



**METTRE nos  
RESSOURCES  
à L'ŒUVRE**

# **Le Sommet sur l'emploi du Nouveau-Brunswick 2014**

**Les personnes. Les compétences. Les emplois.**

## **Rapport post-sommet**

Préparé par :  
Jupia Consultants Inc.

Août 2014

Table des matières

	<u>Page</u>
Table des matières.....	1
1. Résumé .....	2
2. Sommet sur l’emploi du Nouveau-Brunswick : aperçu .....	4
2.1 But du sommet sur l’emploi .....	4
2.2 Sommaire du programme du sommet sur l’emploi.....	4
2.3 Le nouveau portail des possibilités d’emploi emploisNB.ca.....	8
3. Les emplois : À quoi pouvons-nous nous attendre au cours des dix prochaines années? .....	10
3.1 Demande de remplacement .....	10
3.2 Demande d’expansion .....	12
4. Les compétences : Comment pouvons-nous constituer le réservoir de talents?.....	16
4.1 Le rôle des établissements d’éducation et de formation postsecondaires .....	16
4.2 Le rôle du gouvernement .....	16
4.3 Trouver les travailleurs pour les emplois spécialisés .....	17
4.4 Groupe cible : les personnes ayant un handicap .....	18
4.5 Groupe cible : les personnes qui ne participent pas au marché du travail.....	18
4.6 Groupe cible : nos jeunes et leur rétention et rapatriement .....	21
4.7 Groupe cible : les immigrants .....	22
5. Les personnes : Orienter les personnes vers les emplois .....	22
6. La voie à suivre : Vers un marché du travail dynamique et adapté.....	24
6.1 Recommandations .....	24

## 1. Résumé

Le Sommet sur l'emploi du Nouveau-Brunswick, tenu en mai 2014, a rassemblé un grand nombre de dirigeants de l'industrie, du gouvernement, du secteur de l'éducation et de la collectivité pour discuter des nouveaux emplois qui devraient émerger au Nouveau-Brunswick au cours des prochaines années et de la meilleure façon de s'assurer que les personnes puissent trouver les emplois et possèdent les bonnes compétences pour les occuper.

Les participants au sommet ont eu droit à des présentations judicieuses par des experts sur les tendances du marché du travail, la diversité de la main-d'œuvre et l'emploi des personnes ayant un handicap. Deux discussions en groupe étaient également au programme, soit « Les personnes, les compétences et les emplois : Qu'est-ce qui attend le Nouveau-Brunswick? » et « Les personnes et les compétences ». Dans la première, les participants ont examiné les secteurs où les emplois seront créés, et dans la deuxième, ils se sont penchés sur les moyens de voir à ce que les personnes qui ont besoin de travail puissent acquérir les compétences nécessaires.

Tous les intervenants ont pris part à la conversation aux discussions en table ronde. Ils devaient se pencher sur plusieurs questions clés se rattachant aux personnes, aux compétences et aux emplois.

Toute l'information recueillie au sommet de l'emploi a été résumée et a servi à l'élaboration du présent rapport. D'autres documents clés comme la *Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick* et le *Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick* ont été examinés.

### Recommandations

Huit recommandations principales sont issues du sommet sur l'emploi. La section 6 fournit plus de détails sur les recommandations, dont la justification de leur choix, l'alignement sur les stratégies existantes du gouvernement provincial et une approche sommaire.

- ⇒ Recommandation n° 1 : Élaborer une approche ascendante plus vigoureuse pour prévoir les besoins du marché du travail à court et à long terme.
- ⇒ Recommandation n° 2 : Agir de façon plus avisée au sujet de l'immigration comme importante source de travailleurs pour les industries au Nouveau-Brunswick.
- ⇒ Recommandation n° 3 : Fixer un objectif audacieux pour réduire le chômage chez les personnes ayant un handicap et puis élaborer des programmes pour favoriser la réalisation de l'objectif.
- ⇒ Recommandation n° 4 : Orienter les personnes vers les emplois. Accroître considérablement les efforts afin de promouvoir les emplois disponibles et les futurs emplois au Nouveau-Brunswick.
- ⇒ Recommandation n° 5 : Faire mieux pour « amener le travail aux gens ».
- ⇒ Recommandation n° 6 : Cibler les possibilités d'emploi et de carrière sur les jeunes Néo-Brunswickois — ceux qui sont ici et ceux qui sont partis de la province.

- ⇒ Recommandation n° 7 : Élargir l'accès à la formation en ligne et en faire ardemment la promotion parmi la population et les propriétaires de petite entreprise.
- ⇒ Recommandation n° 8 : Élargir considérablement l'accès à l'apprentissage expérientiel sous toutes ses formes.

## 2. Sommet sur l'emploi du Nouveau-Brunswick : aperçu

### 2.1 But du sommet sur l'emploi

Les 12 et 13 mai 2014, plus de 300 intervenants de la province issus d'un large éventail de secteurs, y compris les universités, les collèges publics et privés, l'industrie, le milieu des affaires, les jeunes, les groupes sous-représentés, les Premières Nations et les associations syndicales, se sont rassemblés à Fredericton pour le Sommet sur l'emploi du Nouveau-Brunswick 2014.

Le sommet sur l'emploi a été convoqué pour donner un aperçu des tendances actuelles et prévues du marché du travail et pour obtenir des idées des experts sur la meilleure façon de réagir à ces tendances. Il mettait l'accent sur trois aspects : les personnes, les compétences et les emplois — qui sont tous essentiels pour faire croître l'économie et créer la prospérité.

Trois résultats étaient attendus du sommet sur l'emploi :

1. Encourager la participation de nos partenaires, les sensibiliser et faciliter la collaboration entre eux;
2. Discuter de la façon dont les partenaires peuvent tirer profit des programmes existants;
3. Dégager une orientation claire quant aux initiatives éventuelles à prendre afin de répondre aux besoins actuels et futurs de main-d'œuvre.

Le sommet sur l'emploi s'inscrit dans l'engagement du gouvernement du Nouveau-Brunswick de faire participer un large éventail de partenaires à la mise en œuvre de la *Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre 2013-2016*, du programme d'innovation, du *Plan directeur de l'énergie du Nouveau-Brunswick* et des six stratégies sectorielles, *Partenaires dans la croissance – Plan d'action de développement économique 2012-2016*.

Un autre objectif clé du sommet sur l'emploi était de concentrer les efforts afin de favoriser l'entrée sur le marché du travail des personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick. Les recommandations issues du sommet visent à compléter le travail accompli par un comité mixte composé de membres provenant du gouvernement et de la collectivité, qui met en œuvre 38 recommandations énoncées dans le *Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick 2012-2017*.

