés et les responsabilités des employeurs locaux. La source est utile pour analyser la capacité de Bonnyville à utiliser l'immigration en appui au développement économique et à la stabilisation démographique. Elle permet également de comparer les approches municipales et de révéler les facteurs facilitant ou limitant l'attraction de nouveaux arrivants.

Ville de Cold Lake. (s. d.). Rural Renewal Stream: Information for candidates. City of Cold Lake. Repéré à: https://www.coldlake.com/invest/rural-renewal-stream/rural-renewal-stream-information-for-candidates/

Cette page de site internet illustre la mise en œuvre municipale du Rural Renewal Stream à Cold Lake et permet d'observer comment l'immigration à l'échelle locale pour soutenir le marché du travail. Elle permet d'analyser les limites actuelles, notamment l'absence d'un ciblage linguistique explicite et la dépendance à la capacité locale d'accueil et de rétention des nouveaux arrivants francophones.

Ville de Saint-Paul. (s. d.). Immigration — Rural Renewal Stream. Town of St. Paul. Repéré à: https://www.stpaul.ca/business/immigration-rural-renewal-stream

Cette page de site internet décrit l'approche adoptée par la Ville de Saint-Paul pour utiliser le Rural Renewal Stream en partenariat avec la STEP Region. Elle met en lumière les objectifs de recrutement de travailleurs, les secteurs visés et la gouvernance régionale de l'immigration économique. Les stratégies collectives d'attraction de main-d'œuvre de la ville y sont énoncées.

ANNEXE 2

Comptes rendus des rencontres sur le terrain



Partie prenante 1

Informations générales

Type d'acteur : Partenaire régional
Date : 27 février 2026
Durée : 46 minutes

Contexte

L'interview a été réalisée auprès d'un acteur du développement économique de Saint-Paul pour mieux comprendre les besoins actuels et futurs en matière de travailleurs, les obstacles à l'attraction et la rétention des employés et l'impact des programmes existants.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Paysage de la communauté

La participante décrit une économie relativement stable, dominée par l'agriculture, les services publics et certaines industries liées au pétrole et au gaz. Elle observe toutefois que la croissance économique de Saint-Paul est plus lente que dans des centres voisins, comme Bonnyville ou Cold Lake. Selon elle, Saint-Paul se caractérise davantage par sa stabilité que par des cycles d'expansion rapides.

Thème 2 : Besoins de main d'œuvre

Les emplois les plus recherchés sont des professions spécialisées ainsi que des postes dans l'agriculture, les services et l'hôtellerie. La participante dit que les employeurs accordent une grande importance aux compétences comportementales (p. ex. la fiabilité, la motivation, l'assiduité et la capacité d'apprentissage). Plusieurs employeurs sont disposés à offrir une formation technique lorsque ces qualités sont présentes.

Thème 3 : Appréciation du *Rural Renewal Program*

L'évaluation du programme est mitigée. Le *Rural Renewal Program* a permis à certains employeurs de maintenir leurs activités. Cependant, elle mentionne que le lancement du programme s'est fait dans un contexte de manque de directives. La lourdeur administrative et le volume élevé de demandes ont également créé des pressions. Des améliorations ont néanmoins été observées récemment grâce à une meilleure structuration provinciale.

Thème 4 : Étape temporaire à l'établissement
Plusieurs travailleurs recrutés perçoivent la région comme une étape temporaire plutôt qu'un lieu d'établissement durable. Les limites de l'offre récréative et commerciale, ainsi que l'écart entre les attentes urbaines et la réalité rurale, contribuent à cette situation.

Thème 5 : Barrières du milieu rural
Plusieurs barrières sont relevées, notamment l'accès difficile au financement hypothécaire en raison d'évaluations immobilières plus faibles et d'une perception de risque plus élevé. Des limitations d'infrastructures sont également évoquées, comme e manque de compétences locales pour appuyer certains projets énergétiques.

Thème 6 : Collaboration des acteurs
La collaboration anglophone est considérée comme efficace, en grande partie grâce aux partenariats entre spécialistes du développement économique et *Alberta HUB*. Cependant, la participante met en évidence l'existence de deux réseaux assez parallèles, anglophone et francophone, dont les interactions dépendent d'initiatives individuelles.

Verbatims clés

- « We don't see the same growth or growth bubbles as say, Bonnyville and even perhaps Cold Lake. »
- « A lot of things that we're hearing… people are looking for activities, quality of life pieces. »
- « Once they get their PR, a lot of them are leaving. »

Partie prenante 2

Informations générales

Type d'acteur : Partenaire provincial
Date : 25 février 2026
Durée : 45 minutes

Contexte

L'entrevue visait à documenter la perspective d'un organisme communautaire impliqué dans l'accompagnement vers l'emploi des personnes francophones dans le Centre-Est de l'Alberta.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Profil de clientèle

La clientèle est variée et se compose de jeunes diplômés et de nouveaux arrivants francophones, en particulier du Maroc, du Cameroun, du Sénégal et d'Haïti, ainsi que de personnes venant d'autres provinces canadiennes.

Thème 2 : Barrières à l'intégration

L'absence de transport en commun est un obstacle majeur, car posséder un permis de conduire et un véhicule est indispensable pour décrocher du travail. La barrière linguistique est également un défi dans diverses procédures administratives et institutionnelles. Bien que des ressources en français existent, elles sont jugées inadéquates pour accompagner adéquatement les nouveaux arrivants. Des enjeux de reconnaissance des compétences sont aussi observés dans des secteurs réglementés, comme le pétrole et le gaz.

Thème 3 : Petit bassin de chercheurs francophones

Le réservoir de demandeurs d'emploi francophones est restreint et exige des efforts persistants pour les attirer. Ce phénomène est en partie attribuable au fait que les jeunes s'installent dans les villes, à la participation limitée aux activités de recrutement et à la concurrence d'organismes anglophones dans le domaine de l'employabilité.

Thème 4 : Rétention des travailleurs

La rétention est influencée par l'isolement géographique, le manque d'activités sociales et récréatives et une offre limitée pour les jeunes adultes.

Thème 5 : Ressources limitées

Le participant couvre seul un vaste territoire, répartissant ses efforts entre la recherche de candidats, l'accompagnement et les relations avec les employeurs.

Verbatims clés

- « Il faut constamment relancer la machine. »
- « Quelquefois, c'est difficile de trouver des chercheurs d'emploi francophones dans la région. »
- « Il faudrait mettre plus d'emphase sur la francophonie auprès des employeurs. »

Partie prenante 3

Informations générales

Type d'acteur : Municipalité de Bonnyville
Date : 25 février 2026
Durée : 47 minutes

Contexte

Cette entrevue vise à capturer la vision municipale sur la réalité actuelle, en mettant l'accent sur les spécificités géographiques et les contraintes auxquelles fait face la municipalité.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Portrait démographique

La municipalité présente un profil démographique relativement jeune, bien que les services aux aînés soient sous pression. L'économie repose largement sur son rôle de carrefour de services pour l'industrie pétrolière et gazière. Les pénuries de main d'œuvre sont principalement observées dans le commerce de détail et la restauration, des secteurs en concurrence directe avec les professions spécialisées mieux rémunérées liées aux hydrocarbures.

Thème 2 : Logement restreint

Le logement constitue une contrainte majeure pour l'accueil de travailleurs. Le marché de la location est très tendu et l'offre de nouvelles constructions est restreinte. La volatilité de l'économie associée aux cycles pétroliers freine l'investissement résidentiel.

Thème 3 : Incitations fiscales

La ville s'efforce d'investir dans l'infrastructure et en instaurant des incitations fiscales. Des crédits de taxes ont été établis pour les nouvelles constructions résidentielles. Cependant, l'autonomie décisionnelle des villes dépend largement des ressources financières et des subventions provinciales.

Thème 4 : Attractivité francophone

La présence d'écoles francophones, de la base militaire et d'emplois bilingues constitue un atout notable pour l'attraction de travailleurs francophones. Cependant, une faible visibilité est constatée. Les informations sur les services et les opportunités en français sont dispersées sur différentes plateformes, ce qui rend difficile l'attraction auprès de travailleurs externes ou internationaux.

Thème 5 : Collaboration régionale

Selon la ville, la collaboration avec les partenaires locaux et régionaux est assez solide. Cependant, il n'y a aucun mécanisme formel de coordination intermunicipale pour appuyer l'attraction et la rétention de la main d'œuvre francophone. Le rôle potentiel de l'Association bilingue des municipalités de l'Alberta (ABMA) comme interface stratégique avec le gouvernement provincial est évoqué, tandis que la dépendance aux décisions provinciales limite la marge d'action locale.

Verbatims clés

- « Le commerce de détail est celui qui souffre le plus du manque de travailleurs. »
- « Nous n'avons pas eu de nouvelles maisons pendant plus de dix ans. »
- « Le marché locatif est extrêmement serré. On ne trouve presque rien. »
- « Nous ne faisons pas un bon travail pour commercialiser le fait qu'il y a du français ici. »
- « Il n'y a pas un endroit central où quelqu'un peut aller pour accéder à l'offre francophone. »

Partie prenante 4

Informations générales

Type d'acteur : Partenaire provincial
Date : 2 mars 2026
Durée : 63 minutes

Contexte

Cette entrevue met en lumière le point de vue d'un organisme provincial spécialisé en établissement. Les discussions ont porté sur les difficultés auxquelles font face les nouveaux arrivants.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Évolution de l'établissement francophone

Les services d'établissement en français ont connu une croissance significative ces dernières années. Cette évolution reflète l'accroissement des besoins au sein des francophones de la province. Toutefois, il persiste une disparité entre les zones urbaines et rurales.

Thème 2 : Capacité limitée en milieux ruraux

Dans les milieux ruraux, les ressources humaines sont limitées, ce qui entrave la capacité d'intervention. Les employés doivent couvrir de vastes étendues et gérer plusieurs municipalités et écoles. Les distances entre les communautés et les exigences de déplacement compliquent la tâche d'offrir un soutien continu aux nouveaux arrivants.

Thème 3 : Manque de reconnaissance des compétences

Bien que les immigrants soient recrutés pour leurs compétences et leur expérience professionnelle, ces atouts sont remis en cause à leur arrivée par un manque de reconnaissance de leurs qualifications.

Thème 4 : Barrières linguistiques

La langue constitue un obstacle pour plusieurs immigrants francophones. L'accès aux formations en anglais est parfois limité par des délais d'attente, tandis que les appuis spécialisés en français, surtout en santé mentale, en services juridiques ou en travail social, restent restreints.

Thème 5 : Continuum des services

Il y a une coordination partielle entre les organismes d'établissement francophones et d'autres anglophones. Bien que des mécanismes de travail en commun existent, l'absence d'un système de suivi des références entre organismes rend difficile l'évaluation du cheminement des nouveaux arrivants et limite l'efficacité du continuum de services.

Verbatims clés

- « Les services dans les régions rurales sont extrêmement limités comparativement aux zones urbaines. »
- « Nous avons parfois un seul employé qui doit couvrir plusieurs communautés et plusieurs écoles. »
- « Le manque de reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle est un choc pour beaucoup de nouveaux arrivants. »
- « La langue anglaise représente une barrière importante pour plusieurs francophones qui arrivent dans la province. »
- « Nous n'avons pas encore de système qui nous permet de suivre les références entre les organismes pour savoir si les services ont réellement été rendus. »

Partie prenante 5

Informations générales

Type d'acteur : Partenaire provincial
Date : 24 février 2026
Durée : 54 minutes

Contexte

L'entrevue visait à capturer le point de vue d'un organisme qui dessert principalement Bonnyville et Cold Lake. Elle se concentrait sur les réalités rencontrées par les immigrants francophones dans un contexte majoritairement anglophone.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Croissance de la clientèle francophone

Le pourcentage de clients francophones aurait connu une hausse significative depuis 2023, atteignant environ 10 à 15 % des demandes. Les origines les plus courantes sont le Maroc et d'autres pays d'Afrique du Nord et de l'Ouest.

Thème 2 : Capacité d'établissement fragile

La capacité opérationnelle est minimale : une petite équipe, une vaste zone géographique et des déplacements fréquents qui entravent la présence au bureau. L'organisme reçoit une multitude de demandes concernant la santé, la sécurité, le transport, et les procédures administratives.

Thème 3 : Attentes mal calibrées

La participante remarque chez les nouveaux arrivants francophones une grande surprise de découvrir que la plupart des interactions quotidiennes se déroulent en anglais. Certains d'entre eux ont l'impression d'avoir été mal informés sur la réalité linguistique minoritaire de la région. Ce décalage entre les attentes et la réalité peut entraîner une réévaluation rapide du projet de l'établissement.

Thème 4 : Barrières à l'intégration

Plusieurs obstacles prédominants sont énumérés : l'absence de transport en commun et la dépendance à l'égard d'un véhicule personnel, le manque de places en garderie et le problème pour le conjoint de se trouver du travail. La participante mentionne des cas de racisme ou de préjugés dans certains milieux de travail à l'égard des musulmans.

Thème 5 : Compétences limitées en anglais
De nombreux francophones ont des compétences limitées en anglais, ce qui entrave l'accès à l'emploi et aux services. Elle mentionne un « piège d'incitatifs » : certains programmes d'immigration privilégient les candidats francophones, même si leur anglais est faible. Cependant, une fois sur place, ces personnes ont d'importantes difficultés. En réalité, la maîtrise de deux langues est souvent le français et l'arabe, et non le français et l'anglais, ce qui entraîne une demande accrue d'aide et d'accompagnement.

Thème 6 : Coordination régionale
La collaboration repose principalement sur des liens interpersonnels entre organismes, ce qui la rend vulnérable aux fluctuations du personnel. Les capacités diffèrent considérablement d'une municipalité à l'autre et d'une organisation à l'autre. Le *Local Immigration Partnerships* (LIP) est mentionné comme structure pouvant améliorer la coordination.

Thème 7 : *Rural Renewal Program*
La participante émet des réserves à propos du *Rural Renewal Program*, affirmant qu'il n'a pas bénéficié de financements adéquats. Certains immigrants seraient prêts à s'installer temporairement en milieu rural pour accélérer l'obtention de la résidence permanente, avant de quitter la région.

Verbatims clés
- « Every single one of them is shocked and appalled that nobody speaks French. »
- « If you don't have a driving license, you are in an open-air prison. »
- « Radical transparency… If people feel they've been lied to, they won't stay. »

Partie prenante 6

Informations générales
Type d'acteur : Employeur
Date : 24 février 2026
Durée : 39 minutes

Contexte
L'entrevue visait à comprendre les enjeux liés au recrutement et à la rétention du personnel enseignant francophone dans une école située en contexte rural et minoritaire.

Thème 1 : Pénurie de candidats qualifiés

Certaines disciplines demeurent difficiles à pourvoir. Les postes spécialisés, comme la musique ou certaines matières du programme d'études, génèrent peu de candidatures correspondant aux qualifications requises. Dans certains cas, les écoles se voient contraintes d'envisager des solutions temporaires, comme l'utilisation d'assistants éducatifs ou de personnel non certifié.

Thème 2 : Bassin de recrutement externe

Le recrutement provient majoritairement de l'extérieur de la région, comme le Québec, et couramment de l'international, notamment de la France et de l'Afrique.

Thème 3 : Compétition avec les grands centres urbains

La localisation de Cold Lake constitue un important défi de recrutement. Les jeunes enseignants, et surtout les diplômés récents, sont attirés par les grandes villes, comme Edmonton ou Calgary. Un candidat qualifié, par exemple, a refusé une offre d'emploi moins de 48 heures après l'avoir reçue pour accepter un poste à Calgary.

Thème 4 : Transparence sur la réalité rurale

L'adaptation des enfants, les opportunités d'emploi pour le conjoint et la compréhension de la réalité d'une petite communauté influencent la décision de rester. La transparence lors du recrutement est jugée essentielle afin d'éviter des attentes irréalistes.

Thème 5 : Enjeux d'intégration des familles

La rétention dépend de l'intégration de toute la famille. Les enseignants qui choisissent délibérément de s'installer dans un milieu rural s'adaptent plus facilement. Les activités de plein air, les réseaux sociaux locaux et les efforts d'accueil de l'école et de la communauté contribuent à renforcer le sentiment d'appartenance.

Thème 6 : Importance du soutien local

L'école s'engage activement dans l'intégration des enseignants venus de l'extérieur. L'équipe éducative participe maintes fois aux démarches de recherche de logement, à l'accueil de la famille et à l'accueil au sein de l'école. À certains moments, l'école travaille en partenariat avec des entités locales pour aider le conjoint à trouver du travail.

Partie prenante 7

Informations générales

Type d'acteur : Municipalité
Date : 25 février 2026
Durée : 52 minutes

Contexte

L'entrevue visait à documenter les perspectives du district municipal de Bonnyville sur les tendances démographiques, les pénuries sectorielles anticipées ainsi que les contraintes influençant la capacité à répondre aux besoins futurs de travailleurs.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Tendances démographiques

La population du district municipal se stabilise, mais elle présente une répartition par âge déséquilibrée, avec une proportion significative de personnes âgées de 65 ans et plus, ainsi qu'une présence importante de jeunes. Cette situation crée des besoins simultanés en services et en relève de main d'œuvre.

Thème 2 : Pénuries sectorielles

La région repose sur une économie liée au pétrole et au gaz, mais elle connaît des pénuries dans certains métiers traditionnels, comme la plomberie, l'électricité et les systèmes de chauffage, ventilation et climatisation. De nombreux projets d'expansion de la base militaire, des infrastructures scolaires et des installations industrielles sont prévus, ce qui devrait entraîner une hausse de la demande de logements dans les années à venir.

Thème 3 : Contrainte de logement

Le logement constitue un facteur limitant pour l'attraction et la rétention. Les coûts de construction élevés et l'incertitude des cycles économiques réduisent l'incitation à développer du logement multirésidentiel. Cependant, le MD possède des terrains prêts à être développés pour une expansion résidentielle.

Thème 4 : Capacité de formation

Les établissements postsecondaires locaux sont disposés à adapter leurs programmes, mais demeurent limités par le nombre de places de formation autorisées par le gouvernement provincial. Cette contrainte réduit la capacité à répondre rapidement aux besoins en métiers spécialisés.

Thème 5 : Défi de rétention

Le principal défi ne réside pas tant dans l'attraction de personnes, mais plutôt dans leur rétention, en particulier chez les professionnels. L'isolement social, la restriction de certaines ressources et le manque de coordination régionale structurée peuvent influencer leur décision de quitter la région.

Verbatims clés

- « Nous savons déjà qu'il y aura une forte demande de travailleurs spécialisés dans les cinq à sept prochaines années. »
- « Le logement est un enjeu majeur lorsqu'on parle d'attirer et de retenir la main d'œuvre. »
- « Les institutions d'enseignement sont prêtes à adapter leurs programmes, mais elles dépendent des places autorisées par le gouvernement provincial. »

Partie prenante 8

Informations générales

Type d'acteur : Partenaire régional
Date : 25 février 2026
Durée : 54 minutes

Contexte

L'entretien a recueilli le point de vue d'une intervenante engagée dans le développement économique et communautaire. L'échange a permis d'explorer les enjeux liés à l'employabilité, à la coordination des organismes et aux mécanismes de financement.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Limites des services d'employabilité

Les services d'aide à l'emploi actuels sont jugés comme peu adaptés aux réalités rurales. L'approche administrative dominante, axée sur les rapports et les procédures bureaucratiques, entrave l'efficacité des interventions.

Thème 2 : Présence active

L'intervenante met l'accent sur l'importance d'une présence active sur le terrain, ce qui inclut une connaissance directe des employeurs et des réalités du marché. L'absence de suivi concret avec les entreprises réduit la capacité des structures existantes à soutenir efficacement le placement en emploi.

Thème 3 : Les conditions d'intégration des travailleurs
La maîtrise de l'anglais est particulièrement importante pour s'intégrer dans l'économie locale. L'intervenante met également l'accent sur la nécessité d'une situation financière stable à l'arrivée, notamment pour couvrir les premiers frais d'hébergement. Les travailleurs qui s'intègrent le mieux sont ceux qui possèdent déjà des compétences recherchées et qui trouvent rapidement un emploi.

Thème 4 : Coordination entre organismes francophones
Un manque de coordination des efforts entre les organismes francophones régionaux est identifié comme un obstacle, car elles ont tendance à travailler séparément, ce qui peut donner l'impression qu'elles s'affrontent pour les ressources et les projets. Cette fragmentation limite leur capacité à mener des initiatives structurantes et à soumettre des demandes de financement cohérentes.

Thème 5 : Importance des partenariats
Le développement dépend grandement des liens qu'on tisse. Les partenariats avec les municipalités, les chambres de commerce et les organismes anglophones ont permis de réaliser plusieurs projets et d'obtenir du financement. L'ouverture aux collaborations intersectorielles demeure un facteur important de réussite.

Verbatims clés

- « En région, l'employabilité fait partie du développement économique. »
- « Si tu travailles seulement à partir du bureau, tu ne comprendras jamais les besoins du terrain. »
- « Les organismes francophones travaillent souvent chacun de leur côté au lieu de travailler ensemble. »

Partie prenante 9

Informations générales

Type d'acteur : Organisme communautaire
Date : 26 février 2026
Durée : 54 minutes

Contexte

L'entrevue a documenté la perspective d'un organisme communautaire de Saint-Paul. Les enjeux démographiques, les besoins de la communauté francophone et certains défis qui affectent l'établissement dans les milieux ruraux ont été abordés.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Évolution démographique

La région est caractérisée par une population âgée, mais on observe maintenant l'arrivée progressive de jeunes familles, surtout provenant du Maroc, du Congo, de la Jamaïque et des Philippines. Cette diversification se reflète dans les activités communautaires et dans la création de réseaux informels entre groupes culturels.

Thème 2 : Rôle de l'organisme

L'organisme a organisé environ 90 activités au cours de la dernière année, rejoignant ainsi plus de 4 000 participants. La présence d'artistes, d'artisans et d'aînés contribue à la vitalité culturelle et au sentiment d'appartenance.

Thème 3 : Demandes des nouveaux arrivants

Les demandes d'aide pour les nouveaux arrivants restent relativement peu nombreuses. Lorsqu'elles surviennent, elles portent principalement sur l'employabilité.

Thème 4 : Contraintes à l'établissement

L'absence de transport public représente un obstacle. L'accès aux soins de santé en français demeure également limité, obligeant certains résidents à se déplacer vers d'autres centres urbains pour obtenir certains services.

Thème 5 : Forces d'attraction

La région possède plusieurs atouts, notamment la qualité de vie en milieu rural, l'accès aux activités de plein air et la présence d'écoles francophones, qui attirent certaines familles. Le rôle de Saint-Paul comme centre de services gouvernementaux contribue aussi à soutenir l'économie et l'emploi.

Verbatims clés

- « On voit de plus en plus de jeunes familles arriver dans la région, souvent de différentes cultures. »
- « Il n'y a pas de transport public, ce qui rend les déplacements difficiles pour certains nouveaux arrivants. »
- « Nous avons beaucoup d'artistes et d'artisans dans la région. »

Partie prenante 10

Informations générales

Type d'acteur : Employeur
Date : 26 février 2026
Durée : 54 minutes

Contexte

L'entrevue visait à documenter la perspective d'un employeur de Saint-Paul. L'échange a permis d'explorer les réalités de l'économie et les besoins du marché du travail.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Pénurie de main d'œuvre

Il y a une pénurie dans divers secteurs, tels que des postes spécialisés liés aux industries locales. Les employeurs ont des difficultés à recruter sur place et doivent habituellement se tourner vers l'extérieur.

Thème 2 : Attraction de nouveaux résidents

Il est difficile d'attirer de nouveaux travailleurs. Les nouveaux arrivants doivent surmonter des obstacles, tels que le logement, l'accès aux services et l'adaptation en milieu rural.

Thème 3 : Importance des liens

Les personnes qui développent des liens sociaux et participent à la vie locale ont davantage tendance à demeurer dans la région. Les organismes communautaires et les activités locales facilitent ces connexions.

Thème 4 : Rôle des partenariats

La collaboration entre municipalités, organismes communautaires, entreprises et institutions renforce la capacité d'accueil du territoire. La création d'initiatives communes et de mécanismes de coordination peut améliorer l'efficacité des efforts d'attraction et de rétention.

Thème 5 : Potentiel de croissance

La région possède plusieurs atouts, dont la qualité de vie en milieu rural, certaines opportunités économiques et un tissu communautaire dynamique. Une stratégie concertée permettant de mieux valoriser ces forces pourrait renforcer l'attractivité et soutenir le recrutement de travailleurs.

Verbatims clés

- « Les employeurs ont de la difficulté à trouver des travailleurs localement. »
- « Attirer des gens en région demande plus qu'un emploi, il faut aussi offrir un milieu de vie attrayant. »
- « L'intégration dans la communauté est essentielle pour que les gens restent. »

Partie prenante 11

Informations générales

Type d'acteur : Organisme communautaire
Date : 26 février 2026
Durée : 52 minutes

Contexte

L'entrevue visait à documenter la perspective d'un organisme communautaire qui opère à Bonnyville et à Cold Lake. Il a permis d'explorer les facteurs qui influencent la participation et la rétention des familles francophones dans un contexte rural.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Rôle de l'organisme

L'organisme sert de point d'entrée non officiel pour les francophones à la recherche d'informations ou de ressources. Bien qu'il n'ait pas de mandat formel en matière d'établissement, il redirige fréquemment les personnes ayant des besoins liés à l'immigration vers des partenaires spécialisés. Toutefois, l'organisme peut intervenir ponctuellement pour aider certaines personnes en difficulté.

Thème 2 : Profil démographique

La francophonie locale est historiquement composée de familles établies depuis plusieurs générations. Toutefois, la structure sociolinguistique évolue : les familles unilingues francophones deviennent moins nombreuses et les ménages exogames sont désormais fréquents. Pour cette raison, l'organisme a dû adapter ses méthodes pour toucher un public diversifié, en utilisant à l'occasion des communications bilingues.

Thème 3 : Barrières à l'établissement

L'obtention d'un logement peut s'avérer difficile pour les nouveaux arrivants, en particulier pour ceux qui n'ont pas d'emploi ou qui ne sont pas familiers avec le marché immobilier local. Les exigences des propriétaires et les barrières linguistiques peuvent compliquer l'accès au logement. Certains services administratifs, comme l'assermentation de documents en français, demeurent également limités. De plus, les démarches d'immigration ou de résidence permanente sont complexes.

Thème 4 : Accès aux services en français
Les services en français sont encore inégaux. Même si certains spécialistes sont bilingues, leur capacité à fournir des services en français dépend de leur confort dans cette langue. Cela est particulièrement vrai dans le domaine de la santé, où une communication dans la langue maternelle favorise la compréhension des diagnostics et des symptômes.

Thème 5 : Intégration communautaire
Les individus qui tissent des liens et s'engagent dans des activités ont tendance à s'enraciner dans la région. Cependant, la mobilisation communautaire est ardue en raison de l'augmentation des obligations familiales. Des méthodes éprouvées subsistent, telles que la reconnaissance des bénévoles et la conception d'activités accueillantes.

Verbatims clés

- « On est souvent le premier point de contact pour orienter les gens vers les bons services. »
- « Les francophones d'aujourd'hui ne sont plus les mêmes qu'il y a trente ans. »
- « Des fois on se retrouve à aider des gens à s'installer, même si ce n'est pas dans notre mandat. »

Partie prenante 12

Informations générales

Type d'acteur : Immigrante francophone de Cold Lake
Date : 22 février 2026
Durée : 49 minutes

Contexte

Cette entrevue à documenté l'expérience d'une immigrante installée à Cold Lake, afin de mieux comprendre les problématiques auxquelles font face les familles immigrantes.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Premières impressions du parcours migratoire
Les premières impressions de la participante ont été marquées par la faible densité de population, l'isolement géographique et l'offre limitée de services comparativement à un milieu urbain.

Thème 2 : Difficultés de langue

L'une des difficultés qu'elle a rencontrées à son arrivée était sa maîtrise de l'anglais, qui ne lui permettait pas de trouver rapidement un emploi. Elle s'est lancée dans un apprentissage autonome intensif, aidée par des ressources en ligne. Après quelques mois, elle a décroché un poste à la bibliothèque municipale, ce qui lui a permis d'améliorer son anglais et de s'intégrer progressivement au marché du travail.

Thème 3 : Engagement communautaire

Dès leur arrivée, la famille s'est engagée activement pour étendre son réseau social. Le bénévolat à l'école francophone lui a permis de se familiariser avec la communauté. Les cours d'anglais et les rencontres avec d'autres immigrants ont également contribué à l'expansion de leur cercle social. Des relations se sont développées avec des francophones établis depuis longtemps et ceux provenant d'ailleurs.

Thème 4 : Transformation du sentiment d'appartenance

Il a fallu plusieurs années avant qu'elle se sente vraiment chez elle dans la région. Ce lien s'est renforcé progressivement, en particulier après son engagement dans les Forces armées canadiennes. La proximité avec la nature, la simplicité du mode de vie et la qualité des relations humaines ont contribué à modifier sa perception de l'environnement.

Thème 5 : Barrières à l'établissement

Plusieurs postes à combler sont dans les secteurs nécessitant peu de qualifications et offrent des revenus limités. Les métiers garantissant une sécurité financière sont liés aux secteurs de la santé, de l'industrie pétrolière ou de la défense militaire. L'absence d'une offre variée d'activités culturelles et récréatives peut constituer une limite pour certaines familles, en particulier pendant la saison hivernale. La participante fait remarquer que la culture sociale peut parfois être perçue comme individualiste, ce qui peut ralentir la création de liens.

Verbatims clés

- « Nous sommes arrivés ici sans vraiment savoir à quoi nous attendre. »
- « L'intégration dépend beaucoup de notre niveau d'engagement dans la communauté. »
- « Il m'a fallu plusieurs années avant de me sentir vraiment chez moi ici. »
- « Il y a beaucoup d'emplois dans les services, mais peu qui offrent une réelle stabilité pour une famille. »

Partie prenante 13

Informations générales

Type d'acteur : Organisme communautaire
Date : 4 mars 2026
Durée : 54 minutes

Contexte

Cette entrevue a recueilli le point de vue d'un organisme et a examiné le rôle des groupes communautaires.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Évolution des besoins

La programmation communautaire répond davantage aux besoins des personnes aînées, qui recherchent des activités de socialisation, de santé et de bien-être. La participation des familles et des jeunes semble diminuer à cause de l'augmentation des familles exogames et du faible engagement des parents de langue maternelle française.

Thème 2 : Relations avec le système scolaire francophone

La coopération entre l'organisme communautaire et les écoles francophones a diminué au fil des ans. Les écoles continuent de participer à certaines activités, mais les projets communs sont moins fréquents. L'organisme voit les jeunes et les élèves comme cruciaux pour assurer l'avenir de la communauté francophone.

Thème 3 : Coopération entre les acteurs

Des partenariats avec des organismes anglophones et certaines institutions existent, mais ils restent sporadiques et sont surtout menés par les anglophones. La présence institutionnelle de la francophonie dans les structures locales est restreinte. La coopération entre les ACFA régionales est limitée à l'échange d'informations et à certaines initiatives conjointes.

Thème 4 : Accès aux services en français

L'accès aux services en français demeure limité ou difficile à détecter, en particulier dans les secteurs de la santé et juridiques. Les francophones doivent couramment se tourner vers d'autres villes pour recevoir des appuis appropriés.

Thème 5 : Paysage économique

L'économie repose principalement sur l'industrie pétrolière et gazière ; plusieurs résidents travaillent dans les camps de ce secteur situés plus au nord. L'agriculture et la foresterie demeurent également importantes. L'organisme a récemment mis en place une garderie francophone, qui fonctionne déjà au maximum de sa capacité avec une liste d'attente.

Verbatims clés

- « Dans les dernières années, on voit beaucoup plus de demandes pour des activités pour les aînés que pour les jeunes. »
- « Les services existent parfois, mais ils ne sont pas nécessairement accessibles localement. »
- « La garderie a été une très bonne décision : on a une liste d'attente. »
- « On aimerait offrir plus d'activités pour les jeunes, mais le temps et les ressources sont limités. »

Partie prenante 14

Informations générales

Type d'acteur : Municipalité de Cold Lake
Date : 24 février 2026
Durée : 44 minutes

Contexte

Cette entrevue met en lumière le point de vue de la ville sur les tendances démographiques actuelles, les instruments de développement économique existants, et les difficultés à attirer et à retenir les travailleurs.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Croissance démographique

La ville de Cold Lake connaît une croissance démographique constante et compte une population relativement jeune, avec un âge moyen d'environ 33,9 ans. Cette expansion est attribuable à divers facteurs, tels que l'activité économique locale, la présence de la base militaire et l'attrait de la communauté pour les familles. Des programmes d'immigration, tels que le *Rural Entrepreneurship Program* et le *Rural Renewal Stream*.

Thème 2 : Limites du *Rural Renewal Stream*

Le *Rural Renewal Stream* est utilisé par les employeurs pour pourvoir aux postes difficiles, particulièrement dans les secteurs à bas salaire. Il permet de recruter des travailleurs étrangers lorsque le bassin local est insuffisant. Toutefois, l'intervenante met en évidence un taux relativement bas d'obtention de la résidence permanente parmi les candidats appuyés par la municipalité. Les efforts administratifs déployés ne se traduisent donc pas nécessairement par des résultats durables.

Thème 3 : Attractivité territoriale

La stratégie d'attraction de la ville mise sur la qualité globale du milieu de vie plutôt que sur les opportunités d'emploi. Cold Lake cherche à devenir un lieu d'établissement durable pour les familles. Parmi les principaux facteurs d'attraction figurent la qualité de vie familiale, l'accessibilité aux activités récréatives et de plein air et les infrastructures communautaires.

Thème 4 : Contraintes au développement

L'expansion économique de la ville est entravée par des facteurs tels que la présence de zones soumises à d'autres juridictions et certaines restrictions liées à la base militaire. Cela entrave le développement de zones commerciales ou industrielles. L'absence d'un aéroport commercial limite l'accessibilité régionale, bien que des projets liés à l'aéronautique soient en cours.

Thème 5 : Diversification économique

La fiscalité municipale dépend principalement des impôts résidentiels, ce qui limite les capacités d'investissement dans des infrastructures. L'attraction de nouvelles entreprises est donc essentielle pour diversifier la base fiscale. Dans cette perspective, la municipalité collabore avec des établissements postsecondaires afin de développer des formations ciblées, notamment dans le domaine de l'aéronautique et de l'entretien d'aéronefs.

Verbatim clés

- « Nous avons une population relativement jeune avec un âge moyen d'environ 33,9 ans. »
- « Nous voyons un intérêt constant d'entrepreneurs qui souhaitent investir dans la communauté. »
- « Lorsque nous recrutons quelqu'un, nous recrutons aussi la famille, pas seulement la personne. »

Partie prenante 15

Informations générales

Type d'acteur : Immigrant francophone de Lac La Biche
Date : 4 mars 2026
Durée : 29 minutes

Contexte

L'entretien a documenté l'expérience d'un travailleur immigrant pour mieux comprendre les conditions d'accueil, l'intégration professionnelle et sociale, ainsi que les facteurs influençant la rétention des travailleurs francophones.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Insertion professionnelle

L'enseignant exerce son métier dans une école francophone de la région depuis environ quatre ans. Son installation a été facilitée par la possibilité d'enseigner dans un environnement scolaire francophone et, en particulier, grâce au soutien de la direction de l'école, qui l'a aidé à trouver un logement et à s'installer.

Thème 2 : Conditions de travail

Les conditions de travail ont été un facteur important de rétention. Les petites classes facilitent une gestion efficace des élèves et améliorent la qualité de l'enseignement. Par rapport aux grandes villes, où le nombre d'élèves dans les classes est nombreux et les besoins pédagogiques sont complexes, l'environnement scolaire rural est considéré comme plus propice à l'exercice de la profession.

Thème 3 : Formation en anglais

L'offre de formation linguistique structurée est restreinte. Cela peut entraver l'intégration des travailleurs immigrants qui cherchent à améliorer leur bilinguisme et à accéder à plus d'opportunités.

Thème 4 : Visibilité des communautés francophones

Selon l'intervenant, plusieurs immigrants francophones établis dans les grandes villes, comme Edmonton, ne savent pas qu'il existe des communautés francophones dans d'autres régions. On constate un déficit de publicité et de communication. En outre, en dehors du milieu scolaire, les réseaux francophones sont peu nombreux. Les occasions de socialiser en français sont limitées.

Thème 5 : Conditions d'établissement

Les logements et les offres locatives sont limités. De nombreux arrivants dépendent de réseaux informels pour trouver un toit. La rétention du personnel est également influencée par les opportunités d'emploi pour les conjoints. Lorsqu'un seul membre du couple trouve un emploi, certaines familles envisagent de quitter la région, ce qui menace la stabilité à long terme.

Verbatims clés

- « Ici, les classes sont petites, ce n'est pas comme dans les grandes villes où on peut avoir trente élèves ou plus. »
- « Les immigrants francophones qui arrivent à Edmonton ne savent même pas qu'il existe des communautés comme Lac La Biche. »
- « Il faudrait des structures pour permettre aux gens d'apprendre l'anglais et aussi d'améliorer leur français. »
- « Plusieurs couples repartent parce qu'un seul des deux trouve un emploi. »
- « Le logement est un vrai problème, il n'y a pas beaucoup de logements disponibles. »

Partie prenante 16

Informations générales

Type d'acteur : Employeur de Cold Lake
Date : 24 février 2026
Durée : 45 minutes

Contexte

Cette entrevue a examiné le recrutement municipal, les obstacles à la venue de travailleurs qualifiés, ainsi que les facteurs qui influencent la capacité à les retenir.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Rareté de main d'œuvre qualifiée

La ville a de la difficulté à recruter certains professionnels spécialisés. Certaines fonctions nécessitent des diplômes ou des certifications spécifiques, ce qui restreint le nombre de candidats potentiels. Les secteurs difficiles à pourvoir sont entre autres l'ingénierie, la planification, la comptabilité et d'autres professions techniques.

Thème 2 : Stratégies de recrutement

La municipalité met davantage l'accent sur la promotion du mode de vie local dans ses stratégies de recrutement. Les offres d'emploi mettent désormais en évidence les avantages de travailler à Cold Lake, tels que la proximité du lac, les loisirs, les événements culturels et l'atmosphère accueillante pour les familles.

Thème 3 : Enjeux de rétention

La rétention est influencée par les départs qui sont souvent liés à des décisions familiales, comme les opportunités d'emploi pour les conjoints ou le désir de se rapprocher des grands centres urbains. L'accès restreint à des services spécialisés, en particulier dans le domaine de la santé, a aussi une influence.

Thème 4 : Initiatives municipales

La ville a pris des initiatives pour encourager l'embauche et la rétention du personnel. Ces mesures comprennent un transport en commun gratuit, des mesures incitatives pour établir des places en garderie et des programmes pour stimuler la construction de logements à plusieurs unités.

Thème 5 : Recrutement francophone

La municipalité ne cible pas spécifiquement les travailleurs francophones dans son recrutement. Ses efforts se concentrent plutôt sur l'attraction de main d'œuvre qualifiée en général. Toutefois, des mesures ponctuelles, telles que la traduction des offres d'emploi en français, ont été mises en place pour étendre le vivier de candidats.

Verbatims clés

- « Nous avons commencé à inclure dans nos offres d'emploi des informations sur la ville comme endroit où vivre et travailler. »
- « Il est très difficile de trouver des ingénieurs, des planificateurs ou des comptables qualifiés. »
- « Ce sont souvent des décisions familiales qui font que les gens quittent la communauté. »
- « Nous avons commencé à traduire certains affichages de postes en français pour rejoindre les élèves des écoles francophones. »

Partie prenante 17

Informations générales

Type d'acteur : Comté de Lac La Biche
Date : 9 mars 2026
Durée : 56 minutes

Contexte

L'entrevue avec un élu municipal a permis d'explorer le rôle du comté dans la collaboration avec les institutions d'enseignement et les conditions nécessaires pour renforcer la capacité d'accueil.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Portrait démographique

Le comté de Lac La Biche connaît un vieillissement important de sa population, avec une forte proportion de personnes âgées de plus de 50 ans. Cette situation entraîne une pression sur les services destinés aux aînés. L'économie est dominée par l'industrie pétrolière, les postes dans la fonction publique et les services, tandis que la présence d'un collège joue un rôle crucial en tant que catalyseur. L'agriculture reste présente, mais relativement autonome.

Thème 2 : Pénurie de main d'œuvre et formation

De nombreux jeunes poursuivent leur formation dans des centres urbains. La municipalité explore différentes pistes pour renforcer l'offre de formation locale, notamment par une collaboration accrue avec *Portage College* afin d'élargir certains programmes techniques.

Thème 3 : Rôle municipal dans l'éducation

La municipalité a adopté un plan stratégique comprenant un volet consacré à l'éducation. Elle s'efforce actuellement de renforcer les programmes et de retenir les étudiants grâce à des discussions avec *Portage College*. Des investissements dans les infrastructures d'enseignement sont envisagés afin d'encourager les jeunes, y compris les adultes qui veulent se reconvertir, à étudier localement.

Thème 4 : Attractivité territoriale et capacité d'accueil

La qualité de vie est considérée comme un facteur essentiel pour attirer des travailleurs et des familles. Des investissements ont été consacrés à l'amélioration des installations scolaires et récréatives. L'implantation de nouvelles entreprises et l'amélioration des infrastructures urbaines renforcent également l'attrait du territoire.

Thème 5 : Comité local de recrutement

Un comité local se consacre activement à l'attraction et à la fidélisation des professionnels, en particulier chez les docteurs. Ce comité rassemble divers partenaires afin d'aider les professionnels recrutés à s'établir dans la région. De plus, le participant met l'accent sur l'importance d'intensifier la coopération entre les municipalités avoisinantes pour renforcer la capacité à attirer des travailleurs.

Verbatims clés

- « We have an aging demographic with a large portion of our population is over fifty. »
- « Kids are leaving to go to Edmonton or other technical schools because we don't have the programs here. »
- « Housing is an issue almost everywhere right now. »
- « We have to go above and beyond to attract professionals to the region. »
- « Our RARS group has brought in 7 doctors in the last two years…bringing our doctor compliment to 16 doctors. »

Partie prenante 18

Informations générales

Type d'acteur : Partenaire régional
Date : 11 mars 2026
Durée : 37 minutes

Contexte

L'entrevue a été menée avec un entrepreneur impliqué dans les activités de la Chambre de commerce de Cold Lake pour mieux comprendre les besoins actuels et futurs en main d'œuvre et les réalités du recrutement pour les entreprises.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Demandes en main d'œuvre

Il y a actuellement une forte activité économique liée aux projets industriels, énergétiques et d'infrastructure. Cela devrait accroître la demande pour certains emplois dans les prochaines années, et les métiers techniques et spécialisés seront particulièrement touchés par les pénuries anticipées. Une proportion significative de travailleurs est composée d'immigrants ou de migrants, en particulier dans les emplois d'entrée sur le marché du travail.

Thème 2 : Enjeux de recrutement pour les employeurs
Certains profils qualifiés se trouvent à l'extérieur, ce qui oblige les entreprises à recruter à distance et à relocaliser leurs travailleurs. De plus, le roulement élevé dans les postes d'entrée de gamme peut entraîner une rotation constante du personnel.

Thème 3 : Relocalisation des travailleurs
Le recrutement étranger nécessite une prise en compte de la situation familiale, des opportunités professionnelles du conjoint, de l'éducation des enfants et de la qualité de vie. Certaines entreprises proposent une aide à la relocalisation, comme l'organisation temporaire d'un logement pour favoriser la stabilité.

Thème 4 : Barrières à l'établissement
De nombreux éléments peuvent influencer la décision de s'installer durablement, tels que les écarts culturels, l'intégration sociale, l'accessibilité aux activités et l'offre de logements. Des limites dans le financement immobilier peuvent également survenir dans certaines zones rurales.

Thème 5 : Entrepreneuriat local
Le participant met en évidence le fait que la création d'entreprise au Canada est relativement abordable pour les entrepreneurs qui ont un réseau de soutien et une assistance appropriée. Les réseaux d'affaires locaux et les organisations économiques jouent un rôle crucial dans le soutien de l'entrepreneuriat et du développement régional.

Verbatims clés

- « If all these projects move forward, we will have a massive shortage of labour. »
- « One of the biggest challenges for employers is entry level staff turnover. »
- « Relocation is definitely one of the top concerns when building the workforce. »
- « The biggest barrier is the overall happiness of the entire household. »

Partie prenante 19

Informations générales
Type d'acteur : Employeur de Bonnyville
Date : 11 mars 2026
Durée : 44 minutes

Contexte
L'entrevue a documenté la perspective d'un employeur du secteur de la construction établi à Bonnyville. L'échange a permis d'explorer les réalités économiques, les besoins et les difficultés liés au recrutement et à l'attraction de la main d'œuvre.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Contexte économique régional

L'économie est fortement tributaire du secteur des hydrocarbures, marqué par des cycles fluctuants, ce qui entraîne une certaine instabilité pour les entreprises locales. Pour y remédier, l'entreprise s'est diversifiée et s'est lancée dans des projets dans d'autres provinces et territoires, comme le Yukon et la Saskatchewan.

Thème 2 : Postes difficiles à combler

Les postes les plus difficiles à pourvoir sont ceux de chefs de projet et de surintendants de chantier. Ces fonctions requièrent des compétences techniques et organisationnelles avancées, telles que la gestion d'équipes, de sous-traitants et de calendriers. L'éloignement de certains projets et la rareté de professionnels qualifiés dans de petits centres accentuent ces défis de cette situation.

Thème 3 : Stratégies de recrutement

Le recrutement repose sur l'utilisation de différentes plateformes et sur le travail du département des ressources humaines. L'entreprise met un point d'honneur à assurer le bonheur de ses employés et à maintenir une réputation positive. D'après l'intervenant, le bouche-à-oreille et l'image d'un employeur respectueux sont des éléments majeurs pour attirer des talents.

Thème 4 : Importance de la formation

Les professions spécialisées sont cruciales pour l'industrie de la construction. L'entreprise s'engage activement dans des partenariats avec des écoles francophones et soutient des programmes de formation professionnelle, tels que le RAP, pour favoriser l'intégration des jeunes dans ce domaine. Cette démarche permet de former et retenir des jeunes.

Thème 5 : Conditions pour attirer des travailleurs

Il est essentiel d'offrir des emplois de qualité. D'après l'intervenant, ces postes doivent garantir une stabilité économique et un niveau de vie adéquat, ce qui encouragera les gens à s'installer durablement dans la région. Les secteurs de la santé, de l'éducation, des métiers spécialisés et de certaines industries offrent un potentiel important à cet égard.

Verbatims clés

- « Les postes les plus difficiles à combler, c'est les gérants de projet. »
- « Si on veut attirer des gens, il faut qu'il y ait de bons emplois. »
- « Les écoles francophones ont été excellentes pour nous amener des jeunes dans les métiers. »

Partie prenante 20

Informations générales

Type d'acteur : Partenaire régional
Date : 9 mars 2026
Durée : 62 minutes

Contexte

L'objectif de cet entretien était de recueillir le point de vue d'un organisme de services sociaux de Cold Lake pour éclairer les besoins et les défis auxquels font face les nouveaux arrivants.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Rôle de l'organisme

Cet organisme sert de porte d'entrée pour de nombreux résidents à la recherche d'informations ou d'aide. Il offre des services de prévention sociale, allant du soutien aux parents à l'aide aux personnes âgées. Si les besoins dépassent son mandat, l'organisme réoriente les gens vers les services appropriés dans la région ou à l'échelle de la province.