### 2.2 Sommaire du programme du sommet sur l'emploi

Le sommet sur l'emploi comprenait plusieurs conférenciers invités, deux discussions en groupe et un volet de discussions en table ronde dans le but de recueillir les idées des participants. Le lundi 12 mai, Michael Haan, Ph.D., titulaire de la chaire de recherche du Canada sur la population et la politique sociale à l'Université du Nouveau-Brunswick, a présenté sa recherche sur l'impact qu'auront les départs à la retraite de la génération du baby-boom sur le marché du travail au cours des dix prochaines années.

Les conclusions découlant de sa présentation, *Les personnes, les compétences et les emplois : Qu'est-ce qui attend le Nouveau-Brunswick?*, sont résumées ci-dessous.

Le lundi également, le consultant en développement économique et chroniqueur du *Telegraph-Journal*, David Campbell, a animé une discussion en groupe sur la provenance de la prochaine génération d'emplois au Nouveau-Brunswick. Le groupe s'est également avancé sur les types d'emplois, la meilleure façon de communiquer la disponibilité des emplois et l'importance de créer des emplois de qualité. Les panélistes étaient :

- Anne Hébert, Conseil économique du N.-B.;
- Jeff Green, J.D. Irving, Ltd;
- Mark Haines-Lacey, Investir NB;
- Bob Collins, ConstruForce Canada;
- Andrew Dawson, Atlantic Regional Council of Carpenters, Millwrights and Allied Workers;
- Christina Taylor, Programme d'apprentissage pour les jeunes du Nouveau-Brunswick.

La section 3. *Les emplois : À quoi pouvons-nous nous attendre au cours des dix prochaines années?* du rapport comprend les idées issues de cette discussion en groupe.

Mark Wafer a complété le programme officiel du lundi en donnant une conférence inspirante sur la valeur d'embaucher des personnes ayant un handicap. Mark est propriétaire de sept franchises de Tim Hortons, à Toronto, et a employé plus de 100 personnes ayant un handicap, leur offrant un poste utile et bien payé. Aujourd'hui il compte, parmi ses 250 employés, 43 personnes ayant un handicap qui travaillent à tous les niveaux de l'organisation, y compris la gestion. Pour Mark, les arguments sont concluants : les personnes ayant un handicap peuvent être des membres extrêmement précieux de l'équipe.

En soirée, l'humoriste du Nouveau-Brunswick, Marshall Button, est redevenu Lucien et a dit ce qu'il pensait du marché du travail et de l'importance des emplois et de la croissance économique.

Le mardi 13 mai, Charles Coffey a avancé des arguments convaincants en faveur de la diversité de la main-d'œuvre au Nouveau-Brunswick. M. Coffey a commencé sa carrière de 44 ans à RBC Groupe financier dans sa ville d'origine, soit à Woodstock (Nouveau-Brunswick), et a gravi les échelons pour devenir vice-président directeur, Affaires gouvernementales et expansion des affaires à RBC. Après sa retraite, il est devenu un défenseur de la diversité en milieu de travail, de même que du développement de la petite enfance, des jeunes, des Autochtones, ainsi que des femmes à la tête d'entreprises et dans la fonction publique. Dans sa présentation, *Les ressources humaines sont l'avantage concurrentiel : Bâtir une main-d'œuvre diversifiée au 21<sup>e</sup> siècle*, M. Coffey a souligné qu'une main-d'œuvre diversifiée et

inclusive mène à un meilleur bénéfice net, tout en profitant aux collectivités et à l'ensemble de la société.

Après la présentation de Charles Coffey, la deuxième discussion en groupe a été convoquée. Ce groupe a traité du thème « Les personnes et les compétences » et s'est penché sur divers thèmes. Quelle est la valeur d'une main-d'œuvre inclusive? Comment favorisons-nous l'égalité des chances et comment voir à ce que les personnes acquièrent les compétences pour les emplois d'aujourd'hui et de demain? Le groupe était animé par Anne Hébert, directrice générale du Conseil économique du N.-B. Les panélistes étaient :

- Jean-Claude Basque, Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick;
- Krista Carr, Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick;
- Alec Boudreau, Fédération des jeunes francophones du N.-B.;
- Gérald Richard, Éducation et Développement de la petite enfance;
- Carole Daley, Nouveau-Brunswick Community College;
- Kelly Lendsay, Conseil des ressources humaines autochtones.

La section 4. *Les compétences : Comment pouvons-nous constituer le réservoir de talents?* du rapport comprend les idées de cette discussion en groupe.

Mardi, après le dîner, les participants au sommet sur l'emploi ont été invités à explorer les sujets clés par la voie de discussions en table ronde. L'objectif de ces discussions était de recueillir les idées des nombreux intervenants éclairés dans la salle sur la meilleure façon de répondre aux nouveaux besoins du marché du travail – selon leur point de vue et celui de leur organisation.

Neuf questions étaient regroupées sous les trois thèmes : les personnes, les compétences et les emplois.

⇒ **Questions sur le thème des personnes :**

- **Enjeu : S'assurer d'avoir les travailleurs nécessaires pour les nouveaux emplois spécialisés**  
Pour bâtir notre économie, nous avons besoin d'une main-d'œuvre alignée sur les futurs investissements potentiels et possibilités. Comment pouvons-nous nous assurer d'avoir assez de travailleurs instruits et qualifiés pour se prévaloir des possibilités d'emploi disponibles aujourd'hui et prévues à l'avenir?
- **Enjeu : Participation au marché du travail du Nouveau-Brunswick**  
Les secteurs de l'économie du Nouveau-Brunswick qui sont les plus « âgés » (c'est-à-dire qui ont le plus grand pourcentage de travailleurs de plus de 55 ans) sont l'agriculture, la pêche, la foresterie, les services immobiliers, le transport et l'entreposage, les autres services et la construction. Que pouvons-nous faire pour nous assurer que les jeunes comprennent les choix de carrière qui s'offrent à eux, ici, dans la province, et envisagent de tels choix? Comment pouvons-nous amener les jeunes

Néo-Brunswickois à s'intéresser aux carrières dans ces secteurs? L'immigration jouera-t-elle un rôle? Devrions-nous encourager les personnes dans ces secteurs à travailler plus longtemps?

- **Enjeu : Intégrer les groupes sous-représentés au marché du travail**

Que pouvons-nous faire pour nous assurer que les personnes dans les groupes sous-représentés (c'est-à-dire les Premières Nations, les personnes ayant un handicap, etc.) ont un plus grand accès aux possibilités sur le marché du travail?

⇒ **Questions sur le thème des compétences :**

- **Enjeu : Enseignement coopératif et formation en cours d'emploi**

Comment pouvons-nous encourager l'établissement de plus de programmes d'enseignement coopératif, de mentorat et de stages, et de plus de formation en cours d'emploi structurée en tant que passerelle vers le marché du travail?

- **Enjeu : Formation dans les petites et moyennes entreprises**

Les petites et moyennes entreprises (PME) au Nouveau-Brunswick investissent moins dans la formation comparativement aux PME dans la plupart des autres provinces. Comment pouvons-nous leur donner les moyens d'investir plus dans la formation?

- **Enjeu : Soutien du gouvernement au perfectionnement des compétences**

Le gouvernement investit beaucoup dans l'éducation et la formation postsecondaires au Nouveau-Brunswick. Il finance également divers programmes de formation spécifiques. Nous devons nous assurer que les investissements dans l'éducation et les compétences répondent à nos besoins actuels et futurs. En connaissez-vous qui obtiennent vraiment beaucoup de succès? Qui pourraient être améliorés?

⇒ **Questions sur le thème des emplois :**

- **Enjeu : Des emplois pour ceux dont l'éducation et la formation formelles sont limitées**

Le taux d'emploi parmi les personnes qui n'ont pas suivi d'études postsecondaires est relativement faible et il l'est encore plus chez celles qui n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires. Que pouvons-nous faire pour favoriser les possibilités d'emploi à l'intention des dizaines de milliers de Néo-Brunswickois qui n'ont pas reçu d'éducation et de formation formelles?

- **Enjeu : Réduire le chômage régional et la dépendance à l'égard de la main-d'œuvre saisonnière**

Le taux de chômage au Nouveau-Brunswick varie entre 7,2 % et 17,3 % selon l'endroit où l'on vit dans la province. Que pouvons-nous faire pour réduire les disparités régionales en matière d'emploi? Pouvons-nous faire quoi que ce soit pour réduire notre dépendance à l'égard du travail saisonnier?

- **Enjeu : Promouvoir les possibilités d'emploi actuelles et les futurs besoins de main-d'œuvre**  
Que pouvons-nous faire pour bien communiquer les possibilités d'emploi (afin d'apparier les travailleurs aux besoins actuels) et les futurs besoins de main-d'œuvre (pour garantir l'harmonisation des personnes, des compétences et des emplois)?

Les participants à chaque table devaient répondre à trois des neuf questions. Un preneur de notes a été assigné à chacune de plus de la trentaine de tables, et les idées recueillies ont contribué à la formulation des recommandations ci-dessous.

### **2.3 Le nouveau portail des possibilités d'emploi emploisNB.ca**

Le nouveau site web provincial des possibilités d'emploi a été dévoilé lors du sommet sur l'emploi. Contrairement aux site web précédents et à bien d'autres sites, le nouveau portail regroupe les possibilités d'emploi au Nouveau-Brunswick provenant d'une centaine de sources variées, dont des sites d'emploi régionaux et nationaux (Workopolis, Monster, Career Beacon, etc.) et des sites Web spécialisés de possibilités d'emploi de moindre envergure, ainsi que de sites Web de recrutement d'entreprises spécifiques.

Le site Web emploisNB.ca fournit actuellement de l'information sur plus de 1 600 emplois disponibles au Nouveau-Brunswick (en date du 29 mai 2014). Les développeurs du site sont en train d'améliorer les fonctions et d'intégrer plus d'outils pour aider les chercheurs d'emploi.

L'analytique provenant des emplois sur le site Web et de son utilisation fournira aussi de l'information précieuse sur le marché du travail pour aider à ajuster la formation et les autres efforts de perfectionnement de la main-d'œuvre au cours des années à venir (voir la section 6 ci-dessous).

Figure 1 : Capture d'écran du nouveau site Web emploisNB.ca



### 3. Les emplois : À quoi pouvons-nous nous attendre au cours des dix prochaines années?

Les participants au sommet sur l'emploi ont examiné les deux sources principales de nouveaux emplois au cours des dix prochaines années : les emplois émanant de la demande de remplacement (c'est-à-dire pour remplacer les travailleurs qui quittent le marché du travail) et de la demande d'expansion (les nouvelles activités économiques qui devraient créer la demande en travailleurs supplémentaires).

#### 3.1 Demande de remplacement

Dans le groupe d'experts sur les emplois, la plupart des membres ont parlé de leurs préoccupations au sujet du vieillissement de la main-d'œuvre et de la capacité de trouver des travailleurs de remplacement. Anne Hébert, du Conseil économique du N.-B., en a discuté selon le point de vue des PME de la province. Jeff Green, de J.D. Irving, Ltd., s'est entretenu des défis selon le point de vue du plus grand employeur du secteur privé de la province. Bob Collins, de ConstruForce Canada, a mis en garde contre les incidences du vieillissement de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction, tandis qu'Andrew Dawson, de l'Atlantic Regional Council of Carpenters, Millwrights and Allied Workers, a traité de l'impact du vieillissement des travailleurs dans les métiers de la construction.

Dans sa présentation, *Les personnes, les compétences et les emplois : Qu'est-ce qui attend le Nouveau-Brunswick?*, Michael Haan a modélisé la demande de remplacement potentielle au Nouveau-Brunswick émanant des départs à la retraite de la génération du baby-boom au cours des dix prochaines années. Il a fait quatre hypothèses clés en établissant sa prévision :

- 1) Il faut compenser chaque départ du marché du travail par un nouvel arrivant — ce n'est pas toujours vrai, car les organisations remplacent parfois les travailleurs qui prennent leur retraite par d'autres moyens (comme en déployant la nouvelle technologie) ou modifient leur modèle opérationnel pour s'ajuster à l'employé qu'elles ont perdu.
- 2) Les baby-boomers prendront plus ou moins leur retraite « à temps » autour de l'âge de 65 ans. En réalité, ce n'est pas le cas. Des personnes prennent leur retraite avant 65 ans et d'autres, après cet âge. De plus, de nombreuses personnes réintègrent le marché du travail après leur retraite (parfois plus d'une fois).
- 3) La migration de sortie se maintiendra aux niveaux actuels.
- 4) Les niveaux d'immigration resteront à peu près pareils.