Thème 2 : Accueil des nouveaux arrivants

L'organisme accueille et renseigne les personnes qui envisagent de s'établir dans la région sur divers sujets : l'emploi, les services, les écoles, les logements et la qualité de vie. Elle sert de repère et permet aux nouveaux arrivants de se connecter aux ressources.

Thème 3 : Évolution de la demande

Depuis la pandémie, l'organisme a constaté une hausse importante des demandes liées aux relations familiales, au bien-être des enfants et à la sécurité alimentaire. Les contraintes économiques et la difficulté d'obtenir certains services gouvernementaux poussent de plus en plus de gens à rechercher de l'aide.

Thème 4 : Difficultés à l'établissement

Les personnes qui viennent d'arriver peuvent être prises avec divers obstacles, tels que des difficultés linguistiques, la lourdeur bureaucratique et l'obtention d'informations locales. Certaines familles ont également des difficultés en raison de la reconnaissance des qualifications professionnelles ou de l'intégration dans un milieu rural.

Thème 5 : Conditions favorisant la rétention

D'après l'intervenante, la rétention des nouveaux arrivants est influencée par des facteurs sociaux et géographiques, tels que le sentiment de sécurité, la qualité de vie, l'accessibilité des services et la présence de liens communautaires positifs. Elle met également en évidence l'importance de disposer d'une ressource francophone pour aider et orienter les familles vers les services adéquats.

Verbatims clés

- « We support individuals and families from cradle to grave. »
- « People usually come here because they already have employment. »
- « What people need most is a sense of welcome and neighbourliness. »

Partie prenante 21

Informations générales

Type d'acteur : Partenaire régional
Date : 16 mars 2026
Durée : 32 minutes

Contexte

L'entrevue a permis de connaître la perspective d'une intervenante impliquée dans le développement économique et l'accompagnement entrepreneurial. L'échange a permis d'explorer les enjeux liés au développement économique francophone et aux défis rencontrés par les entrepreneurs régionaux.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Recrutement en milieu rural

Le recrutement de main d'œuvre dans les communautés rurales francophones est décrit comme un processus complexe qui dépasse la simple recherche d'employés. Selon l'intervenante, le développement économique, le tourisme et la main d'œuvre sont étroitement liés et nécessitent une approche stratégique globale.

Thème 2 : Importance de la connaissance du milieu
L'intervenante met l'accent sur le fait que l'avancement économique en région nécessite des compétences particulières et une expertise profonde du territoire. Les dirigeants et les parties prenantes doivent s'entourer de personnes ayant une expérience pratique du milieu rural, de l'entrepreneuriat et du fonctionnement des municipalités. Selon elle, certaines initiatives échouent lorsqu'elles sont pilotées par des intervenants qui ne comprennent pas suffisamment les réalités locales, ce qui peut limiter la confiance des communautés et réduire l'efficacité des actions entreprises.

Thème 3 : Défis de coordination régionale
L'intervenante croit que les tentatives de croissance économique francophone et de planification régionale sont insuffisantes. Elle estime que ces initiatives pourraient être plus performantes si une meilleure collaboration existait.

Thème 4 : Priorités aux francophones déjà établis
L'intervenante est d'avis que les stratégies actuelles devraient accorder une place plus importante aux francophones établis dans la province, en plus des initiatives liées à l'immigration francophone. Elle est convaincue que le développement économique doit s'appuyer sur l'entrepreneuriat local, la mobilisation des communautés existantes et une meilleure reconnaissance des compétences présentes dans les régions rurales.

Verbatims clés

- « Le développement économique, la main d'œuvre et le tourisme, c'est un ensemble. »
- « Si les gens ne comprennent pas la culture du rural, ils auront de la difficulté à gagner la confiance des communautés. »
- « Le développement économique demande des compétences et une vraie connaissance du terrain. »

Partie prenante 22

Informations générales
Type d'acteur : Partenaire régional
Date : 17 mars 2026
Durée : 47 minutes

Contexte
Cette entrevue a permis de cerner le rôle de l'*Alberta Hub* dans le développement économique régional, de même que de découvrir les stratégies d'attraction et de rétention de la main d'œuvre que l'organisme utilise.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Rôle et positionnement régional

L'*Alberta Hub* agit comme une alliance régionale dont la mission est de faciliter les investissements en fournissant de l'information stratégique aux entreprises et aux investisseurs afin de soutenir leur prise de décision, tout en misant sur la promotion de la région, le soutien aux entreprises et à la communauté. L'entité fonctionne avec des moyens restreints et favorise une démarche de collaboration avec de nombreux partenaires pour accroître son influence.

Thème 2 : Profil du marché du travail

La région s'appuie sur des industries essentielles, telles que le pétrole et le gaz, l'agriculture ainsi que l'aérospatiale et la défense, et connaît actuellement plusieurs initiatives majeures qui devraient entraîner une hausse de la demande de travailleurs qualifiés, en particulier dans les métiers techniques et les secteurs technologiques. Les investissements liés à la base militaire et aux nouveaux projets d'envergure contribuent à modifier progressivement le paysage du marché du travail.

Thème 3 : Contraintes du marché du travail

Le marché du travail est caractérisé par des disparités salariales significatives dans le secteur pétrolier, ce qui rend difficile l'embauche de travailleurs dans d'autres industries et influence les décisions d'investissement. L'organisme agit comme un intermédiaire plutôt que comme un recruteur direct, en appuyant les projets de ses partenaires, mais ses actions sont limitées par des ressources insuffisantes, une capacité restreinte et une dépendance envers les programmes gouvernementaux pour attirer des travailleurs.

Thème 4 : Enjeux de coordination régionale

Ceux impliqués dans l'embauche et l'intégration de la main d'œuvre font preuve d'un manque de synchronisation, bien que leur volonté de collaborer soit généralement présente. Cela entraîne des chevauchements et une baisse d'efficacité. Ce phénomène est attribuable à des mécanismes de financement cloisonnés, à des limites de capacité et à l'absence de dispositifs formels pour harmoniser les actions à l'échelle régionale.

Thème 5 : Rétention de main d'œuvre

La rétention de la main d'œuvre est un défi crucial qui dépend de facteurs tels que l'accessibilité aux services, la connectivité, la mobilité, la qualité de vie et la présence de réseaux communautaires. L'intégration des nouveaux arrivants dépend en grande partie de la capacité des communautés à leur offrir un environnement social et culturel accueillant. La présence d'institutions et de services adaptés aux différentes réalités linguistiques et culturelles joue un rôle déterminant dans la décision de s'établir durablement.

Verbatims clés

- « We don’t work in a silo. I align myself with other organizations. »
- “It’s not a lack of willingness, it’s more about capacity.”
- “Everything we do touches everything else.”
- “People will migrate to that community that has their church or school.”

Partie prenante 23

Informations générales

Type d’acteur : Employeur de Bonnyville et des environs
Date : 19 mars 2026
Durée : 36 minutes

Contexte

L’entrevue a documenté les besoins en travailleurs d’un employeur du secteur de la construction à Bonnyville, ainsi que les défis liés au contexte régional et rural.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Besoins en recrutement de main d’œuvre

L’entreprise fait face à des besoins constants, en particulier pour des postes spécialisés, tels que charpentiers, ingénieurs en technologie et coordonnateurs de projets, pour lesquels il est difficile de trouver des candidats qualifiés localement. La plupart des embauches se font en dehors de la région en raison du déficit de main d’œuvre locale possédant les compétences nécessaires. Par conséquent, l’entreprise doit mettre en place diverses tactiques de recrutement, telles que les plateformes numériques, les agences de recrutement et les alliances avec les établissements d’enseignement supérieur.

Thème 2 : Enjeux d’attraction vers la région

Attirer des personnes dans une région rurale constitue un défi de taille pour les candidats habitués à la vie urbaine. Bien que des efforts soient déployés pour mettre en évidence les possibilités d’emploi et les avantages offerts, certains candidats hésitent à s’installer dans la région ou ont des difficultés à s’y projeter sur le long terme.

Thème 3 : Rétention du personnel

Plusieurs employés quittent la région après un court laps de temps. Les principaux facteurs sont l’isolement social, l’adaptation à un milieu rural et un manque de soutien à l’intégration. Cela montre l’importance d’une approche globale incluant des mécanismes d’accompagnement communautaire.

Thème 4 : Initiatives de recrutement
L'entreprise met en place diverses initiatives pour pallier les défis de recrutement, comme la conclusion d'alliances avec des institutions postsecondaires et en s'impliquant dans des programmes d'apprentissage dès le secondaire. Les relations avec les écoles, les collèges et certaines institutions provinciales permettent de créer des banques de candidats, bien que ces efforts nécessitent du temps et des ressources pour produire des résultats durables.

Thème 5 : Approche concertée face aux défis
Plusieurs défis influencent la capacité d'attraction et de rétention, parmi ceux-ci : le manque de logements, la capacité d'accueil limitée, les enjeux d'intégration culturelle et l'absence de mécanismes coordonnés pour soutenir les nouveaux arrivants. Une collaboration accrue entre les employeurs et les acteurs du milieu pourrait grandement améliorer la rétention. Cela pourrait inclure des mesures visant à favoriser l'intégration et le développement d'un sentiment d'appartenance.

Verbatims clés

- « We're always in need of certified journeymen carpenters. That's a huge gap that we struggle with. »
- "99.9% is, we're having to bring people in."
- "It's a cultural shift for them… they're coming into a very rural area from a very urban area."

Partie prenante 24

Informations générales

Type d'acteur : Municipalité de Saint-Paul
Date : 19 mars 2026
Durée : 55 minutes

Contexte

L'entrevue a permis de connaître les perspectives de la municipalité de Saint-Paul sur les enjeux de main d'œuvre, la démographie, ainsi que les défis liés à l'attraction et à la rétention des travailleurs dans un contexte rural.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Évolution démographique de la ville

La composition démographique de la communauté est en train de changer significativement, avec une diversification accrue de la population, comprenant des communautés philippines, sud-asiatiques et africaines. Bien que la présence francophone demeure importante, elle semble moins visible qu'auparavant. Cette évolution entraîne un affaiblissement relatif de certaines manifestations culturelles francophones, ce qui affecte le rôle et l'image du français dans la communauté.

Thème 2 : Besoins de main d'œuvre

Les besoins sont principalement centrés sur les emplois dans les services, les commerces locaux et les secteurs essentiels, qui sont de plus en plus comblés par l'immigration. Cependant, la forte concurrence salariale dans le secteur pétrolier entraîne une distorsion importante du marché du travail, ce qui rend difficile le recrutement dans les métiers et les entreprises locales, tout en décourageant certains parcours éducatifs et professionnels.

Thème 3 : Précarité de la main d'œuvre

L'attraction et la rétention de la main d'œuvre sont considérablement influencées par les caractéristiques du milieu rural, telles que la difficulté à satisfaire les besoins des familles, l'éloignement des centres urbains et le manque de services spécialisés. Les professionnels recrutés, en particulier dans le domaine de la santé, peuvent parfois utiliser la région comme une étape intermédiaire avant de revenir vers les centres urbains, ce qui rend la stabilité des services locaux fragile.

Thème 4 : Approches municipales d'intégration

Pour favoriser l'établissement des nouveaux arrivants, la ville adopte une approche personnalisée. Elle facilite leur accès au logement, soutient leur insertion professionnelle et encourage leur intégration grâce à des activités et des réseaux locaux. Cette approche repose principalement sur des actions locales et informelles visant à cultiver un sentiment d'appartenance et à répondre aux exigences spécifiques des personnes et de leur famille.

Thème 5 : Enjeux de collaboration régionale

Plusieurs enjeux limitent la capacité d'attraction, dont les contraintes financières municipales, le manque de soutien adapté des instances provinciales et une collaboration régionale limitée. Une meilleure intégration entre villes et une approche plus régionale sont considérées comme des facteurs déterminants pour assurer la pérennité et le développement à long terme des communautés rurales.

Verbatims clés

- “The immigration that we’re getting is just enough to sustain the businesses.”
- “Nobody wants those jobs… people are working in the oil patch making 40, 50 dollars an hour.”
- “Rural Alberta is very hard on a family.”
- “It’s a matter of getting to know them… and making them feel welcome.”

Partie prenante 25

Informations générales

Type d’acteur : Partenaire provincial
Date : 4 mars 2026
Durée : s.o. (Réponses soumises par écrit)

Contexte

Nos questions ont été répondues par écrit. Les réponses ont portées sur le marché du travail francophone, incluant l’offre et la demande du marché, les pénuries persistantes, ainsi que les difficultés liées à la capacité d’attraction et de rétention de la main-d’œuvre.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Offre et demande de main d’œuvre francophone

La demande en compétences en français ou bilingues demeure dans la région, mais elle est relativement limitée et concentrée dans des secteurs spécifiques (santé, éducation et certains postes liés à la base militaire). Les données montrent que les opportunités d’emploi se concentrent à Saint-Paul et Cold Lake, tandis que l’offre de main d’œuvre francophone ou bilingue est limitée et dispersée, ce qui entraîne un décalage entre les demandes et la main d’œuvre disponible.

Thème 2 : Pénuries sectorielles

Les pénuries les plus marquées se situent dans le secteur de la santé (infirmières, aides-soignants, etc.) et dans une moindre mesure dans l’enseignement. À l’inverse, certains secteurs présentent une offre de main d’œuvre plus abondante, comme la vente au détail, les services et les emplois d’entrée.

Thème 3 : Capacité de recrutement des employeurs

La faculté des employeurs à embaucher et à garder des travailleurs francophones dépend de leur envergure et de leur configuration interne. Les grandes entreprises publiques ont généralement un avantage, car elles disposent de procédures standardisées et de ressources adéquates pour y parvenir. Les petites et moyennes entreprises ont des ressources financières limitées et rencontrent des difficultés à mettre en place des stratégies de recrutement structurées ou à offrir des conditions compétitives.

Thème 4 : Contraintes du marché du travail

Le marché du travail de la région est entravé par plusieurs contraintes, telles que la taille restreinte des bassins d'emploi, le manque de logements disponibles, l'accès limité aux services de garde, l'absence de transport en commun et les capacités limitées en ressources humaines chez les employeurs. Ces facteurs ralentissent les processus de recrutement et exacerbent la concurrence entre les employeurs pour un même bassin de travailleurs.

Thème 5 : Facteurs de rétention

La rétention du personnel est fortement influencée par la qualité de vie, qui comprend l'accès à des services essentiels, les possibilités d'emploi pour les proches et le sentiment d'appartenance à la communauté. Bien que la région offre certains avantages, tels qu'un coût de la vie plus abordable et un cadre naturel attrayant, ces éléments ne suffisent pas. Des services adéquats sont nécessaires pour favoriser l'établissement durable des travailleurs.

Verbatims clés

- "Demand for French or bilingual skills is present but modest."
- "Persistent regional shortages are concentrated in health care."
- "Preparedness is mixed."
- "The biggest bottlenecks tend to appear where structural factors limit the flow of talent."

Partie prenante 26

Informations générales

Type d'acteur : Organisme communautaire
Date : 23 avril 2026
Durée : 42 minutes

Contexte

L'entretien visait à discuter du rôle d'un centre communautaire de Cold Lake dans l'intégration des nouveaux arrivants en matière d'apprentissage linguistique.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Rôle dans l'apprentissage linguistique

L'organisme joue un rôle central dans l'intégration des nouveaux arrivants par l'offre de cours d'anglais structurés (de niveau débutant à avancé), incluant des formations spécifiques, comme l'anglais en milieu de travail et la préparation au test CELPIP. Les formations sont offertes gratuitement, financées par le gouvernement provincial, et s'échelonnent sur des périodes de dix semaines. Malgré la pertinence de ces formations, leur fréquentation demeure variable.

Thème 2 : Contraintes de participation et de capacité d'action

La participation aux programmes et la stabilité de l'offre dépendent de plusieurs facteurs. La demande est influencée par le climat, les mouvements migratoires et certaines caractéristiques culturelles ou religieuses. De plus, la population étant très transitoire, l'organisme doit constamment relancer ses efforts de promotion. À cela s'ajoutent une équipe réduite et des ressources limitées, ce qui complique le recrutement et le maintien de personnel qualifié. Même si les besoins sont présents, ces contraintes créent une instabilité qui empêche de bâtir une offre durable.

Thème 3 : Principaux défis d'intégration

Plusieurs obstacles majeurs à l'intégration ont été identifiés, dont une barrière linguistique importante pouvant mener à l'isolement social et à des enjeux de santé mentale, des difficultés liées au transport et à la dispersion géographique, un choc culturel et climatique, ainsi qu'une tendance à se regrouper entre personnes de même origine, ce qui limite l'acquisition de l'anglais. Ensemble, ces facteurs freinent la participation sociale et professionnelle des nouveaux arrivants et ralentissent leur établissement durable dans la communauté.

Thème 4 : Faible mobilisation des francophones

La participation des francophones aux programmes d'apprentissage de l'anglais demeure limitée. Plusieurs hypothèses sont évoquées : méconnaissance des formations, perception d'un niveau suffisant en anglais ou absence de liens structurés avec les organismes francophones. Malgré certaines démarches, les collaborations restent ponctuelles et peu structurées, ce qui limite la portée auprès de ce public.

Thème 5 : Enjeux de rétention

Selon l'intervenante, la perception d'un manque d'infrastructures, de services et d'opportunités influence la capacité des individus à se projeter dans la communauté. L'accès à des emplois stables et adéquatement rémunérés demeure un élément déterminant. Par ailleurs, un changement de posture est évoqué, où l'établissement durable passe par une transition vers un sentiment d'appartenance et d'engagement envers la communauté.

Verbatims clés

- "If they don't speak English, they're toast."
- "People come and go constantly."
- "Instead of mixing with locals, they create their own groups."
- "Until you make this town your own, things won't change."

ANNEXE 3

Synthèse des consultations postsecondaires

Partie prenante 1

Informations générales

Type d'acteur : Institution postsecondaire
Date : 3 mars 2026
Durée : 60 minutes

Contexte

L'entretien avait pour objectif de documenter l'impact d'un collège sur l'attraction, la formation et la rétention de la main d'œuvre, en mettant l'accent sur les facteurs influençant l'établissement durable des travailleurs, y compris ceux de la communauté francophone.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Présence francophone très limitée

La présence d'élèves francophones dans l'établissement demeure marginale et non structurée. Lorsqu'il y en a, il s'agit généralement d'athlètes qui viennent poursuivre leurs études en jouant au hockey. Ce phénomène n'est pas dû à une limite de places, mais plutôt à l'absence de mécanismes formels de recrutement et de passage entre les écoles francophones et le collège. Les quelques étudiants francophones présents proviennent principalement de parcours indirects.

Thème 2 : Offre alignée avec les besoins régionaux

L'établissement présente un bon alignement avec les besoins du marché du travail, notamment dans les secteurs des métiers, de la santé, des services sociaux, des dépendances et des technologies. Cependant, la capacité d'accueil diffère en fonction des programmes : certains, tels que ceux en santé, atteignent rapidement leur capacité maximale, tandis que d'autres ont encore une marge de progression.

Thème 3 : Programmes avec capacité disponible

Plusieurs programmes existants pourraient accueillir davantage d'étudiants, tels que ceux des métiers, du travail social, des conseillers en toxicomanie, de l'informatique et des programmes de santé. Récemment, le collège a obtenu des places supplémentaires du gouvernement de l'Alberta pour la formation professionnelle des métiers.

Thème 4 : Liens avec la région

L'intervenante mentionne que la décision des étudiants de rester dans la région dépend en grande partie de leurs attaches et de leur capacité à s'insérer dans le marché du travail local pendant leurs études. Selon elle, les étudiants issus de milieux ruraux ou ayant participé à des expériences d'apprentissage en milieu de travail (stages, placements) sont plus susceptibles de demeurer dans la région. À l'inverse, les taux de rétention des étudiants provenant de l'extérieur ou suivant des parcours à distance présentent des taux de rétention plus faibles.

Thème 5 : Limites des formations à distance

Selon les observations, les programmes d'études en ligne offrent un accès accru à l'éducation, mais ne contribuent pas significativement à la rétention. L'absence de contact en personne, de réseaux sociaux et professionnels locaux ainsi que de liens directs avec les employeurs réduit les chances de s'établir durablement dans la région.

Thème 6 : Repositionnement institutionnel

L'institution a entrepris de repositionner son image et ses stratégies de recrutement. Elle intervient maintenant plus tôt dans le parcours des étudiants (dès le secondaire) et implique davantage les parents. L'institution reconnaît qu'il faut commencer les efforts de recrutement dès la 7e année plutôt qu'en 12e année. Des mesures telles que les crédits à double reconnaissance, les événements de sensibilisation aux programmes et les accords avec les districts scolaires cherchent à accroître le nombre d'inscriptions locales. Cependant, l'intervenante confirme que ces efforts sont insuffisants ou inexistants dans les écoles francophones.

Thème 7 : Contraintes de la région

L'intervenante souligne que de nombreux facteurs externes influencent la force d'attraction, tels que le manque de services de garde, des restrictions dans l'offre de services et une image négative des milieux ruraux. D'après elle, ces éléments ont un impact direct sur la décision des étudiants et des travailleurs de s'installer ou non dans la région, en particulier pour les familles et les professionnels qualifiés.

Thème 8 : Potentiel des parcours hybrides

Les accords de transfert et les programmes hybrides (combinaison d'enseignement local suivi d'études ailleurs) pourraient accroître l'attrait et la fidélisation des étudiants. Ces modèles permettent aux étudiants de réduire leurs coûts, de maintenir une présence locale en début de parcours et d'augmenter les probabilités de retour en région à moyen terme.

Thème 9 : Accord formel de double reconnaissance de crédits

Un accord formel de double reconnaissance de crédits est en place avec le conseil scolaire francophone du Centre-Est. Cet accord est standardisé et couvre l'offre de cours, les modalités de coûts et l'accès à des cours universitaires gratuits. Toutefois, l'utilisation effective par les étudiants francophones demeure très limitée. Récemment, la direction du conseil scolaire francophone a sollicité l'établissement pour effectuer une tournée des écoles afin de promouvoir les occasions de double crédit.

Thème 10 : Possibilités offertes par les ententes de transfert

Pendant l'échange, des occasions de partenariats avec des établissements francophones sont identifiées, notamment grâce à des accords de transfert de crédits vers des programmes universitaires (par exemple des baccalauréats en arts, en sciences ou en soins infirmiers dispensés en français). À ses yeux, ces ponts pourraient permettre de développer des parcours éducatifs complets en français ou bilingues, tout en assurant une présence initiale des jeunes en région.

Verbatims clés

- « If there are francophone students here, it's a very low number. »
- « Trades for sure. That's huge in Northeastern Alberta right now… Social work is huge here and addictions… Computer science actually is also huge right now and health programs fill very quickly. »
- « Students who come from rural areas are much more likely to stay rural. »
- « When programs are fully online, they're not staying in the community. »
- « A lack of daycare is a huge barrier for attracting people to this region. »
- « There are opportunities to collaborate with Campus Saint-Jean through block transfer pathways. »
- « We do have an agreement with Francophone school board… But then what does, how do we operationalize that into our coordinator talking to the principals… I think is probably the missing piece right now. »
- « We have lots of folks who come to us to learn English. And if it takes three years, it takes three years. Our mandate is that we offer foundational literacy, numeracy, digital skills. »

Partie prenante 2

Informations générales

Type d'acteur : Institution postsecondaire
Date : 16 mars 2026
Durée : 36 minutes

Contexte

L'entretien visait à capturer la perspective d'un représentant d'une institution postsecondaire francophone d'Edmonton, mais qui a une présence en ligne forte, pour éclairer l'offre de formation, les partenariats éducatifs et les liens possibles avec les exigences du marché du travail.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Profil des étudiants

L'institution confirme qu'une proportion importante des étudiants est issue de l'immigration francophone (évaluée à 20-30 %), particulièrement des pays africains. De nombreux étudiants doivent suivre des cours d'anglais supplémentaires pour atteindre le niveau linguistique nécessaire pour réussir leurs études et s'intégrer sur le marché du travail. De plus, des manques de compétences technologiques et numériques sont également observés chez certains nouveaux arrivants.