À partir de ces hypothèses et de données de Statistique Canada, M. Haan et ses collègues ont estimé la pénurie de travailleurs qui émergera au Nouveau-Brunswick au cours des dix prochaines années. Parmi les constatations clés du modèle, mentionnons les suivantes :

- Les **départs à la retraite** se feront particulièrement sentir dans les groupes professionnels des affaires et de la finance, de la gestion, de la vente et des services, ainsi que des métiers et du transport. Le groupe professionnel de la vente et des services à lui seul devrait enregistrer près de 9 500 départs à la retraite entre 2011 et 2021.

- La **migration de sortie** devrait être la plus élevée parmi les groupes professionnels des affaires et de la finance, de la vente et des services, des métiers et du transport, des sciences sociales, des sciences naturelles et appliquées et de la gestion.
- Le **système d'éducation** fournira un **nombre considérable de nouveaux travailleurs** (plus à partir du collège ou de l'université que directement du secondaire), mais pas assez pour compenser les départs du marché du travail.
- L'**immigration** sera la source d'un nombre limité de nouveaux participants au marché du travail. Environ les deux tiers des nouveaux immigrants qui s'établissent au Nouveau-Brunswick y restent.

Le modèle prévoit que la demande de main-d'œuvre s'établira à 103 545 travailleurs entre 2011 et 2021 et que l'offre de main-d'œuvre correspondra à 64 330 travailleurs. Il y a donc une pénurie de quelque 40 000 emplois avant même de considérer une croissance de l'emploi global. Les résultats sont résumés au tableau 1 :

---

**Tableau 1 : Pénurie de main-d'œuvre prévue\***

*Entre 2011 et 2021, M. Haan et ses collègues prévoient ce qui suit :*

**Offre de main-d'œuvre**

Sortants scolaires :	52 560
Travailleurs internationaux :	<u>11 770</u>
<b>Offre totale</b>	<b>64 330</b>
	<b>travailleurs</b>

**Demande de main-d'œuvre**

Départs à la retraite :	79 545
Déséquilibre migratoire :	<u>24 000</u>
<b>Demande totale</b>	<b>103 545</b>
	<b>travailleurs</b>

<b>Pénurie</b>	<b>~40 000</b>
	<b>travailleurs</b>

\*D'après les hypothèses résumées ci-dessus.

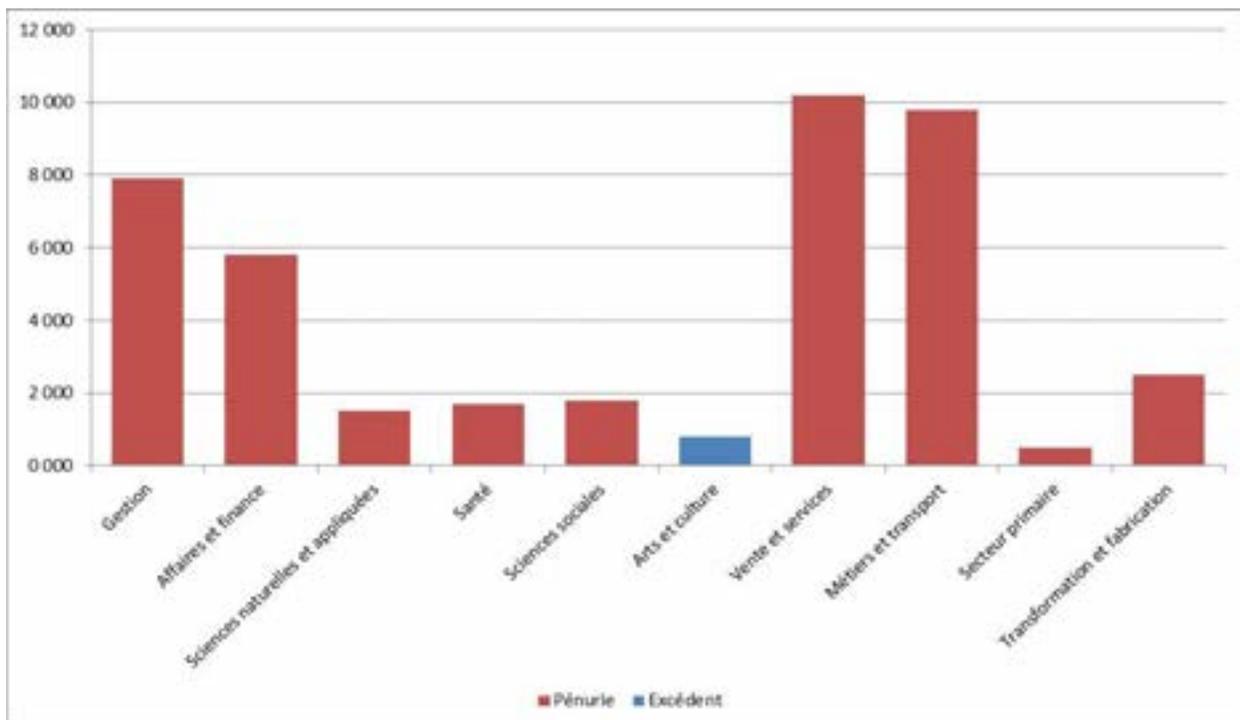
---

Les chercheurs font aussi une estimation des groupes professionnels où des emplois de remplacement seront nécessaires, lesquels, selon leur évaluation, seront fortement concentrés dans les groupes de la gestion, des affaires et de la finance, de la vente et des services, ainsi que des métiers et du transport (figure 2).

M. Haan et ses collègues ont également examiné les projets par région au Nouveau-Brunswick et ont conclu que chaque région économique de la province sera aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre (certaines plus que d'autres). Le déséquilibre sera le moins prononcé dans la région de Fredericton-Oromocto.

M. Haan a conclu ses observations en disant que nous devons augmenter le nombre d'inscriptions à l'université ou au collège dans la province dans les professions dont nous avons besoin; retenir les travailleurs que nous perdons par la migration de sortie; et attirer plus de personnes par la migration d'entrée et l'immigration internationale.

**Figure 2 : Dans quels groupes professionnels seront les emplois de remplacement?**



Source : Fichier créé par M. Haan et J. Travis, Recensement de la population, 1996, 2001 et 2006, Statistique Canada, 2014. Note : Les comptes comprennent les personnes qui devraient participer à la population active.

### 3.2 Demande d'expansion

Dans les discussions en groupe et en table ronde, il a été question des sources de la demande d'expansion. Même s'il y a moins de données fiables sur le potentiel d'emploi émanant de la demande d'expansion, certaines possibilités sont susceptibles d'entraîner la création de nouveaux emplois au Nouveau-Brunswick d'ici cinq à dix ans.

## 1. Projets de construction d'envergure

Dans le groupe d'experts sur les emplois, Bob Collins, de ConstruForce Canada, et Andrew Dawson, de l'Atlantic Regional Council of Carpenters, Millwrights and Allied Workers, ont parlé en termes généraux de l'impact potentiel sur l'emploi de projets de construction d'envergure dans un proche avenir.

Trois grands projets d'infrastructure énergétique pourraient donner tout un élan à l'économie du Nouveau-Brunswick au cours des prochaines années. S'il est entrepris, l'**oléoduc Énergie Est** devrait générer un nombre substantiel d'emplois dans la province sur une période de six ans. Selon une évaluation des répercussions économiques réalisée par Deloitte Canada, le projet créera 11 000 années-personnes d'emploi ou 1 800 emplois en moyenne par année. La plupart des emplois se concentreront dans les groupes des métiers et des travailleurs de la construction, mais des emplois seront créés dans un vaste éventail d'industries allant du génie au commerce de détail.

Le **terminal maritime Énergie Est de Canaport** est un autre projet d'envergure à Saint John lié à l'oléoduc Énergie Est. Il servira à exporter le pétrole vers les marchés internationaux. Le projet fournira l'équivalent d'environ 1 200 années-personnes d'emploi sur plusieurs années durant la phase de planification et de construction.

Un autre grand projet de construction énergétique potentiel consisterait à **changer la vocation du terminal de gaz naturel liquéfié (GNL)**, à Saint John, qui deviendrait un terminal d'exportation. S'il est entrepris, le projet pourrait finir par représenter le plus grand investissement du secteur privé dans l'histoire de la province. D'après d'autres projets de GNL en Amérique du Nord, l'investissement pourrait créer au moins 10 000 années-personnes d'emploi sur plusieurs années.

## 2. Foresterie

La nouvelle stratégie de gestion des terres de la Couronne, la *Stratégie de gestion des terres de la Couronne – Mettre nos ressources à l'œuvre*, devrait générer des investissements des entreprises de 600 millions de dollars et créer 1 200 emplois de construction et 500 nouveaux emplois de plus par année dans les usines et leurs chaînes d'approvisionnement. Dans le groupe d'experts sur les emplois, Jeff Green, de J.D. Irving, Ltd., a discuté des nouveaux emplois dont son entreprise a besoin, provenant à la fois de la demande de remplacement et de la demande d'expansion dans celle-ci.

### 3. Développement des ressources non renouvelables

Même si son potentiel de développement n'est toujours pas connu, l'**industrie du gaz de schiste** au Nouveau-Brunswick pourrait constituer une nouvelle source importante de production industrielle, de produit intérieur brut (PIB), d'emploi, ainsi que d'impôts et de redevances pour le gouvernement. D'après l'expérience ailleurs en Amérique du Nord, un niveau modéré d'exploration et de production de gaz naturel au Nouveau-Brunswick pourrait appuyer plusieurs milliers d'emplois par année dans les métiers, le génie, les services de conseils et une grande variété de services de soutien.

Plusieurs projets miniers sont à divers stades d'avancement. Le plus grand et le plus prometteur est le **projet de mine de tungstène et de molybdène au ruisseau Sisson** dans le nord-ouest de Fredericton. Il se traduira par un investissement initial de 579 millions de dollars et devrait fournir par la suite 300 emplois directs bien payés par année.

### 4. Secteurs de croissance ciblés par le gouvernement provincial

Dans le groupe d'experts sur les emplois, Mark Haines-Lacey, d'Investir NB, a parlé des secteurs dans lesquels la corporation de la Couronne recherche la création de nouveaux emplois. Investir NB et le ministère du Développement économique du Nouveau-Brunswick ciblent six secteurs orientés sur les exportations pour la croissance de l'emploi :

1. L'aérospatiale et la défense;
2. Les biosciences;
3. La technologie de l'information et des communications (TIC);
4. La fabrication industrielle;
5. Les aliments à valeur ajoutée;
6. Le bois à valeur ajoutée.

Même si aucun objectif ferme n'a été fixé pour la croissance de l'emploi dans ces secteurs, on peut s'attendre de voir émerger des milliers de nouveaux emplois dans ces secteurs au cours des dix prochaines années, si les efforts de développement économique de la province portent fruits.

### 5. Soins de santé et autres services publics

Environ 103 000 emplois directs sont soutenus dans les principales industries financées par l'État au Nouveau-Brunswick : les services d'enseignement [SCIAN 61], les soins de santé et l'assistance sociale [SCIAN 62] et les administrations publiques [SCIAN 91]. Cela correspond à environ 136 travailleurs pour 1 000 habitants de la province. Même si au cours des dernières années (il y a eu une demande de remplacement), la croissance de l'emploi nette n'a pas été très grande, ces secteurs pourraient se révéler une source de demande d'expansion au cours des prochaines années si la population se remet à s'accroître. L'expansion de l'immigration afin de rééquilibrer la situation démographique à long terme qui attend la province a suscité beaucoup de discussions. Un accroissement de la population entraîne une demande d'expansion dans le secteur public. Pour chaque 1 000 nouveaux habitants, on aura besoin de 136 travailleurs en moyenne. Cela s'applique aussi aux autres secteurs et industries non

publics, comme le commerce de détail, les services de restauration, les services personnels, la construction résidentielle, etc.

En conclusion, il est difficile de prévoir le nombre de nouveaux emplois qui devraient émaner de la demande d'expansion au cours des dix prochaines années en raison de l'incertitude entourant la probabilité et la rapidité d'exécution des projets d'investissement d'envergure, le potentiel de croissance des secteurs stratégiques et la croissance secondaire dans les services publics et les autres secteurs, stimulée par la nouvelle croissance démographique. Toutefois, si les projets de grande envergure devenaient réalité, si la province enregistrait une croissance de l'emploi dans ses secteurs prioritaires et que la population se remettait à s'accroître, la demande d'expansion de la main-d'œuvre pourrait être aussi grande que la demande de remplacement de la main-d'œuvre établie à la section 3.1 ci-dessus.

## 4. Les compétences : Comment pouvons-nous constituer le réservoir de talents?

Si nous avons besoin d'environ 40 000 nouveaux travailleurs pour soutenir la demande de remplacement sur le marché du travail et potentiellement des dizaines de milliers pour répondre aux besoins émanant de la demande d'expansion, d'où viendront ces travailleurs? Le sommet sur l'emploi a permis d'éclaircir la question.