Thème 2 : Offre de formation à distance

L'établissement propose des programmes qu'on peut suivre entièrement ou partiellement en ligne. Pour l'éducation de la petite enfance et les techniques en administration des entreprises, ces programmes seront entièrement en ligne à partir de l'automne 2026. Les options d'apprentissage en ligne permettent à des étudiants résidant hors d'Edmonton de suivre des formations à distance, sans avoir à se déplacer. Cependant, la participation en provenance du Centre-Est reste très restreinte, principalement en raison d'un déficit d'information sur la disponibilité de ces programmes en ligne.

Thème 3 : Manque de visibilité et d'information

Un problème majeur identifié par l'intervenant est que les gens du Centre-Est ignoraient que le Centre collégial offrait des programmes de petite enfance en ligne. Ces communautés, situées en Saskatchewan, avaient l'habitude de s'adresser au Collège Mathieu pour leurs besoins éducatifs. Récemment, l'établissement leur a communiqué l'existence de ses nouveaux programmes en ligne, ce qui a favorisé une plus grande coopération.

Thème 4 : Développement de nouveaux programmes

L'établissement travaille actuellement à la création d'un programme en intervention éducative en milieu scolaire (aide-élève). Ce programme, prévu pour être mis en œuvre dans deux ans, sera offert en mode comodal, c'est-à-dire en classe et en ligne simultanément. Il a pour but de satisfaire une demande formulée depuis plusieurs années par les conseils scolaires francophones et les écoles d'immersion. Le but est de former des intervenants qui pourront aider les élèves en classe, dans un contexte où aucun programme de ce type n'existe actuellement en français en Alberta.

Thème 5 : Collaboration pour les milieux de stage

Les programmes comprennent plusieurs stages pratiques en milieu professionnel, par exemple dans les garderies, les écoles et les établissements médicaux. Ces collaborations impliquent divers partenaires, comme les conseils scolaires, des organismes communautaires et des opérateurs privés. À l'heure actuelle, aucun accord formel n'a encore été conclu avec le Centre-Est. Le recrutement de stages demeure une tâche continue pour garantir que les élèves puissent effectuer leur formation pratique. Les stages en milieu professionnel sont largement répandus dans la région d'Edmonton.

Thème 6 : Défis liés aux stages

Le Centre est restreint à seulement 30 places par an dans son programme de petite enfance, en raison du nombre limité de stages disponibles. La recherche de stages est un défi constant, et l'institution indique qu'elle serait en mesure de trouver des milieux de stage pour les étudiants du Centre-Est, mais, sans étudiants de cette région, elle n'a pas pris d'autres mesures pour établir des partenariats de stages à cet endroit.

Thème 7 : Rôle des microcertifications

L'institution s'engage de plus en plus dans la création de microcertifications pour les personnes actuellement employées. Ces formations courtes permettent aux participants d'acquérir des compétences spécifiques, telles que la gestion comptable ou l'accompagnement d'enfants présentant des besoins particuliers (autisme). Cette approche répond à la demande des travailleurs qui cherchent à améliorer leurs compétences sans s'engager dans un programme de formation complet de plusieurs années.

Thème 8 : Demande pour les programmes existants

L'établissement mentionne qu'il n'a pas de problème de recrutement. Au contraire, il refuse des candidats et a atteint sa capacité maximale dans certains programmes. Tous les programmes (petite enfance, administration des affaires, préposé aux soins de santé) se remplissent facilement.

Verbatims clés

- « Les programmes peuvent être suivis entièrement en ligne pour les étudiants qui vivent à l'extérieur d'Edmonton. »
- « Il n'existe actuellement aucun programme en intervention éducative en français en Alberta. »
- « Une grande partie de nos étudiants provient de l'immigration francophone. »
- « Les gens là-bas ne savent même pas qu'on existe. Ils savent qu'on a un programme en petite enfance, mais ils ne savent pas que la formation peut être offerte en ligne. »
- « Le programme d'éducation de petite enfance dont toute la formation peut être donnée en ligne. Donc, les personnes de l'extérieur, dont le Centre-Est, peuvent avoir accès au cours de ce programme. »

Partie prenante 3

Informations générales

Type d'acteur : Institution postsecondaire
Date : 16 mars 2026
Durée : 51 minutes

Contexte

L'entrevue visait à documenter le rôle d'un établissement postsecondaire autochtone installé à l'extérieur de Saint-Paul, et à explorer les interactions possibles avec les communautés francophones dans une perspective de partenariat.

Synthèse des échanges

Thème 1 : Mission institutionnelle spécifique

L'établissement est fermement ancré dans les communautés autochtones locales, en particulier auprès des sept Premières Nations qu'il dessert. Son modèle éducatif est axé sur une approche communautaire et culturelle forte, avec une majorité d'élèves de la région. Cette orientation favorise la rétention locale, mais entrave par nature l'attractivité pour les populations externes, notamment francophones.

Thème 2 : Offre de formation diversifiée

L'institution propose une vaste gamme de programmes, entre autres en travail social, en langues autochtones, en gouvernance, en éducation et en environnement. Cependant, l'offre reste restreinte dans des secteurs à forte demande, tels que les métiers spécialisés, malgré la disponibilité d'infrastructures existantes. Des discussions sont en cours pour relancer certains programmes afin de répondre aux demandes des communautés.

Thème 3 : Modèle de formation hybride

L'utilisation de formats hybrides (c'est-à-dire en ligne avec des séjours ponctuels en présentiel) permet d'élargir l'accès à la formation, même pour les étudiants situés hors région. L'institution reconnaît que cette flexibilité réduit la nécessité de s'établir physiquement dans la communauté, ce qui limite l'impact de la formation sur la rétention locale de la main d'œuvre.

Thème 4 : Inscriptions influencées par l'employabilité

Les programmes directement liés à des débouchés professionnels clairs, comme le travail social, atteignent généralement leur pleine capacité et présentent une bonne rétention. En revanche, les programmes axés sur la culture et les langues, bien qu'indispensables sur le plan identitaire, séduisent souvent les étudiants pour des raisons non économiques.

Thème 5 : Liens avec l'éducation francophone locale

Les relations et les partenariats entre les établissements éducatifs francophones et autochtones de la région sont non développés. Cela entrave les occasions d'apprentissage réciproque et de renforcement de la communauté.

Thème 6 : Relations intercommunautaires

L'intervenante souligne que les liens entre les groupes autochtones et francophones sont empreints d'une histoire complexe, marquée par des expériences de discrimination et des enjeux liés à la colonisation et à l'appropriation territoriale. Bien que ces tensions tendent à s'atténuer chez les jeunes générations, elles persistent chez certains groupes et continuent d'influencer les perceptions et les interactions actuelles.

Thème 7 : Potentiel de collaboration

L'intervenante perçoit un grand potentiel de collaboration avec les institutions francophones, en particulier dans les domaines de la linguistique, de l'éducation et de la culture. Le renforcement des alliances et la mise en place de projets communs pourraient contribuer à dynamiser les deux communautés et à atteindre des objectifs communs de préservation linguistique et d'attraction de main d'œuvre. L'institution perçoit le Conseil scolaire francophone du Centre-Est comme une ressource inestimable, en particulier pour son expérience en éducation immersive et son travail avec des élèves dont le français n'est pas la langue maternelle. Il souhaite renforcer ses liens avec cette institution.

Thème 8 : Ententes de transfert des crédits

L'institution offre un programme de transfert des crédits aux étudiants. Cela leur permet de débuter un diplôme général, puis de postuler à l'Université de l'Alberta pour le Aboriginal Teacher Education Program (ATEP). L'institution travaille actuellement sur l'accréditation de trois programmes d'enseignement : primaire et secondaire en anglais et primaire en Dené. Un accord de transfert groupé est en place avec l'Université de l'Alberta pour les étudiants du programme de premier cycle en études autochtones.

Thème 9 : Infrastructure pour l'enseignement aux métiers

L'établissement dispose d'une infrastructure pour les métiers (menuiserie, mécanique, soudure) qui n'est plus utilisée, mais qui pourrait être remise en service. L'organisation s'engage dans des discussions pour relancer des programmes de métiers afin de répondre aux demandes des communautés.

Verbatims clés

- « Our biggest population comes from our communities. »
- « The social work program is generally full to capacity. »
- « The desire to take language programs is high, but not necessarily because it leads to a job. »
- « We are discussing bringing trades programming back because communities are expressing that need. »
- « There are still some underlying tensions related to historical experiences between communities. »
- « Having the French school in St. Paul is a valuable asset… it provides an opportunity for us, especially if we wanted to move into immersion education to see how it's done. »

ANNEXE 4

Commentaires de la concertation régionale, par thématique

Il est important de souligner que, dans les prochaines pages, les commentaires de la concertation sont présentés dans leur forme originale. Aucune révision exhaustive en termes de grammaire ou de style n'a été effectuée pour préserver l'authenticité, la spontanéité et la richesse des contributions. Par conséquent, certaines phrases peuvent avoir une structure inhabituelle, quelques anglicismes peuvent être présents et plusieurs termes peuvent être utilisés de manière non conventionnelle. Cela reflète les expériences vécues par les participants. Seuls les commentaires dont la formulation pourrait prêter à confusion ont été légèrement retouchés ou reformulés.

De plus, quelques personnes ayant participé aux discussions étaient anglophones. Leurs observations ont été conservées dans leur langue d'origine, sans traduction, pour conserver la justesse des échanges. Pour faciliter la lecture du rapport, les commentaires rédigés en anglais ont été regroupés à la fin de chacune des quatre thématiques plutôt qu'intégrés directement parmi les commentaires en français.

3.1 Thème 1: Barrière informationnelle

Les consultations sur le terrain ont révélé des difficultés concernant la visibilité, la promotion et l'image de la région auprès des travailleurs potentiels. Plusieurs estiment que les opportunités professionnelles, les atouts et la qualité de vie qu'offre le Centre-Est demeurent peu connus ou insuffisamment mis en valeur. Ils soulignent également que l'information accessible aux candidats est parfois incomplète ou ne reflète pas adéquatement les réalités de la région, ce qui influence parfois leurs attentes et leur décision de s'y établir.

Pour ce thème, les participants ont été invités à réfléchir aux moyens d'accroître l'attrait du Centre-Est auprès de la main d'œuvre francophone. Les échanges ont porté sur les messages à mieux communiquer, ainsi que sur la façon de renforcer le positionnement comme destination de choix pour vivre et travailler en français.

Les commentaires recueillis sont présentés à la page suivante.

3.1.1 Commentaires des participants au thème 1

- Partenariat entre le Collège Portage et le campus Saint-Jean
- Place clé pour diffuser les ressources : bureau de poste, école, église, ACFA, Shaw House Visitor Centre & Interpretive Centre, bureau touriste
- Codes QR : santé (services), éducation, immobilier, transport, activité touristique
- Éloignement/manque de services
- Transport en commun manque
- Difficulté à trouver le logement
- La langue française, presque inexistant
- La perception de manque d'information
- Salaires compétitifs
- Communauté isolée
- Ce sont les mêmes personnes qui font tout, alors il faudrait déléguer des tâches,
- comme les codes QR qui serviraient les services en français
- L'utilisation de l'intelligence artificielle
- Formation sur l'utilisation des réseaux sociaux
- ACFA : faire une vidéo de promotion pour chaque région et la publier sur sa chaîne YouTube
- La province pourrait faire beaucoup plus de promotion. Elle en fait seulement durant le mois de la francophonie
- Voir les belles images des régions
- Déléguer les tâches et responsabilités à plusieurs personnes pour réduire la charge de travail et optimiser la transmission des informations. Embaucher plus de personnes pour englober plus de secteurs dans la région
- Promouvoir la région et ses avantages dans les institutions, les sites et les bâtiments municipaux, tant dans les grandes villes que dans les petits villages, afin de combattre la désinformation, de souligner l'ouverture aux communautés minoritaires et de montrer leur avenir dans la région
- Discussion avec les municipalités sur la traduction des informations. Exemple : un site Web municipal, bilingue
- Promotion sur la part des municipalités sur l'importance du bilinguisme
- Retravailler la campagne de promotion « services en français » pour tous les commerces en région. En voyant ce petit panneau, les gens pourraient savoir qu'ils peuvent demander un service en français chez le dentiste, à l'épicerie, à la banque, etc.
- Les informations doivent être partagées de façon intentionnelle
- Présenter le vrai portrait régional (le climat, service en français)
- Assurer une concertation régionale entre les partenaires

- Promotion sur les réseaux sociaux
- Promotion des cours d'anglais, décrocher l'obtention du permis à conduire
- Travailler avec les partenaires anglophones qui font ce même travail
- Publicité à travers les médias sociaux, radio, affiches, pancartes, ACFA, conseil du village, dépliants
- Plusieurs portes d'entrée. Pas seulement une porte.
- Bilinguiser les informations
- Délégation des responsabilités
- L'utilisation de l'intelligence artificielle pour identifier des thèmes de discussion sur les réseaux sociaux
- Travailler avec d'autres programmes collaboratifs (ex. : Tourisme Alberta)
- Prioriser l'information
- Besoin de transport (Greyhound)
- Informations fausses et fragmentées et mythes. L'information doit être centralisée et démystifiée. Mettre de l'information aux endroits innovateurs (ex. : aéroport, l'autoroute/l'entrée des communautés)
- Formation sur l'optimisation des réseaux sociaux
- Message : « il y a de l'avenir en région », « la nature », « le cadre de vie »
- Échanges jeunes : été/employé d'été
- Pour les cours de conduite, avoir un examinateur (au moins un bilingue) facilite l'obtention du permis plus rapidement, puisque nous ne parlons pas l'anglais.
- Visibilité augmentée. Les jeunes sur différentes plateformes populaires (Ex. : Instagram, Tik Tok, Facebook). Témoignages réels, algorithme
- Une application régionale (provinciale avec filtre) francophone pour les activités, événements et emplois
- Contacter la ville de Bonnyville pour avoir des partenariats de marketing de la ville et inclure la francophonie
- Vidéo de chaque ville avec communauté francophone sur le site Web (par YouTube) sur chaque région et un guide PDF
- Cours d'anglais existant, gratuit dans toute la région
- Accrocher les organisations anglophones
- Bilinguisme : le service provincial
- Publier les brochures du gouvernement en français
- Réseaux sociaux
- Un organisme qui fait la promotion de la région
- La promotion en français et en anglais
- Rejoindre/attirer les nouveaux arrivants avant leur installation

- Présenter l'information au complet (hivers, services en anglais…)
- Portail d'information de tous les organismes francophones dans la région
- Promouvoir la visibilité
- Obtention du permis de conduire
- Concertation d'information entre les ACFA

Commentaires anglophones

- A declaration on a regional level that we are a bilingual region. Well, it may not be official or required. There is buying and support because there is value there. This needs to proceed with any messaging (digital/hardcopy/signage). It needs to be accepted and acknowledged by our municipalities to adopt and implement. With the current AI, translation is less of a barrier. This requires collaboration across municipalities and organizations
- Cognition of who we are trying to reach. What are they looking for? What is important to them who offers those resources? What happened to the welcome wagon? Who understands the importance of this in welcoming and creating an inclusive environment, in both languages?
- Adapting the medium to the user; this can be a strain on the providers capacity. This creates complex complexity but achieves greater reach.
- The role of elected officials in information sharing
- Job descriptions in both languages, regardless of the employer's first language. Employers must have access to language resources and ability to communicate with new staff through transition
- For municipalities, when information comes in where does it go? Are the people educated about what to do with the information? Are they aware of the community groups?
- Can employers and municipalities highlight bilingualism as an asset for job descriptions. The more people see and hear themselves in others, the more it spreads. (French language, and culture.)
- FCSS's can host a community meeting asking everyone how they can contribute in both languages
- Language conversion application on municipal websites
- Welcome wagon grants for tourism offices /FCSS's on community services (realtors, property managers, military base, transition coordinators, economic development, promotion)
- Something simple like a booklet
- Welcome wagon package. Who gets that information?
- Adopting the medium to the generation. Start with the end user in mind
- Artificial Intelligence: using it to translate (leverage)

3.2 Thème 2: Barrière territoriale

De nombreux obstacles liés à l'accueil et à l'établissement des travailleurs et de leur famille sont à prendre en compte. Les enjeux souvent soulevés concernent l'accès au logement, la disponibilité des services essentiels, le transport, les appuis à l'établissement ainsi que l'accompagnement offert lors de l'arrivée. Ces facteurs influencent directement la capacité des nouveaux arrivants à s'établir durablement dans le Centre-Est et à envisager leur avenir dans la communauté.

Les participants ont été invités à réfléchir aux conditions nécessaires pour favoriser une installation réussie et durable des travailleurs francophones. Les échanges ont porté sur les premières étapes de l'établissement, les ressources actuellement disponibles ainsi que les solutions susceptibles d'améliorer l'accueil, l'accès aux services et la qualité de vie des nouveaux arrivants.

Les commentaires recueillis sont présentés ci-dessous.

3.2.1 Commentaires des participants au thème 2

- On est loin des grandes villes pour les divers services
- Pas vraiment de transport en commun
- Difficulté à trouver des logements
- Plus difficile de retrouver du français
- Enrichir les sites internet d'information/ressources disponibles (Ex. : site pour trouver des logements, des informations pour les transports en commun, etc.)
- Assurer que les directions savent contacter la FRAP quand il y a de nouveaux arrivants
- Est-ce possible qu'un conseil scolaire ait accès au fonds pour construire ou appartenir des logements de moindre coût ?
- Ajoute des informations sur les sites de l'ACFA par rapport aux logements, transports, etc.
- Communication des organismes (ex. : FRAP à toutes les parties prenantes)
- Développer la région. Présence physique d'un représentant de la francophonie
- Trouver un navigateur francophone qui pourrait montrer les services, les affaires sur place, les événements, les coins de la région
- Améliorer le transport (un bus public, par exemple) pour se déplacer entre les régions
- Diversification des organismes présents pour ne pas faire la même activité
- Transport Uber
- L'application Amigo ou Poparide pour le covoiturage
- Comité d'accueil
- FRAP : avoir un navigateur en région

- Organiser plus d'activité et échange sur la culture
- Rédiger des annonces en français
- Répartir le financement pour assurer que plusieurs organismes peuvent offrir des services au lieu de garder le client pour se financer
- Organisme qui accueille les nouveaux arrivants en français
- L'existence des structures de soutien
- Réseaux sociaux, pancartes
- Guide à l'établissement. FRAP
- Uber
- Transport en commun
- Organismes francophones d'intégration pour éviter l'isolement social
- Triangle : lien entre logement, emploi et communauté
- Ce sont les mêmes personnes qui font tout; il faut rétablir les responsabilités et les tâches
- Il y a beaucoup de ressources qui existent déjà, mais pas nécessairement que le monde sait que cela existe
- Mettre en place des agents de liaison dans chaque région pour appuyer les nouveaux
- Le navigateur doit être bien mis en contact directement à son arrivée pour être soutenu. Pousser vers les événements communautaires. Embauché à temps plein
- Transport accessible pour les trajets, dans les villes de la région au grand centre. Il n'y a pas d'Uber, taxi ou bus dans certaines villes. Il faut favoriser la présence. Il faut mettre les applications de covoiturage avant de mettre ce genre de ressources
- Conditions d'installation : communication au sujet d'où trouver l'information, comment savoir où aller, visibilité, guide de l'établissement
- Solution réaliste : acquisition de logement, réseaux sociaux, grandes affiches à l'entrée des villages, liste des propriétaires francophones qui louent
- Navigateur en établissement
- Initiatives existantes sous-exploitées : Facebook Marketplace et Rental, InfoMall, FRAP (2x/mois bureau)
- Point de rupture : isolement, éloignement, orientation dans le nouvel endroit
- Répertorier les logements abandonnés pour les mettre au service du public
- L'employeur aide l'employé pour trouver le logement
- Manque d'activités récréatives
- Partenariats entre organismes francophones-anglophones
- Référencement maximal anglo-franco

Commentaires anglophones

- Municipal/community level work and coordinating that at a regional level. Examples: transit, housing. No coordinating entity around these issues. There are examples of this regional coordination, however, it's often these resources are lacking in municipalities.
- Concrete conditions to settle : healthcare education, social, religion, transportation, housing, recreation (QOL). Reinforcing loop and level and success of services matter
- ACFA- underutilized, especially in non-transient communities. Additionally, provincial ACFA underutilized by communities
- Chamber of Commerce: underutilized business resources; lack of understanding of their own mandate
- Breaking points: loneliness, isolation (both on an individual and family level), acceptance, and integration
- Friendship centers, schools (especially Francophone schools) underutilized
- Increase utilization of underutilized resources

3.3 Thème 3 : Barrière économique

Il existe plusieurs défis liés à l'intégration économique et à la rétention de la main d'œuvre francophone. Parmi les enjeux les plus fréquemment soulevés figurent l'accès à des emplois correspondant aux compétences des travailleurs, les difficultés rencontrées par les conjoints dans leur recherche d'emploi, l'accès à certaines formations et certifications ainsi que les défis associés à la rétention à long terme des travailleurs et de leurs familles. Les participants aux consultations sur le terrain ont également souligné que les facteurs influençant la rétention dépassent largement la seule question de l'emploi et incluent la qualité de vie, l'intégration sociale, le sentiment d'appartenance et les perspectives offertes à l'ensemble de la famille.

Les participants ont été invités à réfléchir aux moyens d'améliorer l'accès à des emplois durables. Les discussions ont porté sur l'intégration professionnelle des travailleurs et de leurs conjoints, les mécanismes de soutien à l'emploi, les besoins en matière de formation et de développement des compétences ainsi que les actions susceptibles d'améliorer la rétention des travailleurs et de leurs familles.

Les commentaires recueillis sont présentés à la page suivante.

3.3.1 Commentaires des participants au thème 3

- Il faudrait trouver une façon que quelqu'un puisse trouver des groupes Facebook qui sont pertinents pour les nouveaux arrivants. Exemple : « québécois dans l'Ouest », « Les BC's »
- Établir des listes groupe rejoindre (utiliser IA pour trouver des groupes)
- Établir un nom de personne clé
- Il est important de savoir pourquoi le monde quitte (entrevues de sorties)
- Avoir accès à une base de données, sites, établissements pour trouver du travail facilement en lien avec les qualités, attributs, compétences d'un individu (à l'aide de l'intelligence artificielle, par exemple)
- Agrandir le personnel/ressources pour créer de l'emploi et réduire la charge de travail
- Il y a une barrière culturelle avec les nouveaux arrivants, mais avec la deuxième génération, ça sera mieux
- Enseigner au Canada n'est pas comme partout dans le monde, il faut l'apprentissage de la culture et cela pour s'étendre à d'autres secteurs
- Programme d'orientation qui suivra les familles (mentorat)
- Apprendre la langue est vraiment important pour le conjoint
- Avoir des aînés ou retraités comme famille adoptive avec des guides (FRAP/ACFA/Parallèle ?)
- La GRC trouvait du travail pour les conjoints selon leurs habilités
- Faire des entrevues de départ par quelqu'un qui n'est pas proche de l'employé avec des questions précises et standardisées (Ex. : qu'est-ce que vous avez aimé ? Qu'est-ce que vous n'avez pas aimé ? Quels sont les facteurs qui jouent dans la décision de quitter l'emploi ?)
- Les certifications pour les cours requis pour les emplois dans le domaine de pétrole sont toutes en anglais. Est-ce qu'il y a assez de demandes pour offrir des cours en français ? Ou est-ce que ça serait possible que les personnes reçoivent les certifications avant de venir ici ? (Ex. : un partenariat avec Portage College pour offrir des cours)
- Avoir une place centralisée avec les demandes d'emploi
- Avoir le campus Saint-Jean offrir des cours en ligne avec la possibilité de faire des stages en région
- Le recrutement : avoir un site global où tous les emplois en région et à Edmonton sont affichés et connecter ce site avec les réseaux sociaux
- Les deux plus gros recruteurs en français sont les écoles et l'ACFA. Quels autres emplois pourrait être avantagé d'avoir quelqu'un bilingue ? (Qu'est-ce qu'une personne bilingue peut amener ?)
- Pour la rétention des jeunes, est-ce qu'il peut avoir plus de choix d'options postsecondaires pour les plus gros métiers que les élèves peuvent faire à distance?