### 4.1 Le rôle des établissements d'éducation et de formation postsecondaires

La discussion en groupe sur les personnes et les compétences et les discussions en table ronde ont confirmé le rôle essentiel du système d'éducation postsecondaire ainsi que des établissements de formation dans la province pour voir à répondre à la nouvelle demande du marché de travail.

Dans la discussion en groupe sur les personnes et les compétences, Carole Daley, du New Brunswick Community College, a dit que nous devons **mieux surveiller les besoins du marché du travail**. Elle a recommandé de mener des sondages annuels auprès des employeurs pour comprendre les besoins de l'industrie. Les collèges veulent s'assurer que le contenu de leurs cours correspond à de tels besoins.

Certaines des tables rondes ont parlé de **l'importance de mieux coordonner** les exigences en matière d'éducation postsecondaire. Avons-nous besoin d'un « inventaire des actifs » représentant les organisations qui élaborent et fournissent une formation?

Les participants ont beaucoup discuté de la nécessité d'avoir **bien plus de possibilités d'apprentissage expérientiel**. Les programmes d'enseignement coopératif dans les universités, les collèges communautaires et les collèges privés devraient être élargis. Le segment des petites et moyennes entreprises (PME) de l'économie devrait avoir accès aux stages. Il faut se concentrer davantage sur l'apprentissage.

Plusieurs discussions en table ronde ont également soulevé le **rôle des établissements privés de formation**. De l'avis de certains, ces établissements jouent un rôle important en offrant des programmes spécialisés et en élargissant la portée géographique et sectorielle de la formation postsecondaire.

La discussion a aussi porté sur la nécessité d'**amener la formation au niveau collégial et universitaire aux gens** — au lieu de les obliger à fréquenter des campus centralisés. L'apprentissage en ligne ou un enseignement dans les petites localités de la province serait un moyen d'y arriver.

### 4.2 Le rôle du gouvernement

Le rôle du gouvernement a suscité une discussion animée. Le gouvernement provincial, qui consacre une part importante de son budget à l'éducation et à la formation, joue un rôle clé. Il n'est pas le seul

intervenant — les particuliers et les entreprises doivent également assumer plus de responsabilité —, mais il est un acteur essentiel à cause du montant des fonds des contribuables qu’il investit. Quelques points essentiels sont soulignés ici et plus de points sont sous-entendus dans les autres sections du rapport.

- Recueillir, analyser et diffuser de l’information sur le marché du travail (IMT) de qualité. Aucun employeur ou aucune personne n’est capable de constituer un bon programme d’IMT. Le gouvernement est le mieux en mesure d’y arriver avec le soutien de l’industrie, des établissements d’enseignement, etc. La plupart des tables rondes ont reconnu qu’il fallait en faire beaucoup plus à cet égard.
- Appuyer de nouveaux moyens à faible risque de jumeler les employés potentiels aux employeurs (comme les stages de travail, les stages d’apprentissage, l’enseignement coopératif, etc.). Cette question est particulièrement importante pour les PME. Le gouvernement est la principale source de soutien financier du système d’éducation et de formation. Il a son mot à dire sur le genre de formation qui est offerte et sur la façon dont elle est mise en œuvre. Donc, le gouvernement devrait encourager le système d’éducation postsecondaire à mettre en œuvre bien plus de programmes d’enseignement coopératif.
- Appuyer une meilleure utilisation de la formation en ligne dans toute la province.
- Accorder une plus grande importance aux stages d’apprentissage. Selon un groupe, nous pourrions en apprendre plus des autres provinces sur le recours à de tels stages.
- Lutter contre l’analphabétisme. Le Nouveau-Brunswick se classe à l’avant-dernier rang des 10 provinces au pays pour le taux d’alphabétisation des adultes. Le gouvernement devrait jouer un rôle clé en s’attaquant à ce problème avec la même intensité qu’il le ferait dans le cas d’un grand défi d’ordre social ou lié à la santé.

### **4.3 Trouver les travailleurs pour les emplois spécialisés**

Pour les emplois dans les métiers spécialisés, il faut adopter une approche avisée. Cela prend habituellement plusieurs années avant de devenir une personne de métier certifiée. Cette main-d’œuvre a tendance à être mobile, mais si le Nouveau-Brunswick n’a pas sa part de travailleurs de métier, ceux-ci viendront d’ailleurs et renverront leur revenu d’emploi chez eux. Il faut en faire plus pour appuyer les apprentis. Nous devrions faire appel aux personnes de métier qui prennent leur retraite pour jouer le rôle de mentor auprès des jeunes personnes de métier. Plusieurs groupes ont suggéré de réintégrer la formation professionnelle de manière plus significative au programme du secondaire.

Dans le cas de la plupart des emplois spécialisés, ce sont les employeurs qui sont responsables d’investir dans les nouveaux employés. Des employeurs sont réticents à investir dans la formation, car l’employé pourrait ensuite partir et amener ces compétences ailleurs. Il s’agit d’un risque qu’ils devront commencer à prendre. De nombreux employeurs devront devenir plus concurrentiels du côté des salaires offerts aux diplômés postsecondaires.

Plusieurs tables rondes ont conclu que les immigrants font également partie de la solution afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée. Chaque année, le Canada accueille un grand nombre d'immigrants hautement qualifiés. Il faut que les entreprises au Nouveau-Brunswick les voient comme une source potentielle de travailleurs qualifiés.

#### **4.4 Groupe cible : les personnes ayant un handicap**

Le Nouveau-Brunswick affiche le deuxième taux le plus élevé d'incapacité au Canada, soit 17,2 % de la population, et ses taux d'emploi et d'activité pour les personnes ayant un handicap continuent d'être inférieurs à la moyenne nationale (comme l'indique le *Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick*, mai 2012).

Dans la discussion en groupe sur les personnes et les compétences, Krista Carr, du Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick, a cité plusieurs autres statistiques sur la population vivant avec un handicap et le nombre disproportionné de sans-emploi. Elle a également souligné l'important pouvoir d'achat et la grande sphère d'influence des personnes ayant un handicap. Comme Mark Wafer, Mme Carr a indiqué qu'il est économiquement avantageux d'employer des personnes ayant un handicap.

Les discussions en table ronde ont également fait beaucoup état de cette source de travailleurs potentiels pour le marché du travail, dont la nécessité d'en faire plus pour sensibiliser les employeurs — en particulier les petites et moyennes entreprises (PME) qui sont réticentes à cause d'idées préconçues non fondées. Une table ronde a recommandé de lancer une campagne de commercialisation ciblant les PME et comportant des témoignages sur vidéo (de Mark Wafer, par exemple) pour dissiper bon nombre des mythes. Quelques tables rondes ont recommandé un soutien financier supplémentaire pour les PME afin d'établir de meilleurs liens pour les personnes ayant un handicap avec le marché du travail.