- Est-ce que le tourisme est assez développé ? Il pourrait y avoir une personne à temps plein qui s'occupe du tourisme, surtout de la communication et de la visibilité. Est-ce que les compagnons organismes peuvent acheter un logement et le louer aux employés ?
- Développer des occasions pour que le conjoint fait du bénévolat professionnel continue (cela pourrait nécessiter une vérification judiciaire du secteur vulnérable, ce qui est peut-être un autre facteur)
- Formation en anglais plus avancée (payé par qui ??)
- Les personnes ont besoin d'avoir un lien pour vouloir rester, soit familiale ou communauté (Ex. : congolaise)
- Formation pour les nouveaux arrivants pour trouver un emploi
- Créer des emplois pour les nouveaux arrivants
- Assurer un accompagnement personnalisé pour la famille
- Financer les formations de base (français, anglais, comptabilité, traitement de textes)
- Avoir une personne dans la région pour le marketing
- Mettre des primes sur les salaires pour des régions éloignées pour inciter la rétention des travailleurs
- Coût de logement élevé, donc ça revient au même prix qu'à Edmonton
- Offrir ou financer des cours d'anglais avancés
- Augmenter les endroits où passer le test français/anglais dans la région (pour l'immigration)
- Augmenter le financement des ressources humaines des organismes non gouvernementaux
- Offrir des occasions de bénévolat professionnel au conjoint/conjointe
- Rétention et apprentissage de la culture de l'enseignement et l'histoire de la culture francophone albertaine. Cela pourrait s'étendre dans la communauté
- FRAP, ACFA, Parallèle AB : monteras avec le nouvel arrivant. Être une famille adoptive ou avoir un guide. Cours de langue française et anglaise
- Pour l'emploi du conjoint, le réseautage (Parallèle AB), Facebook, l'utilisation d'IA pour surveiller les réseaux sociaux
- Offre du logement acheté par les entreprises ou louées à moindre coût.
- Répertoire d'établissements d'enseignement professionnel proposant des cours en français (par exemple, soudure, conduite de camion) ou collaborant avec l'Université de l'Alberta pour offrir un plus grand choix de cours spécialisés dans des domaines offrant des perspectives d'emploi prometteuses.
- Afficher les emplois des régions dans les centres d'emploi des grands centres (ces sites doivent être publicisés, accessibles, vus)
- Prime de salaire

- Utiliser les jeunes : insister pour les garder en région et faire des études en ligne
- Développer le marketing de tourisme-message, clé pour vivre ici à cause de l'eau, des espaces, de la nature, des activités, facilité pour les familles

Commentaires anglophones

- The illness and responsibility of government (federal, provincial, and municipal)
- Understanding of workforce needs within community and region is that workforce changing and/or seeing growth and how do we manage that?
- Quality of life factors for workers and more specifically their family. This includes things like social needs and resource accessibility
- Regional movement both within the community and across the region (ie: I work in St. Paul, but my spouse works in Bonnyville) for work, social, and health reasons
- Greater recognition of language barriers and support for employers. Is there a resource for employers to access French language speakers to provide services or goods?
- Attraction and retention initiatives based on the barriers identified. It requires collaboration
- More awareness, so that people understand what it means to live rural
- Quality of life has become more important in recent years than just making money
- Go back to the government. It's not about asking for more money. It's how to spend what they are already spending more efficiently and asking them what problems are they specifically trying to solve with the use of those funds?
- Having people stay local is more important than them speaking French
- The city of Cold Lake and Bonnyville created a medical transportation grant where they give $150 at a time to help families pay for medical costs that they need to go seek outside of their community. $7000 has been given out so far this year. They have recently heightened communication around this, and families are happy about it.
- Interagency groups
- Does the Francophone association advocate on behalf of current francophones who to access for services, etc. Could their involvement be heightened?
- What about improving lives for the people that are already living there?
- How to recruit people for jobs? Newcomers and current residents.
- Municipal, provincial, and federal governments all have an onus around immigration
- Can there be more assurance from the Canadian government for permanent residency?
- Postsecondary course drivers and program
- Awareness of major projects across the region

3.4 Thème 4: Barrière institutionnelle

Les consultations ont confirmé l'absence de mécanismes formels de concertation à l'échelle régionale, la dispersion des initiatives, certaines duplications d'efforts ainsi que des possibilités limitées de partage d'informations et de planification conjointe. Ces réalités limitent la capacité des organisations à agir de manière cohérente et à maximiser l'impact des ressources disponibles.

Lors de la consultation, les participants ont été invités à réfléchir aux moyens d'améliorer la coopération entre les divers acteurs. Les échanges ont porté sur différents sujets, comme les mécanismes de coordination à mettre en place, les rôles et responsabilités des partenaires, les stratégies permettant d'améliorer le partage d'information ainsi que les actions qui favoriseraient une approche davantage concertée et durable.

Les commentaires recueillis sont présentés ci-dessous.

3.4.1 Commentaires des participants au thème 4

- Présence physique en région plutôt que se dire qu'on est provincial
- Assurer un représentant francophone dans les équipes de coordination régionale anglophone
- Créer des plateformes pour que les organismes puissent se parler
- Créer une info régionale qui reflète les services de chaque organisme
- Rencontrer des agences de différents secteurs
- Avoir un centre comme la cité qui regroupe les non-organismes
- La coordination doit être sous le leadership de la région
- Créer une infolettre régionale pour connaître ce qui se passe. Publication bimensuelle ou une fois par mois
- Forum régional annuel
- FCSS/la ville/ACFA travaille plus ensemble pour aider les nouveaux arrivants francophones
- ACFA et FRAP comme navigateur pour les francophones
- Installer plus de bases francophones dans les régions un peu comme à Edmonton (s'il n'y a pas beaucoup d'organismes francophones installés dans la région)
- Travailler ensemble pour promouvoir nos services complémentaires sous le leadership de l'ACFA régionale
- Présent lors des soirées communautaires en tant que service à faire aux familles (Community awareness night à Bonnyville, Saint-Paul, Cold Lake, Lac La Biche) pour assurer que nos familles connaissent bien les services (CSCE, ACFA, FRAP, Parallèle AB, sport)

- Intégrer sur le site Web de chaque municipalité — sauvé en français. Et là, on met les liens de l'ACFA, Parallèle AB, FRAP, des conseils scolaires, etc. Sur le site Web, un onglet à part ou un onglet pour les nouveaux arrivants : les étapes et voici des informations importantes
- Informer les gens sur les octrois et les retours de services (Northern Alberta Development Bursary), l'effacement du prêt étudiant, les projets pour infirmiers et enseignants
- Représentation francophone au groupe de développement régional existant
- Partage du rapport de cette étude
- Renouvellement de l'Association des municipalités bilingues de l'Alberta (ABMA)
- Communication/collaboration
- Rencontre annuelle/bisannuelle des organisations régionales francophones et anglophones ensemble
- Convergence des planifications stratégiques au niveau régional
- Que les organismes anglophones fassent leur référencement de ces personnes vers les organismes francophones
- Avoir des « cités ». En région, souvent, tous les services ne sont pas au même endroit et cela ne facilite pas la communication ou la collaboration
- Présence physique d'agent dans la région
- Présence lors des soirées communautaires dans la région
- Regroupement des organismes francophones chaque année pour parler/présenter les financements/projets. Permettre les liens
- Faire descendre les informations des directeurs généraux des organismes par les employés. Les directeurs généraux doivent s'assurer que les équipes sont au fait des organismes francophones, de leur mission et des régions où ils ont établi des bureaux. Une infolettre régionale pourrait être envoyée trois fois par an pour informer sur l'avancement des projets et des activités (un court texte par organisme)
- Plus de discussion (interagence) quatre fois par année
- Avoir plus d'organismes basés en région ou les organismes en ville qui veulent soutenir les régions, être présent et venir sur place quelques fois par année. Créer un lien en présentiel

Commentaires anglophones

- Supporting and facilitation of conversation. Breaking down barriers / silos — who needs to be in the room? Not usually a lack of resources, but lack of coordination and communication
- Cognition of when priorities or concerns shift do, we have the organizations and people we need in the room
- Institutional tolerance/openness/intention
- The role of leadership, institutional mandate, and protectionism as a barrier and doorway to duplication
- Organized and structured events or occasions to ensure mandate understanding and collaboration
- Inconsistent government programming and funding, fueling, protectionism, and mandate creep, thus duplication
- Action = active lobbying for consistent funding
- Original declaration on being a bilingual region (choice or naturally) increases collaboration. How do we agree to consider each other? Choice
- Environmental scan of current ecosystem of institutions and initiatives. Model application
- Francophone organizations must make the first move
- Hosting or setting up events where people can discuss
- School divisions should talk to each other
- Partner with French organization - labor offers (informative)

ANNEXE 5

Plan stratégique régional 2026-2029

Orientation 1 : Renforcer la concertation régionale

L'aptitude du Centre-Est à recruter durablement une main d'œuvre francophone dépend de l'engagement concerté de nombreux acteurs issus de milieux variés. Bien que diverses initiatives régionales aient déjà été mises en place, leur succès est souvent entravé par le fait que ces organisations agissent souvent de manière indépendante, ce qui limite l'impact global de leurs actions. Cette situation freine les efforts de la région pour répondre efficacement aux besoins de main d'œuvre et faciliter l'intégration des nouveaux arrivants.

Pour assurer le succès de la stratégie, il apparaît crucial d'accroître la collaboration régionale. Une meilleure coordination permettra de clarifier les rôles et responsabilités de chacun des partenaires, d'optimiser l'échange d'informations, de promouvoir la collaboration et d'appuyer des initiatives coordonnées. Elle contribuera également à mieux aligner les efforts de recrutement, d'établissement, d'intégration et de rétention autour d'une vision régionale partagée.

Cette orientation vise à renforcer la collaboration entre les acteurs francophones et anglophones, à développer des partenariats structurants et à mettre en place des outils permettant un meilleur suivi des résultats. À long terme, elle permettra au Centre-Est de passer d'une série d'initiatives ponctuelles à une véritable approche régionale concertée, capable de maximiser l'impact des ressources disponibles et de soutenir durablement le recrutement et le développement de la main d'œuvre francophone.

Afin de soutenir cette orientation, les objectifs stratégiques suivants sont proposés :

Objectif 1.1 Créer des mécanismes formels de concertation

Objectif 1.2 Optimiser le partage des informations entre partenaires

Objectif 1.3 Développer des partenariats stratégiques ciblés

Cadre de mise en œuvre : Renforcer la concertation régionale

Objectif 1.1 : Créer des mécanismes formels de concertation

Action 1.1.1 : Constituer une table régionale de recrutement

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Les consultations ont confirmé le besoin de la région de se doter d'un cadre permanent de collaboration pour harmoniser les efforts des parties prenantes francophones et anglophones. La création d'une table régionale agirait comme principal lieu de coordination régionale, de partage d'information et de mobilisation des ressources autour d'objectifs communs. Cette démarche pourrait notamment inclure l'identification de priorités régionales, la conciliation et la coordination de certaines initiatives de recrutement, le développement de projets conjoints, la meilleure circulation des données et le partage des bonnes pratiques. Elle permettrait également de réduire la duplication des efforts et de maximiser l'utilisation des ressources existantes. La table pourrait également servir de lieu de dialogue bilingue entre les acteurs. La concertation régionale tenue à Bonnyville a permis de dégager un consensus clair autour de la nécessité d'un tel mécanisme. La table régionale constituerait le principal véhicule de coordination et de mise en œuvre des priorités incluses dans ce plan stratégique. Sa structure pourrait s'inspirer du comité Rural Attraction and Retention Society (RARS) du comté de Lac La Biche ou d'une autre structure existante à l'échelle pancanadienne. Pour sa mise en œuvre, il faudrait désigner un organisme porteur et prévoir un mandat formel, un calendrier de rencontres régulières ainsi qu'un mécanisme de suivi et de reddition de comptes.	ACFA provinciale Parallèle Alberta Francophonie Canadienne Plurielle (FRAP) Municipalités Employeurs Institutions postsecondaires Partenaires anglophones	Réunion de lancement Nombre de réunions Nombre minimal de partenaires siégeant à la table Taux de participation des organisations membres aux réunions Nombre d'initiatives coordonnées par la table	1 2 par année 15 80% 3 par année	Janvier 2027 Continu Continu Continu Continu

Action 1.1.2 : Créer un poste de navigateur francophone pour aider les travailleurs dans leur parcours d'établissement

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
La création d'un poste de navigateur francophone vise à renforcer l'employabilité et l'intégration réussie des nouveaux arrivants et de leur famille, tout en améliorant leur rétention. Le navigateur francophone pourrait fournir un soutien individualisé avant l'arrivée, pendant l'installation et au début de l'établissement, en collaboration avec les employeurs, les municipalités et les organisations locales. En travaillant de près avec les employeurs, il pourrait même être affecté au recrutement de travailleurs à l'échelle nationale et internationale. Cette fonction pourrait également être responsable de l'animation et de la coordination des activités de la table régionale de concertation (voir action 1.1.1.). En somme, ce poste serait stratégiquement situé à la confluence du recrutement national et international, de l'employabilité et du travail en établissement. Il contribuerait à renforcer l'intégration sociale et communautaire des nouveaux arrivants, à soutenir l'accompagnement des familles ainsi qu'à identifier rapidement les facteurs susceptibles de compromettre la rétention durable. Ce poste pourrait être attribué par un accord annuel et cofinancé par Parallèle Alberta et la FRAP, ou même une réorganisation des rôles déjà existants dans chacun des organismes (p. ex. conseiller en employabilité et travailleur en établissement). Plusieurs organisations anglophones ont confirmé qu'elles ne savent pas toujours vers qui recommander les francophones unilingues, et qu'un tel navigateur serait une ressource précieuse. D'ailleurs, plusieurs intervenants de la concertation ont souligné le besoin d'un navigateur francophone pour aider concrètement les nouveaux arrivants dans leurs tâches. Ces tâches sont multiples : ouvrir un compte bancaire, obtenir un permis de conduire, accéder aux soins de santé, trouver un logement, offrir un service d'assermentation de documents, etc. Certains aspects du travail et des responsabilités du poste pourraient être inspirés du programme « Recrute Nord »**[1]** de la Société économique de l'Ontario (SÉO).	Parallèle Alberta Francophonie Canadienne Plurielle (FRAP)	Poste créé et cofinancé Nombre de travailleurs accompagnés Taux de satisfaction des personnes accompagnées Nombre de réunions de la table régionale de concertation animées par le navigateur	1 30 par année 80% 2 par année	Janvier 2027 Continu Continu Continu

[1] Voir: https://www.seo-ont.ca/article/programme-recrute-nord

Objectif 1.2 : Optimiser le partage des informations entre partenaires

Action 1.2.1 : Assurer une meilleure visibilité des services francophones auprès des acteurs régionaux

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Il existe des occasions d'accroître l'accessibilité et l'utilisation des ressources en français pour les travailleurs et leur famille. Il est possible de mieux faire connaître les services francophones existants et aider les organisations anglophones à orienter adéquatement leur clientèle francophone vers les ressources appropriées. Pour atteindre ces objectifs, il serait nécessaire d'adopter une démarche proactive de sensibilisation et de mise en relation avec les municipalités, les FCSS, les chambres de commerce, les organismes communautaires, les établissements d'enseignement, les services de santé et les autres partenaires. Cette approche pourrait inclure la présentation régulière des services francophones lors des rencontres interagences, la distribution de matériel promotionnel bilingue et l'intégration des organismes francophones dans les guides d'accueil destinés aux nouveaux résidents. Il faudrait prévoir la désignation de personnes-ressources ou d'agents de liaison reconnus par les partenaires locaux afin de faciliter les communications, les références et le développement de collaborations entre les organisations. Si un poste de navigateur est créé (voir 1.1.2), cela pourrait faire partie de ses responsabilités. Cette action assurerait une meilleure continuité de l'accompagnement offert aux nouveaux arrivants. Elle faciliterait également la mise en place de partenariats entre les acteurs francophones et anglophones, en plus d'accroître la visibilité de la francophonie dans les réseaux régionaux et de maximiser l'utilisation des services existants.	ACFA provinciale ACFA régionales Parallèle Alberta Francophonie Canadienne Plurielle (FRAP) Municipalités Employeurs Institutions postsecondaires Partenaires anglophones	Nombre de présentations réalisées auprès des partenaires anglophones Nombre d'acteurs régionaux disposant d'information à jour sur les services francophones	3 par année 15	Continu Septembre 2027

Action 1.2.2 : Favoriser les contacts entre la FRAP et les organismes d'établissement anglophones

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif ultime de cette action est de renforcer la coordination entre les organismes qui contribuent à l'accueil, à l'établissement et à l'intégration des nouveaux arrivants dans la région. La mise en œuvre pourrait passer par le développement de liens structurés entre la FRAP et des organismes tels que l'Association for Healthy Communities (AHC) et les Family and Community Support Services, qui partagent des rôles complémentaires en matière d'accompagnement, d'orientation vers les services et de soutien aux familles. Concrètement, cette collaboration pourrait prendre la forme de rencontres régulières entre les organismes, de la participation de la FRAP aux réseaux interagences, ainsi que le développement d'outils communs de référencement (voir action 1.2.3). Les types de contact entre la FRAP et ces organismes engloberaient toutes les communications verbales et écrites, telles que les appels téléphoniques, les courriels et les visioconférences, utilisées pour échanger des informations au quotidien. La création d'un répertoire des services disponibles, l'identification de personnes-ressources au sein de chaque organisme et l'établissement de mécanismes simples de suivi des références pourraient également faire partie d'initiatives conjointes. À plus long terme, ces partenariats pourraient servir de fondement à des initiatives plus structurantes, comme le développement d'activités d'accueil coordonnées pour les nouveaux arrivants et leurs familles. En renforçant les liens entre les réseaux d'établissement francophones et anglophones, cette action contribuerait à améliorer l'accès aux services, à accroître la visibilité de l'offre francophone et à favoriser une intégration plus réussie des travailleurs francophones dans le Centre-Est.	Francophonie Canadienne Plurielle (FRAP) Organismes d'établissement anglophones	Nombre de rencontres formelles tenues Nombre de contacts entre la FRAP et d'autres organismes Nombre minimal de partenaires participant aux rencontres	3 par année 10 par année 5	Continu Continu Continu

Action 1.2.3 : Développer un système de référencement traçable entre organisations de services

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif de cette action est d'améliorer la continuité, la coordination et l'efficacité de l'accompagnement offert aux travailleurs francophones et à leur famille tout au long de leur parcours d'établissement. L'exécution pourrait être assurée par la mise en place d'un outil commun permettant aux organismes partenaires de faire les suivis appropriés sur les références effectuées par de tierces parties. Cette démarche assurerait une meilleure continuité des services, réduirait les dédoublements d'intervention, limiterait les ruptures dans l'accompagnement et maximiserait le référencement entre les organismes francophones et anglophones. Cette approche pourrait être chapeautée par la FRAP et inclure le développement d'une plateforme numérique régionale, ou un outil commun de référencement plus simple avec l'identification de points de contact dans chaque organisation participante, l'établissement de protocoles de partage d'information ainsi que la formation des intervenants à l'utilisation du système. Un projet pilote pourrait être déployé dans une communauté précise avant une mise en œuvre graduelle à l'échelle régionale. Les données recueillies permettraient de mieux comprendre les parcours d'établissement, d'identifier les lacunes de services, d'orienter les ressources vers les besoins les plus importants et de mesurer l'impact collectif des interventions réalisées. Les résultats pourraient être présentés périodiquement à la table régionale de concertation afin de soutenir la prise de décision et l'amélioration continue des services. Cette initiative contribuerait à renforcer la collaboration, à améliorer l'expérience des nouveaux arrivants et à doter la région d'outils concrets pour évaluer l'efficacité de ses efforts en matière d'attraction, d'établissement et de rétention de la main d'œuvre francophone.	Francophonie Canadienne Plurielle (FRAP) ACFA provinciale ACFA régionales Réseau santé Alberta Parallèle Alberta Partenaires anglophones	Outil développé et déployé Nombre d'organisations participantes Nombre de références reçues des partenaires anglophones	1 12 30 par année	Juin 2027 Juin 2027 Continu

Objectif 1.3 : Développer des partenariats stratégiques ciblés

Action 1.3.1 : Créer un rapprochement entre University nuhelot'ine thaiyots'i nistameyimakanak Blue Quills et le Conseil scolaire du Centre-Est

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif de créer un rapprochement entre University nuhelot'ine thaiyots'i nistameyimakanak Blue Quills et le Conseil scolaire du Centre-Est est de développer une relation de confiance, de dialogue et de collaboration entre les institutions éducatives autochtone et francophone de la région. La mise en place de mécanismes formels d'échange permettrait aux deux entités de mieux se connaître, de comprendre leurs réalités respectives et d'identifier des intérêts communs en matière d'éducation, de développement communautaire, de préservation linguistique et de formation. Durant les consultations, les représentants de University nuhelot'ine thaiyots'i nistameyimakanak Blue Quills ont montré un grand intérêt pour ce rapprochement. Cette démarche pourrait inclure l'organisation d'une première rencontre entre les directions, la création d'espaces de dialogue réguliers ainsi que l'identification de projets pilotes permettant de bâtir progressivement une relation de confiance. Des initiatives à explorer pourraient inclure la réalisation d'activités conjointes entre étudiants et employés, des échanges d'expertise en matière de revitalisation linguistique, des initiatives de sensibilisation interculturelle ainsi que l'exploration d'occasions de collaboration liées aux langues autochtones, à la francophonie et à l'éducation. Cette initiative contribuerait à renforcer les relations, à réduire les cloisonnements institutionnels et à créer les conditions favorables au développement futur de projets éducatifs, culturels et professionnels communs.	ACFA provinciale Parallèle Alberta Francophonie Canadienne Plurielle (FRAP) Municipalités Employeurs Institutions postsecondaires Partenaires anglophones	Réunion de lancement Nombre de réunions Nombre minimal de partenaires siégeant à la table Taux de participation des organisations membres aux réunions Nombre d'initiatives coordonnées par la table	1 2 par année 15 80% 3 par année	Janvier 2027 Continu Continu Continu Continu

Action 1.3.2 : Formaliser un partenariat opérationnel entre Alberta Hub et Parallèle Alberta

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Un partenariat formel avec Alberta HUB aurait le potentiel de permettre à Parallèle Alberta de participer davantage aux mécanismes de coordination régionale déjà en place et de tirer profit des outils, données et réseaux développés par Alberta HUB. Cette démarche pourrait notamment inclure l'utilisation et l'adaptation en français des profils régionaux, des fiches d'information et des outils de marketing territorial produits par Alberta HUB, afin de mieux faire connaître les possibilités d'emploi, d'investissement et d'établissement offertes dans le Centre-Est. Elle pourrait nécessiter l'identification des contenus les plus pertinents à traduire ainsi que la mobilisation de sources de financement permettant leur adaptation et leur diffusion en français. Ces ressources pourraient par la suite être disponibles sur le site internet « Vivre et travailler dans le Centre-Est de l'Alberta » (voir action 3.1.1.). Le partenariat pourrait également favoriser une meilleure intégration des autres organismes francophones au sein des activités et mécanismes de concertation d'Alberta HUB, comme par la participation aux forums régionaux, aux événements liés aux grands projets économiques et aux initiatives de développement de la main-d'œuvre. Augmenter la présence dans les activités d'Alberta HUB permettrait de mieux mettre en évidence les réalités, les besoins et les opportunités propres aux communautés francophones de la région. Cette collaboration favoriserait également une plus grande convergence des stratégies de développement régional.	Parallèle Alberta Alberta Hub	Nombre d'initiatives conjointes mises en œuvre entre Alberta HUB et les partenaires francophones régionaux	2 par année	2028
		Nombre d'outils régionaux d'information traduits et diffusés en français	5	2028
		Nombre d'activités, de rencontres ou d'initiatives réalisées conjointement entre Alberta HUB et Parallèle Alberta	2 par année	En continu

Action 1.3.3 : Coordonner les initiatives des trois ACFA régionales du Centre-Est

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
La mise en œuvre de cette action pourrait passer par la mise en place d'un mécanisme de planification et de concertation regroupant les trois ACFA régionales afin de favoriser une approche plus complémentaire du développement communautaire et de la recherche de financement. Ceci pourrait inclure la tenue de rencontres de planification stratégique, la cartographie des projets en cours et le partage d'information sur les programmes disponibles ainsi que l'élaboration d'un calendrier commun des appels de projets et des échéances de financement. Elle pourrait également permettre d'identifier des occasions de collaboration, de développer des projets complémentaires et de présenter, à l'occasion, des demandes conjointes ou des positions communes auprès des bailleurs de fonds. En guise d'exemple, l'ACFA de Plamondon–Lac La Biche pourrait partager son savoir-faire en matière de gestion d'une garderie francophone avec l'ACFA de Bonnyville–Cold Lake dans le but d'étudier la viabilité de créer de nouvelles places. De telles collaborations permettraient de transférer les connaissances acquises, d'éviter que chaque organisme reparte de zéro et d'accélérer le développement de services. Une telle approche favoriserait le partage de bonnes pratiques, la mutualisation de certaines ressources et une meilleure coordination des priorités d'investissement. Cette initiative contribuerait à réduire le dédoublement des démarches et à accroître l'efficacité des efforts de financement. Elle permettrait d'assurer une utilisation plus stratégique des fonds disponibles, de soutenir des projets à plus forte portée régionale et de renforcer la collaboration, tout en respectant les spécificités et les réalités uniques de chacun.	ACFA régionale de Plamondon – Lac La Biche ACFA régionale de Bonnyville – Cold Lake ACFA régionale de Saint-Paul	Nombre de rencontres de coordination Nombre de projets développés conjointement Nombre de demandes de financement coordonnées	2 par année 3 2	En continu 2029 2029

Orientation 2 : Positionner la région comme destination francophone

Le Centre-Est offre de nombreux avantages pour les travailleurs et leur famille. Les coûts de la vie y sont généralement plus abordables qu'en régions urbaines et il se distingue par son cadre naturel remarquable et ses communautés chaleureuses. La région dispose aussi d'opportunités d'emploi dans divers secteurs connaissant une forte demande de main d'œuvre. Malgré ces avantages, la Centre-Est demeure largement méconnue auprès des travailleurs potentiels, qu'ils proviennent d'autres provinces canadiennes ou de l'international. Les consultations réalisées dans le cadre de cette démarche démontrent que plusieurs candidats ignorent l'existence même de ces communautés francophones, de leurs services et des occasions professionnelles qui s'y trouvent.