Plus de temps devrait être consacré à aider les personnes ayant un handicap à repérer les possibilités spécifiques qui correspondent à leurs compétences et qui leur offriraient une carrière gratifiante.

#### **4.5 Groupe cible : les personnes qui ne participent pas au marché du travail**

Il y a des dizaines de milliers de Néo-Brunswickois qui ne participent pas au marché du travail ou qui ont de la difficulté à maintenir leur participation à temps plein ou à un emploi toute l'année. Plus de 90 000 adultes ayant moins d'un diplôme d'études secondaires ne participent pas du tout au marché du travail. Parmi les Néo-Brunswickois à la recherche d'un emploi actuellement, 32 % n'ont pas terminé leurs études secondaires. De plus, le Nouveau-Brunswick a l'un des plus grands taux d'utilisation de l'assurance-emploi parmi les 10 provinces canadiennes. En 2011, plus de 100 000 Néo-Brunswickois ont tiré un revenu du régime d'assurance-emploi à un moment donné durant l'année (à l'exclusion des prestations de congé parental). Environ un Néo-Brunswickois sur quatre tirant un revenu de salaires ou de rémunérations a touché des prestations d'assurance-emploi durant l'année.

En même temps, beaucoup d'employeurs au Nouveau-Brunswick font part de leur frustration pendant qu'ils essaient de trouver des travailleurs — non qualifiés, spécialisés et hautement qualifiés. Dans le groupe d'experts sur les emplois, Anne Hébert, du Conseil économique du N.-B., a montré des données de sondage qui ont confirmé que le principal problème parmi son groupe d'employeurs était le défi lié au recrutement de personnel. De nombreuses entreprises ont choisi d'accéder au Programme des travailleurs étrangers temporaires, ayant été incapables d'attirer et de retenir les travailleurs dont elles ont besoin à partir du marché du travail local.

Dans le groupe d'experts sur les personnes et les compétences, Jean-Claude Basque, du Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick, a affirmé qu'une augmentation du salaire minimum et l'établissement d'un régime d'assurance médicaments sur ordonnance pour ceux qui travaillent au salaire minimum représenteraient des mesures d'incitation pour aider plus de personnes à participer au marché du travail. Il faut chercher à sortir les personnes de la pauvreté. M. Basque croit qu'offrir une aide pour les services de garderie serait un autre élément clé pour encourager la participation des personnes au marché du travail. Pour ce qui est de l'assurance-emploi, il dit que nous avons besoin d'un changement de culture axé sur la façon de faire travailler les gens sur une base plus permanente. Il a précisé qu'un certain nombre de personnes ayant un handicap accèdent également au régime d'assurance-emploi.

Le groupe d'experts a discuté des questions liées au sexe en s'attardant en particulier aux femmes au travail. Toutefois, le problème se pose de plus en plus avec les hommes. Il y a 51 000 hommes adultes au Nouveau-Brunswick qui sont sans emploi ou qui ne sont pas sur le marché du travail et qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires.

Dans le groupe d'experts sur les personnes et les compétences également, Kelly Lendsay, du Conseil des ressources humaines autochtones, a exposé un continuum de l'inclusion et a mis en évidence un important impact positif sur le PIB d'une plus grande inclusion de la main-d'œuvre. En ce qui concerne les Premières Nations, il continue de voir un « décalage important » entre la main-d'œuvre autochtone et les employeurs au Nouveau-Brunswick. Selon lui, l'accès à cette main-d'œuvre offre un grand potentiel pour répondre à la demande de main-d'œuvre, mais il faut changer d'approche.

Le groupe d'experts a également établi qu'un groupe potentiel d'employés constitue une source inexploitée, soit ceux qui ont été incarcérés et qui ont purgé leur peine. Ce groupe continue d'avoir de la difficulté à intégrer le marché du travail.

Les participants aux discussions en table ronde ont fait un remue-ménages de plusieurs solutions potentielles à la difficulté de faire participer plus de personnes au marché du travail. Nous devons d'abord adopter une approche plus avisée pour la formation de ce groupe de travailleurs potentiels. Les participants ont discuté de l'obtention du diplôme d'études secondaires, de l'élargissement de l'accès aux compétences essentielles au travail (CET) et d'autres possibilités de formation ciblées. Les

compétences générales et les compétences élémentaires de base, l'hygiène personnelle, l'assiduité et les compétences préalables à l'emploi ont suscité beaucoup de discussion.

Un autre point important soulevé au cours des tables rondes était le rôle des employeurs pour ce qui est de faire un compromis à l'égard de cette main-d'œuvre potentielle. On a indiqué que les employeurs pourraient faire mieux pour intégrer ces personnes à la main-d'œuvre, y compris abaisser les exigences de scolarité (s'il y a lieu), offrir plus de formation au niveau de l'entreprise et aider à abolir les barrières sociales. De l'avis de certains, plus de possibilités d'apprentissage expérientiel et de formation en cours d'emploi aideraient beaucoup à appuyer la réintégration des personnes au marché du travail. Il faut que les employeurs prévoient plus de temps pour permettre à certains employés de bien s'intégrer à la main-d'œuvre et de devenir productifs.

Certaines des tables rondes ont mis de l'avant l'idée d'offrir des mesures d'incitation pour encourager les PME à former leurs travailleurs. Il pourrait s'agir d'incitatifs fiscaux ou de subventions.

En ce qui concerne le recours à l'assurance-emploi et la main-d'œuvre, le défi se pose davantage dans les régions rurales et les petites localités et, en quelque sorte, fait maintenant partie intégrante de la culture. Près de 40 % des salariés vivant ailleurs que dans une région métropolitaine de recensement (RMR) ou une agglomération de recensement (AR) au Nouveau-Brunswick ont reçu des prestations d'assurance-emploi à un moment donné durant 2011. De l'avis général, il s'agit d'un problème social très complexe. Bon nombre des personnes qui accèdent au régime d'assurance-emploi chaque année ont des niveaux d'éducation formelle et d'alphabétisation assez faibles. Certains ont affirmé que plus de mesures ciblant le développement économique dans les régions rurales permettraient d'abaisser le recours à l'assurance-emploi. On a reconnu que l'économie du Nouveau-Brunswick est de nature plus saisonnière, d'où la nécessité de faire appel à une main-d'œuvre saisonnière (comme dans la pêche, la foresterie, l'agriculture, certains genres de fabrication et le tourisme). Certains ont indiqué que nous devrions nous pencher de plus près sur une main-d'œuvre plus mobile; les personnes occuperaient un emploi pendant quelques mois et puis un autre ailleurs dans la province. D'autres ont suggéré de mettre davantage l'accent sur l'entrepreneuriat comme moyen de rompre le cycle saisonnier d'emploi.