Dans un marché du travail hautement concurrentiel pour recruter des talents, il est crucial de mettre au point une offre attrayante, logique et sincère. Pour attirer des travailleurs, il ne suffit pas de mettre en avant que les opportunités d'emploi. Nous devons également mettre en valeur l'ensemble de l'expérience offerte par la région. Cette approche doit toutefois demeurer réaliste afin d'éviter les écarts entre les attentes des candidats et les réalités du milieu rural, une réalité qui a été bien lors des consultations sur le terrain. Le manque d'information ou de l'information incomplète ou fausse nuit à la rétention des travailleurs une fois établis.

Cette orientation à accroître la visibilité des communautés francophones, à améliorer la préparation des nouveaux arrivants avant leur arrivée et à rendre la francophonie plus visible dans l'espace public. Elle contribuera à créer un climat d'accueil favorable, à améliorer la qualité des candidatures reçues et à assurer une meilleure adéquation entre les besoins du territoire et les profils recrutés. À long terme, cela permettra au Centre-Est de se distinguer en tant que région francophone respectée, capable d'attirer des travailleurs et des familles qui ne recherchent pas seulement un emploi, mais aussi un endroit pour construire leur avenir.

Afin de soutenir cette orientation, les objectifs stratégiques suivants sont proposés :

Objectif 2.1 Accroître la visibilité des communautés francophones

Objectif 2.2 Faciliter la préparation à l'établissement

Objectif 2.3 Renforcer la présence visible de la francophonie

Cadre de mise en œuvre : Positionner la région comme destination francophone

Objectif 2.1 : Accroître la visibilité des communautés francophones

Action 2.1.1 : Mettre sur pied un programme régional de découverte des communautés rurales francophones du Centre-Est

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Les consultations ont démontré que plusieurs nouveaux arrivants arrivent avec une connaissance limitée du territoire, ce qui entraîne des attentes irréalistes et nuire à leur rétention. Inspiré des visites exploratoires développées ailleurs**[2]**, ce programme offrirait une expérience immersive permettant aux participants de découvrir les collectivités du Centre-Est. Il favoriserait des rencontres avec des employeurs, des organismes communautaires, des municipalités, des établissements scolaires ainsi qu'avec des familles déjà établies. Les participants se familiariseraient avec les possibilités professionnelles, les options de logement, les services de santé, les ressources d'établissement et les activités communautaires présentes. Le programme serait offert sous forme de visites en personne ou virtuelles afin de rejoindre à la fois les candidats internationaux et les francophones déjà établis ailleurs au Canada. Il comprendrait également des séances d'information, des témoignages de nouveaux arrivants, des visites de sites, ainsi que des occasions d'échange avec des employeurs de secteurs prioritaires. Une attention particulière serait accordée aux besoins des conjoints et des familles afin de favoriser une prise de décision éclairée quant à leur projet d'établissement.	FRAP Parallèle Alberta ACFA provinciale ACFA régionales Autres partenaires	Nombre de cohortes de découverte réalisées	2 par année	Continu
		Nombre de participants au programme	20 par année	Continu
		Taux de satisfaction des participants au programme	90%	Continu
		Nombre d'employeurs et partenaires impliqués dans le programme	15 par année	Continu

[2] Voir l'exemple du Conseil de développement économique des municipalités bilingues du Manitoba (CDEM) à https://immigratemanitoba.com/fr/pcm/visite-exploratoire/.

Action 2.1.2 : Intégrer le Centre-Est dans la liste des communautés francophones accueillantes

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'initiative fédérale des Communautés francophones accueillantes (CFA) offre aux communautés en situation minoritaire l'occasion de bénéficier d'un soutien financier et d'un accompagnement ciblé. Bien que plusieurs communautés en bénéficient déjà**[3]**, aucune communauté du Centre-Est n'en fait actuellement partie. Cette initiative permettrait de structurer les efforts d'immigration francophone. La création d'un conseil consultatif communautaire est exigée et il faudrait évaluer si la table de concertation régionale (planifiée à l'action 1.1.1) peut jouer ce rôle. Il faut aussi élaborer un plan communautaire. Il serait bon de voir si ce plan stratégique pourrait agir comme plan communautaire acceptable. La démarche inclut l'animation d'activités favorisant l'intégration sociale des nouveaux arrivants, le développement d'outils d'information centralisés en français, le renforcement des mécanismes de référencement entre organismes ainsi que la sensibilisation des employeurs à leur rôle dans l'accueil et la rétention des travailleurs. Cette initiative viserait à positionner la région comme une destination francophone de choix pour l'immigration économique et familiale. Elle contribuerait à accroître la visibilité de la région auprès des candidats au Canada et à l'international tout en facilitant l'accès à des programmes et sources de financement. L'initiative gouvernementale actuelle se termine en 2028 et il faudrait voir à faire du démarchage politique pour inclure le Centre-Est dans une éventuelle expansion après 2028.	ACFA provinciale Parallèle Alberta Réseaux en immigration francophone (RIF) Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada (FCFA) Patrimoine Canada	Nombre d'organismes minimal participant au conseil consultatif Élaboration d'un plan communautaire Présentation du plan communautaire auprès d'IRCC	4 1 1	2028 2028 2028

[3] Pour une liste complète des 24 communautés francophones et acadiennes situées à l'extérieur du Québec qui font partie de cette initiative, veuillez consulter : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/immigration-francophone-hors-quebec/initiative.html

Action 2.1.3 : Mettre en valeur les ressources et services francophones sur les sites internet municipaux

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Les plateformes municipales constituent souvent l'une des premières sources d'information consultées par les personnes qui envisagent de s'établir dans une communauté. Une meilleure représentation de la francophonie permettrait aux nouveaux résidents et aux travailleurs potentiels d'identifier plus facilement les services disponibles en français, les organismes communautaires, les établissements scolaires, les activités culturelles ainsi que les ressources liées à l'établissement et à l'intégration. Elle contribuerait également à mieux faire reconnaître l'apport de la francophonie au développement économique, social et culturel des collectivités du Centre-Est. La mise en œuvre inclurait la création d'une section en français sur les sites municipaux, l'ajout de liens et l'intégration de contenu sur les organismes et les écoles, les services d'établissement, les activités communautaires et les ressources pour les nouveaux arrivants, ainsi que la diffusion de liens vers les outils régionaux, tels que le portail « Vivre et travailler dans le Centre-Est de l'Alberta » (voir l'action 3.1.1). Il faudrait aussi prévoir l'intégration systématique des organismes francophones dans les guides d'accueil municipaux et les répertoires de services destinés aux nouveaux résidents. Une attention particulière devrait être accordée à la visibilité des ACFA régionales et des autres organismes francophones, qui demeurent actuellement peu présents sur certaines plateformes municipales. Cette initiative contribuerait à accroître la visibilité de la francophonie, à améliorer l'accueil des nouveaux arrivants et à orienter les municipalités comme des partenaires actifs dans l'attraction, l'intégration et l'établissement durable des francophones.	Municipalités ACFA provinciale ACFA régionales FRAP Parallèle Alberta	Nombre de municipalités ayant intégré une section francophone sur leur site internet Nombre de sites municipaux référençant les organismes francophones locaux et régionaux Nombre de liens vers le portail « Vivre et travailler dans le Centre-Est de l'Alberta » intégré aux sites municipaux	5 5 5	2028 2028 2028

Objectif 2.2 : Faciliter la préparation à l'établissement

Action 2.2.1 : Offrir une préparation pré-départ adaptée aux réalités du Centre-Est

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif est d'offrir un accompagnement personnalisé pour préparer les travailleurs francophones et leur famille aux conditions qu'ils rencontreront spécifiquement dans le Centre-Est avant leur arrivée. Les consultations ont démontré que plusieurs nouveaux arrivants possèdent une compréhension limitée des réalités propres à ces communautés, surtout en ce qui concerne le logement, le transport, l'accès aux services, les distances entre les collectivités, les possibilités d'emploi pour les conjoints et l'utilisation de l'anglais dans plusieurs milieux de travail. Dès qu'un projet d'établissement dans la région est confirmé, que ce soit à la suite d'une offre d'emploi, d'une admission à un établissement d'enseignement ou d'une autre démarche quelconque, la préparation serait offerte aux individus concernés. Il se concentrerait sur une évaluation personnalisée des besoins de chacun. La préparation pourrait inclure des réunions en ligne, la diffusion d'informations sur le coût de la vie, les options de logement, les écoles, les garderies, les soins de santé, les transports, les ressources communautaires et les réalités du marché du travail régional. La responsabilité de ce service pourrait être sous l'égide du navigateur (voir action 1.1.1).	Francophonie Canadienne Plurielle (FRAP) Partenaires régionaux	Nombre de séances de préparation pré-départ offertes Nombre de travailleurs ou familles ayant bénéficié du service pré-départ	2 par année 10 par année	Continu Continu

Action 2.2.2 : Développer une trousse régionale d'information pré-départ et d'établissement en français pour le Centre-Est

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Il est important de permettre à ceux désirant s'établir dans le Centre-Est d'accéder à une information claire, pratique et adaptée aux réalités du territoire avant leur arrivée et durant leurs premières étapes d'intégration. Il s'agirait de regrouper dans une trousse cohérente les informations essentielles concernant les différentes communautés, le coût de la vie, les options de logement, les écoles, les garderies, les services de santé, le transport, les ressources francophones, les possibilités d'emploi pour les conjoints ainsi que les particularités du marché du travail régional. Cette démarche pourrait miser sur l'adaptation et la traduction de ressources déjà développées par des partenaires anglophones (comme l'exemple d'Alberta HUB à l'action 1.3.2), surtout dans les domaines de l'emploi, de l'accueil des nouveaux résidents ou de la promotion. Dans certains cas, le développement conjoint de ressources bilingues avec les partenaires anglophones permettrait d'optimiser les efforts, de réduire les coûts et de favoriser une meilleure cohérence des messages diffusés. La trousse prendrait la forme d'un ensemble intégré de guides numériques, de fiches d'information thématiques, de capsules vidéo, de webinaires enregistrés, de listes de vérification et de documents d'accueil remis aux personnes ayant confirmé leur établissement dans la région. La trousse pourrait comprendre un guide d'accueil régional (comme le « Welcome Pack » de FCSS Bonnyville) remis aux nouveaux arrivants lors de leur établissement. La trousse serait intégrée au portail « Vivre et travailler dans le Centre-Est de l'Alberta », au service de préparation pré-départ (voir 2.2.1). Son développement pourrait être assuré en partie par le navigateur en collaboration avec les partenaires régionaux.	Francophonie Canadienne Plurielle (FRAP) Parallèle Alberta ACFA provinciale ACFA régionales Réseau santé Alberta Partenaires anglophones	Trousse régionale d'information pré-départ développée et diffusée	1	Juin 2027
		Nombre d'outils composant la trousse (guides, fiches, vidéos, webinaires, listes de vérification, etc.)	15	Juin 2028
		Nombre de ressources existantes adaptées ou traduites à partir de contenus de partenaires régionaux	6	Juin 2028
		Nombre de téléchargements ou remises de la trousse	150 par année	2029

Objectif 2.3 : Renforcer la présence visible de la francophonie

Action 2.3.1 : Développer une signalisation bilingue mettant en valeur les services et infrastructures francophones

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Les participants à la concertation ont souligné la nécessité d'accroître la visibilité de la francophonie dans les espaces publics, particulièrement par une meilleure identification des services offerts en français, l'utilisation d'affiches et de panneaux dans les lieux stratégiques ainsi qu'une mise en valeur accrue de la francophonie. Bien que plusieurs communautés du Centre-Est disposent d'écoles, de centres communautaires, d'organismes, de lieux patrimoniaux et d'activités contribuant à la vitalité de la francophonie, leur présence demeure parfois peu visible. Cette initiative viserait à mieux faire connaître l'apport historique, culturel et communautaire de la francophonie. Voici quelques idées pour la mise en œuvre : l'installation ou l'amélioration de panneaux de signalisation bilingues pour indiquer les écoles, les garderies, les centres communautaires, les organismes de services en français et les principaux lieux de rencontre de la communauté. D'autres pistes sont à envisager : installer des panneaux d'interprétation mettant en valeur l'histoire de la francophonie locale, identifier des sites patrimoniaux importants et produire des cartes ou des guides facilitant la localisation des ressources en français. Il est recommandé d'accorder une attention particulière aux espaces municipaux, aux centres-villes, aux axes touristiques et aux endroits très fréquentés.	ACFA provinciale Municipalités	Municipalités participant à l'initiative de signalisation bilingue Panneaux d'interprétation, cartes, répertoires ou outils de repérage des ressources francophones développés Nombre de lieux francophones identifiés ou mis en valeur par une signalisation bilingue	3 5 par communauté	2029 2029

Action 2.3.2 : Favoriser l'adhésion de la ville de Cold Lake à l'Association bilingue des municipalités de l'Alberta (ABMA).

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'ABMA regroupe des municipalités qui reconnaissent l'apport de la francophonie à leur développement et qui s'engagent à promouvoir le bilinguisme ainsi qu'à valoriser les services et les communautés francophones. L'adhésion de Cold Lake constituerait un signal concret d'ouverture envers la population francophone locale, les familles militaires francophones présentes à la base des Forces armées canadiennes ainsi que les futurs travailleurs recrutés dans la région. Cette démarche permettrait également à la municipalité d'accéder à un réseau provincial de partage de bonnes pratiques en matière de développement communautaire, de promotion du bilinguisme et de valorisation de la francophonie. La mise en œuvre pourrait inclure des rencontres de sensibilisation entre l'ACFA provinciale, l'ACFA régionale et les représentants municipaux de Cold Lake, la présentation des avantages liés à l'adhésion à l'ABMA, le partage d'exemples provenant d'autres municipalités membres ainsi que l'identification d'actions concrètes permettant de démontrer l'engagement de la municipalité envers la francophonie. Cette initiative contribuerait à accroître la visibilité de la francophonie et à renforcer les liens entre les communautés francophones et les institutions municipales.	ABMA ACFA provinciale ACFA régionale Bonnyville – Cold Lake Parallèle Alberta			

Orientation 3 : Faire de l'immigration économique francophone un moteur de développement régional

L'immigration francophone représente un atout majeur pour faire face à la pénurie de main d'œuvre, favoriser le développement économique et combattre le déclin démographique des communautés francophones. Avec un vieillissement de la population et un exode des jeunes vers les grandes villes, ainsi que des difficultés persistantes de main d'œuvre dans divers secteurs, le recrutement devient un enjeu crucial pour la croissance économique. Bien que de plus en plus d'employeurs s'intéressent au recrutement international et interprovincial, les démarches restent souvent sporadiques et entravées par une connaissance incomplète des programmes gouvernementaux existants.

Pour maximiser les retombées de l'immigration économique, il faut considérer adopter une approche couvrant l'ensemble du processus d'établissement, de l'attraction au recrutement en passant par l'établissement. Cette orientation cherche à renforcer la notoriété du Centre-Est auprès de bassins francophones, à simplifier l'obtention des voies migratoires économiques et à unir les acteurs locaux autour d'un but commun : le recrutement de la main d'œuvre en français. Son fondement réside dans l'établissement d'un point d'entrée rassemblant toutes les données pertinentes, l'organisation de missions de recrutement et l'utilisation stratégique de programmes d'immigration, tant nationaux que provinciaux.

Le Centre-Est dispose des atouts nécessaires pour tirer profit de l'immigration en tant que catalyseur de croissance économique et de renouvellement démographique. Il offre des opportunités d'emploi lucratives, un cadre de vie agréable, un accompagnement personnalisé et un grand potentiel d'intégration sociale. Le cadre de mise en œuvre ci-dessous met l'accent sur un ensemble d'initiatives en matière de recrutement, d'employabilité, d'accompagnement et de rétention.

Afin de soutenir cette orientation, les objectifs stratégiques suivants sont proposés :

Objectif 3.1 Cibler stratégiquement les francophones du pays ou d'ailleurs

Objectif 3.2 Mobiliser les sources de financement gouvernementales

Objectif 3.3 Faire du Centre-Est une référence en immigration économique francophone rurale

Cadre de mise en œuvre : Faire de l'immigration économique francophone un moteur de développement régional

Objectif 3.1 : Cibler stratégiquement les francophones du pays ou d'ailleurs

Action 3.1.1 : Mettre en place un site internet « Vivre et travailler dans le Centre-Est de l'Alberta »

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Le but du site « Vivre et travailler dans le Centre-Est de l'Alberta » serait de faciliter le recrutement et l'établissement de travailleurs en centralisant l'information relative à l'emploi, à l'immigration, aux services et aux ressources disponibles. La maintenance du site et sa mise à jour s'opérationnaliseraient grâce à une collaboration entre les villes, les organismes, les employeurs et les partenaires anglophones. Cela permettrait de centraliser sur une seule plateforme les données clés pour attirer et recruter de la main d'œuvre francophone. Le site comprendrait la diffusion d'informations sur les possibilités d'emploi, les secteurs en demande, les parcours d'immigration, le logement, les écoles, les services de garde, les services de santé, les organismes communautaires et les services. La plateforme offrirait aux travailleurs potentiels des ressources, des récits de résidents, des outils pour découvrir les communautés, ainsi que des fonctionnalités de redirection vers les organisations adaptées à leurs besoins. Le site pourrait s'inspirer du site « Enseigner en Alberta »**[4]** en proposant un point d'entrée unique permettant aux candidats et aux familles d'accéder rapidement aux informations nécessaires à la planification de leur projet d'établissement.	Parallèle Alberta Francophonie Canadienne Plurielle (FRAP) Municipalités Employeurs Partenaires anglophones	Site internet développé et opérationnel Nombre de campagnes promotionnelles dirigées vers le site Nombre de visiteurs uniques annuels Nombre de demandes d'information ou références générées par le site	1 3 par année 3000 30 par année	2027 2029 2029 2029

[4] Voir https://enseignerenalberta.com/ .

Action 3.1.2 : Organiser des missions de recrutement francophone regroupant les employeurs du Centre-Est

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Pour l'organisation de missions, il serait judicieux de s'allier avec d'autres communautés rurales francophones de l'Alberta, telles que Grande Prairie et Fort McMurray. Cela permettrait de partager les ressources et d'élargir l'impact des missions. Les missions de recrutement pourraient être organisées à la fois en ligne et en personne. Il serait idéal de se déplacer avec des employeurs pour explorer d'autres régions du Canada et y dénicher des travailleurs francophones potentiels. Il y a aussi la possibilité de collaborer avec des agences de recrutement pour organiser des missions de recrutement virtuelles à l'international, en fonction des budgets disponibles. Pour limiter les coûts, nous recommandons de tenir deux missions de recrutement d'ici 2029. Il y aurait d'autres activités à considérer pendant les missions, dont la participation aux salons de l'emploi et l'organisation de séances d'information destinées aux candidats. Il est important de cibler les secteurs en pénurie de main d'œuvre ainsi que les bassins considérés comme prioritaires. Les missions incluraient de l'information sur les services d'établissement, les parcours d'immigration offerts, et les réalités du mode de vie en milieu rural.	Employeurs Parallèle Alberta Chambres de commerce FRAP Réseau en immigration francophone de l'Alberta (RIFA) Municipalités	Nombre de missions de recrutement réalisées Nombre d'employeurs participants Nombre de candidats francophones rencontrés	2 10 35 par mission	2029 2029 2029

Objectif 3.2 : Mobiliser les sources de financement gouvernementales

Action 3.2.1 : Mobiliser le programme de transition pour immigrants (Immigrant Bridging Program) afin d'accélérer l'intégration économique des immigrants francophones

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Ce programme cherche à faciliter l'intégration des immigrants francophones qualifiés en réduisant les obstacles à la reconnaissance de leurs compétences et à leur accès à un emploi correspondant à leur expérience. Il propose une formation professionnelle, des compétences essentielles et une expérience pratique grâce à des partenariats avec des entreprises. Les consultations ont montré que de nombreux immigrants ont du mal à faire valoir leurs compétences ou à intégrer rapidement leur domaine professionnel, en particulier dans les secteurs touchés par une pénurie de main d'œuvre. Il faudrait faire la promotion du programme Immigrant Bridging**[5]** auprès des employeurs, des organismes et des nouveaux arrivants, de même que le développement de parcours de transition professionnelle. Il est suggéré de concentrer les efforts sur les domaines de la santé, de l'éducation et des métiers spécialisés, qui sont particulièrement demandeurs en main d'œuvre dans le Centre-Est.	Emploi et immigration de l'Alberta Parallèle Alberta Employeurs Établissements postsecondaires Ordres professionnels et associations professionnelles	Nombre de participants francophones orientés vers le programme Nombre d'employeurs partenaires impliqués	15 par année 10	2029 2028

[5] Plus d'information sur le programme à l'adresse suivant : https://www.alberta.ca/lookup/employment-and-training-services-directory.aspx

Action 3.2.2 : Outiller les municipalités afin de mieux tirer parti des programmes et financements soutenant l'attraction, l'établissement et la rétention des francophones

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif de cette action est d'aider les municipalités à mieux comprendre et soutenir les programmes et initiatives qui contribuent au recrutement de travailleurs francophones. Bien que plusieurs programmes provinciaux et fédéraux soient accessibles aux collectivités, les municipalités disposent souvent de ressources limitées pour suivre l'évolution de ces programmes, identifier les occasions pertinentes ou développer des projets qui en bénéficieraient. L'ACFA provinciale pourrait agir comme organisme de coordination et de transfert de connaissances en assurant une veille sur les programmes disponibles, en diffusant l'information aux municipalités et en organisant des activités de sensibilisation destinées aux élus et aux administrations municipales. La FRAP soutiendrait les municipalités en partageant son expertise liée à l'établissement et à l'intégration des nouveaux arrivants, notamment en documentant les besoins observés sur le terrain, les obstacles rencontrés par les familles et les services les plus recherchés lors de l'établissement. Parallèle Alberta contribuerait à mieux faire connaître les services liés à l'employabilité et au recrutement, tout en accompagnant les municipalités dans l'identification des secteurs confrontés à des pénuries de main d'œuvre et des occasions de développement économique associées à l'immigration francophone. Cela inclurait la tenue d'activités d'information destinées aux municipalités et l'accompagnement dans l'élaboration de projets locaux.	Municipalités Parallèle Alberta FRAP ACFA provinciale	Nombre de municipalités ayant participé à une activité d'information ou de sensibilisation	4	2028

Objectif 3.3 : Faire du Centre-Est une référence en immigration économique francophone rurale

Action 3.3.1 : Préparer la candidature du Centre-Est à une future cohorte au Programme pilote d'immigration dans les communautés francophones (PPICF)

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Bien que plusieurs communautés rurales à travers le Canada bénéficient déjà du Programme pilote d'immigration dans les communautés francophones (PPICF)**[6]**, aucune communauté albertaine n'y participe actuellement. La démarche comprendrait la réalisation d'un diagnostic régional des besoins de main d'œuvre, l'identification des professions prioritaires ainsi que la mobilisation des employeurs, des municipalités, des organismes et des acteurs du développement économique autour d'une vision commune de l'immigration économique francophone. Des secteurs en pénurie, comme le commerce de détail, la restauration, la plomberie, l'électricité, le chauffage, la ventilation et la climatisation (HVAC), ainsi que les secteurs de la santé et de l'éducation seraient identifiés comme prioritaires. La préparation inclurerait la constitution d'un bassin d'employeurs prêts à participer à un éventuel programme pilote, la démonstration de la capacité d'accueil et d'établissement de la région, l'identification d'un organisme pouvant jouer un rôle de recommandation et de coordination ainsi que la documentation des services disponibles pour soutenir l'intégration des nouveaux arrivants et de leur famille. La préparation d'un argumentaire démontrant les retombées économiques, démographiques et linguistiques du programme viendrait également appuyer une éventuelle candidature.	ACFA provinciale Réseau en immigration francophone de l'Alberta (RIFA) Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) Employeurs Municipalités	Organisme identifié pour jouer un rôle de coordination ou de recommandation Nombre d'employeurs participant au programme pilote Nombre de professions désignées comme prioritaires Nombre de municipalités appuyant officiellement la candidature	1 20 20 5	2027 2028 2028 2028

[6] Programme pilote d'immigration dans les communautés francophones (PPICF) : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/pilotes-rurale-franco/immigration-franco.html

Action 3.3.2 : Plaider pour l'adoption d'un modèle d'immigration rurale inspiré du Programme d'immigration au Canada atlantique

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Promouvoir un modèle d'immigration rurale intégrant l'employabilité, l'établissement et la rétention, c'est de favoriser l'arrivée de travailleurs francophones ayant un réel potentiel d'établissement durable dans les communautés du Centre-Est. Cette approche s'inspirerait des principes du Programme d'immigration au Canada atlantique**[7]**, qui reconnaît que le recrutement, l'accueil, l'intégration et la rétention doivent être considérés comme les composantes complémentaires d'un même parcours. Plusieurs actions prévues dans le présent plan stratégique contribuent déjà à cette vision, notamment en matière de recrutement, de préparation pré-départ, d'accompagnement à l'établissement, de découverte du territoire et de soutien à l'intégration. Une fois mises en œuvre, elles serviraient d'assises à un argumentaire visant à démontrer la pertinence d'un modèle similaire adapté aux communautés rurales francophones de l'Alberta. Cette démarche viserait à sensibiliser les gouvernements et les partenaires concernés à l'importance d'une approche où les employeurs jouent un rôle actif dans l'établissement durable des travailleurs recrutés. Ceux-ci seraient encouragés à collaborer avec les organismes d'établissement afin d'anticiper leurs besoins. Le modèle pourrait promouvoir l'élaboration de plans d'établissement personnalisés, un accompagnement structuré avant et après l'arrivée ainsi qu'une meilleure coordination entre les secteurs du recrutement, de l'employabilité et de l'établissement.	ACFA provinciale Réseau en immigration francophone de l'Alberta (RIFA) Francophonie Albertaine Plurielle (FRAP) Parallèle Alberta Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)	Document de positionnement ou argumentaire développé Démarches de représentation réalisées auprès des gouvernements Partenaires appuyant officiellement la démarche	1 5 15	2029 2029 2029

[7] Plus de détails concernant ce programme sont disponibles à : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-immigration-atlantique/comment-immigrer.html

Action 3.3.3 : Plaider pour augmenter la pondération du français dans le Programme d'immigration Avantage Alberta (PIAA)

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif de cette action est d'accroître l'attractivité du Programme d'immigration Avantage Alberta auprès des candidats francophones et de mieux reconnaître leur contribution au développement économique et à la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire. Bien que le programme accorde actuellement des points pour les compétences linguistiques en français, leur pondération demeure limitée comparativement aux bénéfices qu'apporte l'immigration francophone aux régions rurales**[8]**. La mise en œuvre pourrait comprendre des démarches de représentation auprès du gouvernement de l'Alberta afin de recommander une augmentation des points attribués aux compétences en français ainsi que pour l'installation dans une communauté rurale francophone dans la grille de sélection du programme. Cette initiative viserait à accroître le nombre de candidats francophones sélectionnés par le Programme d'immigration Avantage Alberta et à répondre aux besoins de main d'œuvre des communautés rurales du Centre-Est.	ACFA provinciale Programme d'immigration Avantage Alberta Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)	Nombres de points supplémentaires octroyés dans la grille de calcul PIAA Nombre de candidats francophones sélectionnés par le PIAA	+5 +20%	2029 2029

[8] Voir la grille de points de l'Alberta Advantage Immigration Program : https://www.alberta.ca/system/files/im-worker-stream-expression-of-interest-points-grid.pdf

Orientation 4 : Développer des mesures de soutien au développement économique et communautaire

La rétention d'une main-d'œuvre qualifiée dépend non seulement des efforts de recrutement et de rétention, mais aussi de l'attractivité économique et communautaire d'une région. Les consultations ont révélé que les collectivités du Centre-Est possèdent de nombreux atouts, notamment culturels, touristiques, économiques et entrepreneuriaux, mais que ces derniers ne sont pas toujours suffisamment exploités ou mis en valeur. De plus, plusieurs employeurs continuent de faire face à des difficultés de recrutement malgré l'existence d'occasions d'emploi dans plusieurs secteurs stratégiques de l'économie régionale.

Pour soutenir le développement du Centre-Est, il est crucial d'améliorer la vitalité des communautés et d'aider les employeurs à attirer, recruter et intégrer des travailleurs francophones. Cette approche répondra aux besoins actuels de main d'œuvre tout en favorisant un développement économique plus durable, diversifié et ancré dans les réalités de ces communautés.

Cette orientation vise à soutenir l'entrepreneuriat francophone, à promouvoir les opportunités économiques pour les travailleurs francophones, et à renforcer les liens entre les employeurs, les organismes de développement économique et les partenaires en employabilité.

Afin de soutenir cette orientation, les objectifs stratégiques suivants sont proposés :

Objectif 4.1 Renforcer la vitalité des communautés francophones

Objectif 4.2 Accroître la visibilité des occasions d'emploi

Objectif 4.3 Soutenir les employeurs dans l'accompagnement des travailleurs francophones

Cadre de mise en œuvre : Développer des mesures de soutien au développement économique et communautaire

Objectif 4.1 : Renforcer la vitalité des communautés francophones

Action 4.1.1 : Élargir l'offre touristique francophone fondée sur les artisans, économusées et attraits patrimoniaux

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Le Centre-Est compte déjà plusieurs économusées, artisans et entreprises familiales qui contribuent à la vitalité locale**[9]**. Les consultations ont mis en évidence d'autres occasions particulièrement prometteuses dans la région, où un noyau d'artisans, d'économusées et d'entreprises à vocation touristique est déjà présent. L'annonce récente de Parallèle Alberta du développement de trois nouveaux économusées ailleurs en province représente d'ailleurs un pas important dans cette direction. La démarche comprendrait l'expansion du réseau d'artisans déjà existant, la création d'outils promotionnels communs, le développement de partenariats avec les municipalités, les chambres de commerce et les organismes de développement économique. Elle pourrait inclure la mise en valeur des monuments, sites historiques, espaces culturels et attraits patrimoniaux francophones. Cette initiative contribuerait à diversifier l'économie locale, à soutenir la création d'emplois, et à favoriser la relève entrepreneuriale.	Parallèle Alberta Société du réseau ÉCONOMUSÉE® ACFA régionales Municipalités Chambres de commerce Travel Alberta	Nombre de nouveaux artisans, économusées ou entreprises intégrés au réseau Activités de promotion de l'offre touristique organisées	2 2 par année	2029 2029

[9] Une liste complète des artisans à l'œuvre en Alberta peut être trouvée à : https://tourismealberta.ca/artisans-a-loeuvre-en-alberta/. Le Centre-Est compte déjà trois artisans membres du réseau Artisans à l'œuvre, il s'agit de Twisted Fork (Saint-Paul), Rive Ranch (Saint-Paul) et Healing à la Source (Lac La Biche).

Action 4.1.2 : Renforcer les initiatives favorisant le développement de la relève économique francophone

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Il est possible de mieux préparer la relève au marché du travail régional et de renforcer les liens entre les jeunes et les employeurs du Centre-Est. Les consultations ont révélé l'importance de faire connaître aux jeunes les opportunités d'emploi, de carrière et d'entrepreneuriat localement pour développer une main d'œuvre qualifiée et une relève entrepreneuriale. En partenariat avec le Conseil scolaire Centre-Est, les employeurs, les municipalités et les partenaires économiques, la démarche prévoit des ateliers sur l'entrepreneuriat et l'employabilité, des visites d'entreprises, des rencontres avec des entrepreneurs, des activités de découverte des métiers et des professions. Même si des événements d'impact sont déjà entrepris par le conseil scolaire et Parallèle Alberta, il serait avantageux d'élargir la variété et l'envergure de ces activités, en particulier pour les élèves de la troisième à la cinquième année. De plus, il faudrait impliquer un plus grand nombre d'employeurs dans ces activités. Il faudrait aussi continuer le travail amorcé au développement du programme RAP et aux stages en milieu de travail. Cette initiative contribuerait à mieux faire connaître les possibilités professionnelles offertes aux jeunes et à soutenir les besoins futurs en main d'œuvre.	Parallèle Alberta Conseil scolaire Centre-Est Écoles Employeurs Chambres de commerce régionales Partenaires anglophones	Nombre d'activités liées à l'employabilité, à l'entrepreneuriat ou à la découverte des carrières réalisées dans les écoles (ateliers, visites d'entreprises, conférences, journées carrières, etc.)	10 par année	2029
		Nombre d'élèves participant aux activités	150	2029
		Nombre d'employeurs participant aux activités jeunesse	15	2029

Action 4.1.3 : Utiliser l'immigration entrepreneuriale pour attirer les investisseurs et entrepreneurs francophones

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'immigration entrepreneuriale attire des personnes qui investissent directement dans l'économie locale et qui démontrent généralement une forte intention de s'établir durablement dans leur communauté d'accueil. Cette action vise à accroître la présence d'entrepreneurs dans le Centre-Est en tirant davantage parti du Volet des entrepreneurs ruraux du Programme d'immigration Avantage Alberta**[10]**. Il faudrait promouvoir le programme auprès des entrepreneurs francophones canadiens et étrangers et leur offrir un soutien adapté pour évaluer leur admissibilité et préparer leur projet d'affaires. Des visites exploratoires en français pourraient être organisées pour que les entrepreneurs découvrent les collectivités du Centre-Est et rencontrent les parties prenantes. Un inventaire des entreprises à vendre ou à transférer pourrait être développé pour promouvoir les opportunités de reprise d'entreprises existantes. Les municipalités et les partenaires seraient responsables de déterminer les besoins du marché local, les secteurs prioritaires et les opportunités d'investissement. Afin de mieux valoriser la contribution de la francophonie dans la grille de points, des démarches de représentation seraient également entreprises auprès du gouvernement de l'Alberta pour l'inciter à être plus généreux dans l'attribution des points aux entrepreneurs francophones.	Parallèle Alberta ACFA provinciale Gouvernement de l'Alberta Municipalités Partenaires économiques	Nombre d'entrepreneurs francophones obtenant la résidence permanente à travers le Volet Entrepreneurs ruraux Nombre de visites exploratoires effectuées par de potentiels investisseurs francophones	5 4	2029 2029

[10] Voir Volet Entrepreneurs Ruraux du Programme d'immigration Avantage Alberta : https://www.alberta.ca/fr/aaip-rural-entrepreneur-stream et la grille de points https://www.alberta.ca/aaip-rural-entrepreneur-stream-eligibility#jumplinks-4

Objectif 4.2 : Accroître la visibilité des occasions d'emploi

Action 4.2.1 : Faciliter l'accès des élèves, étudiants et nouveaux diplômés aux possibilités d'emploi

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Cette action vise à développer des mécanismes permettant de mieux diffuser les offres d'emploi, les stages, les emplois d'été et les perspectives de carrière auprès des jeunes francophones tout au long de leur parcours scolaire et postsecondaire. Certaines initiatives déjà en place démontrent le potentiel de telles approches. La Ville de Cold Lake traduit déjà plusieurs de ses offres d'emploi en français et les transmet aux écoles francophones afin de mieux rejoindre les jeunes francophones. De son côté, le Conseil scolaire Centre-Est affiche les postes d'enseignement disponibles sur les babillards d'emploi du Campus Saint-Jean afin de favoriser le recrutement de futurs diplômés. Ces pratiques pourraient être élargies à d'autres employeurs, municipalités, organismes et établissements d'enseignement de la région. Il faudrait planifier la diffusion d'offres d'emploi dans les écoles francophones, Campus Saint-Jean, Portage College et autres établissements postsecondaires fréquentés par des francophones. Il faudrait également promouvoir les emplois étudiants, stages et expériences de travail, et développer des partenariats avec les institutions d'enseignement. Cette initiative contribuerait à renforcer le recrutement local et à favoriser le retour ou le maintien des jeunes dans la région.	Parallèle Alberta Conseil scolaire Centre-Est Institutions d'enseignement régionales (Campus Saint-Jean, Portage College, Athabasca University, Blue Quills, Lakeland College) Employeurs Municipalités ACFA régionales	Employeurs, municipalités ou organismes participant à la diffusion d'offres d'emploi auprès des élèves et étudiants francophones Offres d'emploi, stages ou emplois étudiants diffusés	15 par année 20 par année	2028 2028

Action 4.2.2 : Mobiliser les partenaires régionaux afin de promouvoir les occasions d'emploi

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif est d'accroître la visibilité des offres d'emploi pour les travailleurs francophones et bilingues, en Alberta et au Canada. De nombreux employeurs ont du mal à promouvoir leurs offres hors de leur réseau et les opportunités professionnelles de la région sont souvent méconnues malgré les besoins importants de certains secteurs. Cette action vise à mieux coordonner les efforts de promotion des opportunités d'emploi du territoire. Elle pourrait inclure la mise en place d'un mécanisme de diffusion concertée des offres d'emploi entre partenaires. Les employeurs transmettraient leurs offres à Parallèle Alberta, qui les afficherait sur le portail « Vivre et travailler dans le Centre-Est de l'Alberta ». Les offres seraient ensuite être relayées par Alberta HUB, les municipalités, les ACFA régionales, les chambres de commerce et les autres partenaires par l'entremise de leurs sites web, médias sociaux, infolettres et autres outils de communication. Cette approche permettrait d'accroître significativement la portée des affichages.	Parallèle Alberta Alberta HUB Municipalités Employeurs Chambres de commerce régionales ACFA régionales FRAP	Partenaires participant à la diffusion des offres d'emploi	10	2027
		Plateformes de diffusion mobilisées (babillards, infolettres, plateformes étudiantes, partenariats institutionnels, etc.)	4	2027
		Employeurs utilisant le mécanisme régional de promotion	12	2027

Objectif 4.3 : Soutenir les employeurs dans l'accompagnement des travailleurs francophones

Action 4.3.1 : Mobiliser les employeurs autour d'un réseau de recrutement francophone

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Plusieurs entreprises sont confrontées à des pénuries de main d'œuvre importantes et manifestent un intérêt croissant pour le recrutement francophone. Bien que certaines démarches de mobilisation soient déjà réalisées, les besoins exprimés par les employeurs et l'ampleur des défis de recrutement laissent entrevoir des possibilités de renforcer davantage les liens avec les entreprises, d'élargir le nombre d'entreprises engagées et de maintenir une mobilisation soutenue dans le temps. Cette action vise à développer une communauté mobilisée pour le recrutement francophone et l'attraction de talents. Elle comprendrait la création d'un réseau régional d'employeurs et des rencontres périodiques pour partager les besoins en main d'œuvre, les défis et les bonnes pratiques. Parallèle Alberta pourrait renforcer sa présence auprès des entreprises, ce qui permettrait de mieux comprendre leurs besoins évolutifs et de participer activement à leurs initiatives de recrutement. La mobilisation s'appuierait sur des événements ciblés (déjeuners, tables sectorielles, communautés de pratique, visites d'entreprise, séances d'information sur l'immigration francophone, missions de recrutement collectives) et sur la création d'un groupe d'ambassadeurs composé d'employeurs ayant déjà recruté avec succès des travailleurs francophones. Le réseau identifierait les enjeux émergents du marché du travail et orienterait les priorités régionales en matière d'emploi.	Parallèle Alberta Employeurs Alberta Hub Chambres de commerce régionales ACFA régionales FRAP Institutions d'enseignement régionales	Employeurs participant au réseau régional Activités de mobilisation réalisées (déjeuners, tables sectorielles, séances d'information, visites d'entreprises, etc.) Employeurs participant aux activités de mobilisation	25 4 par année 40 par année	2028 2028 2028

Action 4.3.2 : Développer des outils et des pratiques favorisant l'intégration des travailleurs francophones en milieu de travail

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif est d'aider les employeurs à intégrer et à retenir les travailleurs francophones, améliorant ainsi leur expérience et celle de leur famille pour un établissement durable. La mise à disposition d'outils et de ressources pourrait faciliter cette intégration, en particulier pour les immigrants. Cela inclurait le développement et la diffusion d'outils d'accueil et d'intégration pour les employeurs, tels que des trousses d'accueil, des programmes de mentorat ou de jumelage, des références vers les services d'établissement, et des outils favorisant l'intégration sociale des travailleurs et de leur famille. Les outils partagés pourraient promouvoir des pratiques favorisant la rétention, la formation en gestion interculturelle, le soutien à l'apprentissage de l'anglais, l'accompagnement des familles et les entrevues de départ. Ces informations permettraient d'améliorer la compréhension des enjeux de rétention et d'orienter plus efficacement les interventions.	Parallèle Alberta Employeurs	Outils ou ressources d'accueil et d'intégration développés ou diffusés auprès des employeurs Employeurs participant à des activités de sensibilisation, d'accompagnement ou de formation	5 25	2028 2029

Orientation 5 : Créer les conditions pour soutenir l'établissement durable

Attirer des travailleurs francophones est une étape cruciale dans le développement régional, mais cela ne suffit pas à garantir leur rétention à long terme. La décision de rester dans une communauté est influencée par plusieurs facteurs qui dépassent largement le cadre de l'emploi. L'intégration durable des nouveaux arrivants et de leur famille dépend de l'accès à des services, un logement adéquat, une éducation, des opportunités de formation, l'apprentissage de l'anglais et un réseau social et communautaire accueillant. Sans ces éléments, le risque de départ vers les grandes villes augmente.

Pour assurer l'établissement à long terme de la main-d'œuvre francophone, la région doit renforcer son soutien, améliorer l'accessibilité aux services essentiels et créer un environnement favorable aux travailleurs et à leur famille. L'objectif est d'accompagner les nouveaux immigrants tout au long de leur parcours d'établissement, en facilitant leur pleine intégration dans la vie économique, académique, culturelle et communautaire.

Cette orientation vise à éliminer les obstacles limitant l'attrait des communautés rurales (logement, mobilité, incitatifs) et à accroître les opportunités d'études, de formation et professionnelles pour les jeunes, afin de développer une relève francophone locale. À terme, cette orientation contribuera à donner plus de moyens d'agir aux communautés francophones du Centre-Est en leur permettant de recruter et de retenir les travailleurs, les étudiants et les familles qui choisissent de s'établir dans cette région.

Afin de soutenir cette orientation, les objectifs stratégiques suivants sont proposés :

Objectif 5.1 Renforcer l'accompagnement des francophones

Objectif 5.2 Élargir les possibilités d'études, de formation et d'intégration professionnelles pour les jeunes

Objectif 5.3 Réduire les obstacles à l'établissement durable

Cadre de mise en œuvre : Créer les conditions pour soutenir l'établissement durable

Objectif 5.1 : Renforcer l'accompagnement des francophones

Action 5.1.1 : Favoriser l'accès des nouveaux arrivants aux services d'apprentissage de l'anglais déjà offerts dans la région

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif de cette action est de mieux faire connaître et de faciliter l'accès aux services d'apprentissage de l'anglais déjà offerts. Plusieurs ressources de qualité sont déjà disponibles par l'entremise de Portage College et de son programme CALP**[11]** ainsi que du Cold Lake Community Learning Centre**[12]**. Ces institutions ont confirmé avoir une capacité d'accueillir plus d'apprenants. Toutefois, ces services demeurent souvent méconnus des nouveaux arrivants et parfois même des organismes qui les accompagnent. Il est pertinent de renforcer la coordination entre les organismes, les établissements d'enseignement et les partenaires communautaires pour améliorer les mécanismes de référencement et la diffusion de l'information. Cette démarche pourrait permettre aux partenaires francophones de réfléchir au rôle qu'ils souhaitent jouer dans l'amélioration de l'anglais. Au lieu de développer ou de maintenir des services de formation linguistique parallèles à ceux existants, il serait plus avantageux de concentrer les ressources sur l'amélioration de l'accès à ces programmes. Les organismes francophones pourraient offrir des places gratuites ou subventionnées aux nouveaux arrivants dans des cours existants, avec un accompagnement, un référencement et un suivi adaptés à leurs besoins.	Parallèle Alberta ACFA régionales FRAP Portage College Cold Lake Community Learning	Organismes participant à un mécanisme de référencement concerté Nouveaux arrivants référés vers les services existants Ententes ou mécanismes permettant à de nouveaux arrivants d'accéder gratuitement ou à coût réduit à des cours d'anglais existants	5 30 par année 2	2028 2029 2028

[11] Les programmes d'apprentissage communautaire pour adultes (Community Adult Learning Programs – CALP) de Portage College sont des services gratuits et personnalisés d'apprentissage destinés aux adultes, financés par le gouvernement de l'Alberta : https://portagecollege.ca/programs-and-training/community-adult-learning-programs/

[12] Les cours du Cold Lake Community Learning Centre une variété de cours sur l'amélioration des compétences langagières en anglais : https://coldlakelearns.com/classes/

Action 5.1.2 : Encourager Francophonie Albertaine Plurielle (FRAP) à élargir ses services d'établissement et d'accompagnement offerts dans la région

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Bien que la FRAP ait connu une croissance significative au niveau provincial, l'accès aux services demeure restreint dans les communautés rurales en raison des distances à parcourir, des ressources limitées et de l'absence d'une présence permanente sur le territoire. Un travailleur en établissement se déplace dans cette région environ deux fois par mois. Cette réalité limite l'accompagnement des nouveaux arrivants et la réponse à leurs besoins. Cette action vise à encourager une présence accrue de la FRAP. Cela permettrait de renforcer les activités d'établissement et de liaison communautaire qui se déroulent souvent en dehors des heures normales de bureau. Cela favoriserait une meilleure compréhension des réalités locales et des besoins des différentes communautés. Cette démarche pourrait inclure une antenne permanente, mais il faudrait aussi explorer d'autres formes de présence régionale, comme l'augmentation des activités sur le terrain, le développement de partenariats locaux et un meilleur arrimage avec les employeurs, les municipalités, les écoles et les organismes communautaires. Cette présence accrue pourrait également être soutenue par la création d'un poste de navigateur francophone, tel que proposé à l'action 1.1.2. L'initiative renforcerait le continuum d'établissement et favoriserait la rétention durable des nouveaux arrivants dans les communautés rurales de la région.	FRAP ACFA provinciale ACFA régionales Parallèle Alberta	Fréquence de présence sur le terrain dans le Centre-Est Nombre de nouveaux arrivants accompagnés Mise en place d'une présence permanente ou semi-permanente de la FRAP Activités d'accueil, d'établissement ou de liaison communautaire réalisées	Minimum de six jours par mois Augmentation de 50% Un bureau ou point de service 12 par année	2028 2029 2029 2029

Action 5.1.3 : Renforcer l'appui municipal aux ACFA régionales de Bonnyville–Cold Lake et de Saint-Paul

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Le but de cette action est de demander aux municipalités un soutien à deux des ACFA régionales du territoire. Cela encouragerait l'étude de modèles de soutien existants, la négociation d'accords de collaboration ou de soutien permanent, la mise à disposition d'infrastructures municipales et une meilleure intégration des organismes francophones dans les initiatives locales de développement communautaire. Les types d'aide peuvent être divers et s'ajuster à chaque ville. Idéalement, les villes subventionneraient les organismes francophones, offriraient un accès gratuit ou réduit aux salles communautaires, aux installations sportives ou aux équipements municipaux, fourniraient une aide logistique pour organiser des événements, promouvraient les activités dans leurs outils de communication, ou participeraient à des projets d'accueil et d'intégration.	Ville de Bonnyville Ville de Saint-Paul ACFA provinciale ACFA régionale Bonnyville –Cold Lake ACFA régionale de Saint-Paul	Municipalités rencontrées ou sensibilisées quant au rôle des organismes francophones	2	2027
		Municipalités offrant une forme de soutien aux organismes francophones (financier, matériel ou logistique)	2	2028
		Valeur annuelle du soutien municipal obtenu	30 000 $ par année	2029

Objectif 5.2 : Élargir les possibilités d'études, de formation et d'intégration professionnelle pour les jeunes

Action 5.2.1 : Voir à la possibilité de créer des occasions de stages pour les jeunes des écoles francophones, en collaboration avec le Centre collégial de l'Alberta

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
La création d'occasions de stages représente une action à double effet : elle permet à la fois de répondre aux besoins criants en main d'œuvre et de retenir les jeunes qui, faute d'opportunités locales, quittent pour poursuivre leurs études ailleurs. Le Centre collégial de l'Alberta est ouvert à développer des milieux de stage là où se trouvent des étudiants, précisant que « si on a des étudiants du Centre-Est, on va trouver les milieux de stage »**[13]**. Le Centre collégial cherche des milieux de stage pour ses étudiants en petite enfance. Le Conseil scolaire Centre-Est gère des garderies avec des listes d'attente et des besoins criants en éducatrices. Un partenariat de stages formalisé serait mutuellement bénéfique et contribuerait à former et retenir des éducatrices dans la région. La mise en œuvre passerait par une campagne d'information ciblée auprès des écoles et des familles, car les gens de la région ignorent souvent que les programmes du Centre collégial sont accessibles en ligne. Ensuite, il faudrait établir des ententes formelles de stage avec les opérateurs locaux et les centres de petite enfance affiliés au CSCE. Les programmes d'éducation à la petite enfance, de techniques en administration des affaires et d'intervention éducative en milieu scolaire (aide-élève) constituent des programmes directement pertinents pour les besoins du marché régional.	Centre collégial de l'Alberta Conseil scolaire du Centre-Est (CSCE) Garderies et centres de la petite enfance	Ententes de stage conclues avec des employeurs ou organismes Étudiants effectuant un stage dans la région	3 10 par année	2028 2029

[13] Commentaire partagé lors des consultations sur le terrain par la direction générale du Centre collégial lors des consultations sur le terrain du printemps 2026.

Action 5.2.2 : Développer des passerelles de formation entre Campus Saint-Jean et Portage College afin de faciliter les parcours universitaires des étudiants francophones

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
La collaboration entre Portage College et Campus Saint-Jean représente une avenue stratégique pour renforcer l'attraction et la rétention des étudiants francophones dans le Centre-Est albertain. Portage College a confirmé qu'un accord de transfert de bloc de crédits avec Campus Saint-Jean serait envisageable et pourrait cibler certains programmes, tels que le Bachelor of Arts, le Bachelor of Science ou possiblement le Bilingual Bachelor of Science in Nursing. Un tel mécanisme permettrait aux étudiants de compléter une partie de leur étude localement, à moindre coût et près de leur famille, avant de poursuivre leurs études universitaires à Edmonton. Cette approche contribuerait à renforcer les parcours postsecondaires francophones régionaux tout en soutenant les objectifs de recrutement et de rétention des deux institutions.	Portage College Campus Saint-Jean Conseil scolaire du Centre-Est (CSCE)	Programmes visés par une entente de transfert de bloc (Arts, Sciences, Sciences infirmières, etc.)	3	2028
		Activités conjointes de promotion des parcours francophones réalisées	2 par année	2028
		Étudiants utilisant un parcours de transfert Portage College–Campus Saint-Jean	10	2029

Action 5.2.3 : Accroître l'accès aux parcours à double reconnaissance de crédits avec Portage College

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'entente de double crédit existante entre le Conseil scolaire du Centre-Est et Portage College représente une occasion importante de renforcer l'accès des jeunes francophones à des parcours postsecondaires et professionnels. Bien qu'une entente soit déjà en place, son déploiement demeure limité et peu intégré aux pratiques actuelles de promotion scolaire. Le conseiller en orientation du Conseil scolaire confirme que très peu d'élèves (de quatre à six par année) suivent les cours à double reconnaissance de crédits. Or, ces cours faciliteraient leur accès aux études supérieures et à des carrières. Plusieurs pistes d'amélioration ont été identifiées, incluant une meilleure planification des cours offerts, une communication plus précoce avec les écoles ainsi qu'une promotion plus active auprès des élèves et des familles. Portage College possède déjà une expérience significative de collaboration avec les écoles anglophones par l'entremise de visites scolaires, d'activités d'exploration des métiers et de présentations destinées aux élèves du secondaire. Compte tenu de la proximité géographique entre Lac La Biche et l'école Beauséjour de Plamondon, Portage College a confirmé que ce site pourrait constituer un premier milieu prioritaire pour intensifier les activités de promotion avec la coordonnatrice des transferts universitaires.	Portage College Conseil scolaire du Centre-Est (CSCE)	Nombre d'élèves inscrits à des cours à double reconnaissance de crédits offerts en partenariat avec Portage College	12	2028
		Nombre de cours à double reconnaissance de crédits promus ou offerts dans les écoles	5 par année	2028
		Nombre d'activités annuelles de promotion, d'exploration des métiers ou de sensibilisation postsecondaire réalisées conjointement entre les écoles du CSCE et Portage College	2	2028

Action 5.2.4 : Accroître la participation des jeunes francophones aux parcours RAP liés aux secteurs prioritaires

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif d'accroître la participation des élèves au Registered Apprenticeship Program (RAP) dans les secteurs prioritaires de main d'œuvre est de renforcer le développement d'une relève locale dans des domaines confrontés à des pénuries importantes de travailleurs. Une meilleure coordination entre le Conseil scolaire du Centre-Est, les employeurs régionaux et les établissements postsecondaires serait bénéfique afin de promouvoir davantage les parcours RAP auprès des élèves et des familles, particulièrement dans les secteurs des métiers spécialisés, de la construction, de la mécanique, du transport, de l'énergie, de l'agriculture, de la santé et de la petite enfance. Les parties prenantes pourraient organiser des activités d'exploration des métiers, des visites d'entreprises, des stages en milieu de travail ainsi qu'offrir un accompagnement accru des élèves dans l'identification de parcours professionnels liés aux réalités économiques régionales. Ces initiatives favoriseraient des transitions plus directes entre le secondaire, la formation professionnelle et l'emploi local.	Portage College Conseil scolaire du Centre-Est (CSCE) Employeurs	Nombre d'élèves inscrits à un parcours Registered Apprenticeship Program (RAP) dans les secteurs prioritaires	15	2029
		Nombre d'employeurs régionaux partenaires participant à des parcours RAP avec les écoles du CSCE.	8	2029
		Nombre d'activités d'exploration des métiers, de visites d'entreprises ou de promotion du programme RAP réalisées dans les écoles	2 par année	2028

Action 5.2.5 : Intégrer des composantes francophones structurées au modèle du Northeast Alberta Collegiate Institute (NACI)

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif d'intégrer des composantes francophones structurées au modèle du Northeast Alberta Collegiate Institute est d'améliorer l'accessibilité, la visibilité et la pertinence des parcours collégiaux pour les élèves, tout en tenant compte de la réalité démographique et de la taille limitée des cohortes francophones de la région. L'exécution pourrait être assurée par une collaboration renforcée entre le Conseil scolaire du Centre-Est, les établissements postsecondaires partenaires et les employeurs régionaux afin d'intégrer progressivement certaines composantes adaptées au contexte francophone à l'intérieur du modèle déjà existant. Cette approche pourrait inclure diverses activités, telles que l'exploration de carrières en français (par exemple Trades Exposure Programme pour les élèves de la septième à la neuvième année au Portage College), la mise en évidence des voies académiques dans les écoles, un soutien en français, du mentorat, des visites d'entreprises et des initiatives liées aux parcours RAP, aux cours à double reconnaissance de crédits et aux secteurs clés. Une attention particulière pourrait être accordée à l'école Beauséjour de Plamondon en raison de sa proximité avec Lac La Biche et Portage College.	Portage College Conseil scolaire du Centre-Est (CSCE) Employeurs	Écoles du CSCE participantes Nombre d'activités de promotion ou d'exploration des carrières réalisées spécifiquement dans les écoles francophones dans le cadre du NACI Augmentation du nombre d'élèves participant aux activités, parcours ou initiatives liés au NACI	100% 3 par année 50%	2028 2028 2029

Objectif 5.3 : Réduire les obstacles à l'établissement durable

Action 5.3.1 : Mettre en place des mesures incitatives pour les jeunes qui décident d'étudier dans la région

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Cette action vise à réduire les barrières financières des formations et à développer une relève qualifiée pour répondre aux besoins du marché. Il est possible de mieux faire connaître et mobiliser les programmes existants de stages, d'apprentissage en milieu de travail et de formation liés aux besoins du territoire. Cette action pourrait inclure des bourses pour les études liées au marché du travail régional, des allocations pour les stages et déplacements, des contributions des employeurs pour la formation, des aides à l'acquisition d'outils et d'équipements pour les métiers spécialisés et le remboursement partiel des frais de scolarité pour un emploi dans la région. Il serait judicieux de concentrer l'attention sur les secteurs touchés par une pénurie de main d'œuvre, tels que les métiers spécialisés, la petite enfance, l'éducation et certains services. On pourrait envisager une collaboration avec CAREERS : The Next Generation**[14]**, qui offre déjà une structure provinciale pour mettre en relation les élèves, les écoles et les employeurs, et qui donne accès à des stages rémunérés et à différents programmes de soutien financier. La région pourrait mieux utiliser cette infrastructure en encourageant les employeurs, en augmentant les stages pour les jeunes francophones et en explorant des mesures adaptées aux besoins régionaux. Cela renforcerait les formations locales, soutiendrait la relève francophone et favoriserait le maintien des jeunes dans les communautés du Centre-Est.	CAREERS : The Next Generation Parallèle Alberta Employeurs Conseil scolaire du Centre-Est	Programmes ou mesures de soutien financier mobilisés pour appuyer les parcours de formation et d'expérience de travail des jeunes Jeunes francophones bénéficiant d'une expérience de travail ou d'un stage soutenu	3 20 par année	2028 2029

[14] Voir le site du programme à : https://www.careersnextgen.ca/get-an-internship/get-an-internship-northeast-alberta/

Action 5.3.2 : Encourager les employeurs à intégrer des mesures incitatives dans leurs stratégies de recrutement

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
L'objectif est de renforcer la capacité des employeurs à attirer et retenir durablement des travailleurs dans un contexte de forte concurrence pour la main d'œuvre. Les coûts associés à la relocalisation et à l'établissement constituent souvent un obstacle important pour les travailleurs et leur famille lorsqu'ils envisagent de s'installer dans une communauté rurale. Cette action vise à encourager les employeurs à intégrer davantage de mesures d'attraction et d'établissement à leurs stratégies de recrutement et à explorer la mise en place d'incitatifs financiers. Les mesures envisagées pourraient comprendre des allocations de relocalisation, du soutien temporaire au logement, des primes d'installation, de l'accompagnement pour les familles, des initiatives favorisant l'intégration communautaire ou d'autres avantages contribuant à réduire les coûts liés à l'établissement. La région pourrait explorer la création d'un incitatif financier régional destiné aux travailleurs qui maintiennent leur résidence dans la région pendant une période déterminée. Inspirée d'initiatives existantes de relocalisation**[15]**, cette mesure pourrait être soutenue par des contributions gouvernementales, municipales, communautaires ou privées. Les critères d'admissibilité pourraient notamment inclure la résidence dans une communauté du Centre-Est, l'occupation d'un emploi à temps plein et un engagement de rétention minimal. En complément des efforts de recrutement des employeurs, cette initiative contribuerait à accroître l'attractivité des emplois offerts dans les communautés rurales et à réduire les obstacles financiers associés à la mobilité de la main d'œuvre.	Employeurs Parallèle Alberta Gouvernement de l'Alberta Municipalités	Employeurs sensibilisés aux mesures d'attraction et d'établissement des travailleurs francophones	15	2029
		Employeurs ayant adopté au moins une mesure d'attraction ou de rétention	3	2029
		Travailleurs francophones ayant bénéficié d'une mesure de soutien à l'établissement offerte par un employeur	5	2029

[15] En référence avec l'ancienne campagne « L'Alberta vous appelle : Prime de déménagement » : https://open.alberta.ca/publications/alberta-is-calling-moving-bonus-application-guidelines

Action 5.3.3 : Encourager l'adoption de mesures municipales favorisant l'enracinement des francophones

FONCTION STRATÉGIQUE ET PISTES DE MISE EN ŒUVRE	PARTENAIRES POTENTIELS	INDICATEUR	CIBLE	ÉCHÉANCIER
Pour cette action, l'ACFA provinciale pourrait agir comme organisme de sensibilisation, de mobilisation et de transfert de connaissances auprès des administrations municipales, en collaboration avec les organismes, les employeurs et les partenaires du développement économique et de l'employabilité. Cette démarche viserait à encourager les municipalités à jouer un rôle actif dans la création de conditions favorables à l'accueil, à l'intégration et à la rétention des nouveaux résidents. Bien que les municipalités ne contrôlent pas directement les décisions d'immigration ou de recrutement, elles influencent plusieurs facteurs déterminants dans la décision des travailleurs et de leur famille de demeurer dans une communauté. La démarche pourrait inclure la participation des municipalités à des initiatives régionales de promotion et de recrutement, la mise en valeur des avantages distinctifs de chaque communauté ainsi que le partage d'informations sur les besoins de main d'œuvre et les capacités d'accueil du territoire. Elle pourrait également favoriser l'adoption de pratiques exemplaires déjà observées, telles que la mise à disposition gratuite ou à coût réduit d'infrastructures municipales, la participation à des comités d'accueil ou de rétention, le soutien à des activités d'intégration destinées aux nouveaux arrivants, la création de programmes locaux d'accueil des professionnels recrutés, le développement d'initiatives favorisant l'accès au logement, la participation à des démarches régionales de recrutement, l'appui à des projets culturels ou communautaires favorisant l'intégration des familles francophones, la création de partenariats avec les écoles, les garderies ou les organismes ainsi que l'adoption de mesures contribuant à la rétention des professionnels dans des secteurs prioritaires.	ACFA provinciale Municipalités	Nombre de mesures municipales favorables à l'attraction, à l'accueil ou à la rétention des francophones mises en œuvre Nombre d'initiatives réalisées conjointement entre municipalités et organismes francophones	6 4	2029 2029

ANNEXE 6

Inventaire des sources potentielles de financement

Le présent inventaire recense des pistes de sources de financement pour la mise en œuvre des actions opérationnelles proposées dans la stratégie. Il ne contient pas une liste exhaustive de tous les programmes disponibles. Nous les avons choisis en fonction de leur pertinence et des informations disponibles en ligne au moment de la rédaction du rapport.
Il est important de noter que les programmes présentés ci-dessous ne sont pas classés par ordre de priorité ou d'importance. Ils ne visent qu'à offrir un aperçu des opportunités identifiées pour le mandat.

TITRE DU PROGRAMME	DESCRIPTION	LIEN
Programme d'appui à l'Immigration francophone (PAIF/FISP)	Ce programme vise à accroître l'immigration francophone hors Québec en intégrant davantage la perspective des communautés francophones dans le continuum d'immigration et en soutenant le recrutement de travailleurs d'expression française et bilingues afin de répondre aux besoins du marché du travail. *Programme financé à travers le plan d'action pour les langues officielles 2023-2028.*	https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/ciif/paif/apercu.html
Programme d'établissement d'IRCC	Le Programme d'établissement d'IRCC vise à favoriser l'intégration à long terme des nouveaux arrivants en finançant des services d'information, de formation linguistique, d'accompagnement et de réseautage, tout en renforçant la capacité des organismes qui soutiennent leur établissement au Canada. *Aucune date de fin annoncée à ce jour.*	https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/modalites-programmes/etablissement.html
Fonds stratégique – Vie communautaire (Patrimoine canadien)	Le sous-volet Fonds stratégique finance des initiatives d'envergure visant à renforcer la vitalité des communautés de langue officielle en situation minoritaire par le développement de milieux de vie dynamiques, l'innovation, la collaboration intercommunautaire et la mobilisation de partenaires autour de projets structurants. *Aucune date de fin annoncée à ce jour.*	https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/financement/langues-officielles/strategique.html

TITRE DU PROGRAMME	DESCRIPTION	LIEN
Programme de développement des communautés de langue officielle (Patrimoine canadien)	Ce programme finance des initiatives communautaires, gouvernementales et culturelles qui renforcent la vitalité des communautés de langue officielle en situation minoritaire en améliorant l'accès aux services, en développant les capacités organisationnelles et en favorisant le rayonnement culturel et patrimonial. *Aucune date de fin annoncée à ce jour.*	https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/financement/langues-officielles.html
Collaboration avec le secteur communautaire (Patrimoine canadien)	Favorise la collaboration entre organismes communautaires et partenaires afin de développer des projets répondant aux besoins des communautés de langue officielle en situation minoritaire. *Aucune date de fin annoncée à ce jour.*	https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/financement/langues-officielles/collaboration-communautaire.html
Programme des espaces communautaires (Patrimoine canadien)	Le programme pour les espaces communautaires finance la construction, la rénovation et la modernisation d'espaces communautaires, culturels et polyvalents destinés aux communautés de langue officielle en situation minoritaire. Il vise à créer des lieux de rassemblement favorisant les échanges, la participation citoyenne et le développement social et communautaire. *Le programme n'est actuellement pas en mesure d'accepter de nouvelles demandes de financement car le programme est très sollicité. Les demandeurs potentiels sont invités à communiquer au besoin avec un conseiller du FEC au bureau régional de Patrimoine canadien le plus près afin de discuter de leurs futures demandes.*	https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/financement/langues-officielles/fonds-espaces-communautaires.html

TITRE DU PROGRAMME	DESCRIPTION	LIEN
Workforce Partnerships Grants (Alberta)	Le programme finance des projets de partenariat visant le développement de la main-d'œuvre et l'adaptation au marché du travail. Il soutient les employeurs, associations sectorielles, organismes régionaux et autochtones dans leurs initiatives de recrutement, de rétention et de développement des compétences pour répondre aux besoins économiques régionaux et provinciaux. *Aucune date de fin annoncée à ce jour.*	https://www.alberta.ca/workforce-partnerships-grants
Workforce Strategies Grant (Alberta)	Cette bourse soutient les initiatives sectorielles permettant de répondre aux pénuries de main-d'œuvre et d'améliorer le recrutement dans les secteurs prioritaires. *Aucune date de fin annoncée à ce jour.*	https://www.alberta.ca/workforce-strategies-grants
Canada-Alberta Productivity Grant (CAJG)	La subvention pour la productivité aide les employeurs à investir dans la formation de leurs employés afin d'améliorer leur productivité et leur compétitivité. Le programme rembourse une partie des coûts de formation liés aux besoins de l'entreprise et au développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. *Aucune date de fin annoncée à ce jour.*	https://www.alberta.ca/canada-alberta-job-grant
Indigenous Employment Training Partnerships Program	Le programme finance des projets de formation développés en collaboration avec des employeurs et des partenaires. Il vise à permettre aux personnes autochtones sans emploi ou sous-employées d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour accéder à un emploi durable et le maintenir. *Aucune date de fin annoncée à ce jour.*	https://www.alberta.ca/indigenous-employment-training-partnerships-program

TITRE DU PROGRAMME	DESCRIPTION	LIEN
Volet Entrepreneurs ruraux – Programme d'immigration Avantage Alberta (AAIP)	Le volet Entrepreneurs ruraux est un programme d'immigration économique qui permet aux entrepreneurs souhaitant démarrer, acquérir ou exploiter une entreprise dans une communauté rurale de l'Alberta de présenter leur candidature en vue de s'établir durablement et de contribuer au développement économique régional. *Aucune date de fin annoncée à ce jour.*	https://www.alberta.ca/fr/aaip-rural-entrepreneur-stream
Subvention axée sur les projets du PIC	Le programme finance les organismes sans but lucratif de l'Alberta pour la réalisation de projets, programmes et événements qui contribuent au bien-être des collectivités. Il soutient notamment le développement de nouvelles initiatives, l'amélioration de services existants ainsi que l'acquisition d'équipements et de technologies. *La subvention axée sur les projets du PIC passera à deux périodes annuelles de présentation des demandes, soit le 15 février et le 15 août. Les périodes de notification seront déplacées à août (pour le 15 février) et à février (pour le 15 août).*	https://www.alberta.ca/fr/cip-project-based-grant
Programme d'amélioration des installations communautaires – petites subventions	La subvention fournit une aide financière allant jusqu'à 125 000 $ pour moderniser, agrandir, acheter ou construire des installations artistiques, culturelles, patrimoniales, récréatives, sportives ou autres installations communautaires destinées au public. *Les dates limites annuelles de présentation des demandes sont les 15 janvier, 15 mai, et 15 septembre.*	https://www.alberta.ca/fr/community-facility-enhancement-program-small

TITRE DU PROGRAMME	DESCRIPTION	LIEN
Programme pour la croissance du tourisme (PCT) pour la région des Prairies	Le programme soutient les entreprises, organismes sans but lucratif et communautés autochtones et non autochtones dans le développement d'expériences et de produits touristiques. Il vise à stimuler la croissance économique, la diversification régionale et la compétitivité à long terme de l'industrie touristique canadienne. *La période de réception des demandes au titre du Programme pour la croissance du tourisme pour la région des Prairies est maintenant terminée. Les demandes reçues et ayant fait l'objet d'un accusé de réception par PrairiesCan avant la clôture de la période de réception des demandes seront évaluées en fonction des fonds restants.*	https://www.canada.ca/fr/developpement-economique-prairies/services/financement/programme-croissance-tourisme.html