Finalement, les changements structurels auxquels font face ces Néo-Brunswickois lorsqu'ils cherchent à participer au marché du travail ont suscité une discussion animée. Par exemple, de nombreux Néo-Brunswickois sont capables d'exploiter leurs contacts pour obtenir un emploi. Malheureusement, beaucoup de personnes vivant dans la pauvreté ou avec un handicap n'ont pas autant de contacts; il leur est donc plus difficile de sortir de leur situation. Comment agrandissons-nous ce réseau de contacts pour les personnes qui en ont besoin? Des organisations comme l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire et le Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick pourraient aider du côté des contacts pour les personnes ayant un handicap.

#### 4.6 Groupe cible : nos jeunes et leur rétention et rapatriement

Le Nouveau-Brunswick continue d'être aux prises avec une migration de sortie nette de jeunes, au moment même où le bassin de jeunes travailleurs est à la baisse. Rendant le défi encore plus ardu, le taux de chômage s'établit à près de 18 % (en 2013) dans le plus jeune segment de la main-d'œuvre provinciale (le groupe des 15 à 24 ans). Même dans le groupe des 25 à 29 ans, il dépasse 11 %. Comment pouvons-nous amener plus de jeunes Néo-Brunswickois à participer au marché du travail provincial et pouvons-nous attirer ceux qui sont partis, pour répondre aux nouveaux besoins du marché du travail?

Dans le groupe d'experts sur les personnes et les compétences, Alec Boudreau, de la Fédération des jeunes francophones du N.-B., a indiqué que les jeunes ne sont pas motivés par les mêmes facteurs que les autres générations. Les jeunes s'attendent de changer d'emploi plusieurs fois. Ils sont portés à suivre des études postsecondaires plus longues, allant souvent obtenir plusieurs diplômes. Toutefois, des dettes d'études élevées finissent par devenir un facteur important dans le choix de l'endroit où ils décident de vivre.

Gérald Richard, d'Éducation et Développement de la petite enfance, a insisté sur l'importance de travailler avec les élèves du secondaire lorsqu'ils envisagent des choix de carrière. Il faut que les jeunes comprennent les types d'emplois qui seront disponibles dans la province afin de pouvoir déterminer le genre d'études qu'ils suivront. Il faut que les enseignants disposent de meilleurs outils pour aider les élèves — même au niveau intermédiaire —, à comprendre les tendances du marché du travail. Il faut utiliser le programme « Career Cruising » de façon étendue et l'aligner sur les futurs besoins de main-d'œuvre au Nouveau-Brunswick.

Les parents ont aussi un rôle fondamental à jouer en aidant leurs enfants à comprendre les possibilités et à choisir des études qui correspondent à ces possibilités. De l'avis de certains des participants à la table ronde, les parents continuent encore de favoriser l'université lorsqu'une part importante des nouveaux emplois se trouvera dans les métiers ou d'autres professions qui demandent des études collégiales ou des compétences précises.

Les discussions en table ronde ont également porté sur le fait d'avoir des « modèles de comportement » dans les secteurs créateurs de nouveaux emplois pour aider à promouvoir ces possibilités d'emploi. On estimait que beaucoup de ces emplois n'étaient tout simplement pas envisagés par de nombreux jeunes, même si les possibilités de carrière et les échelles de salaires sont hautement concurrentielles. Plus de programmes d'enseignement coopératif, d'apprentissage et de mentorat seraient utiles.

Dans le groupe d'experts sur les emplois, Christina Taylor s'est entretenue du Programme d'apprentissage pour les jeunes du Nouveau-Brunswick (PAJNB) et de l'importance d'offrir aux jeunes une initiation aux carrières qui existent au Nouveau-Brunswick et auxquelles ceux-ci n'auraient pas songé autrement. De l'avis de participants aux tables rondes, plus de programmes d'apprentissage expérientiel (comme le PAJNB) devraient exister au secondaire et non seulement au niveau universitaire ou collégial.

Plus de salons de l'emploi, plus d'outils en ligne (comme ceux proposés pour le site emploisNB.ca) et plus de médias sociaux sont tous des moyens qui aident en ce qui concerne la jeune main-d'œuvre.

Dans certaines discussions en table ronde, on a souligné que les jeunes travailleurs professionnels font face à des défis différents et sont plus mobiles aujourd'hui qu'auparavant. L'entrepreneuriat pourrait se révéler un élément de la solution, en particulier chez les jeunes professionnels. Le Nouveau-Brunswick a l'un des plus faibles pourcentages de travailleurs indépendants dans sa jeune main-d'œuvre.

#### **4.7 Groupe cible : les immigrants**

Malgré l'excédent évident de travailleurs potentiels dans la population adulte actuelle au Nouveau-Brunswick, beaucoup de participants aux groupes d'experts et aux discussions en table ronde considéraient que l'immigration devait devenir une source importante de travailleurs pour répondre aux nouveaux besoins du marché du travail. Dans sa présentation, M. Haan a souligné que le Nouveau-Brunswick attire plus d'immigrants et que les deux tiers décident d'y rester. Les immigrants sont portés à avoir un taux de chômage bien plus faible que les autres Néo-Brunswickois.

Il est ressorti des discussions en table ronde que beaucoup d'employeurs sont nerveux à l'idée d'accéder à la main-d'œuvre immigrante. Il faut en faire plus pour dissiper certains stéréotypes. Là encore, avec ce groupe cible, on devrait avoir recours à des stages coopératifs à faible risque et à d'autres stratégies axées sur la transition des étudiants immigrants vers le marché du travail.

En général, il nous faut accorder une plus grande attention au multiculturalisme. Comment tirer parti de la langue et de la culture des nouveaux groupes d'immigrants pour le développement économique?

Il a été mentionné à une table ronde que nous devrions faire appel à l'immigration afin de renouveler la base entrepreneuriale de la province. Notre cohorte actuelle de propriétaires d'entreprise vieillit, et le taux d'activité entrepreneuriale parmi les jeunes Néo-Brunswickois se classe parmi les plus bas au pays. Devrions-nous recourir à des incitatifs fiscaux ou à d'autres outils pour attirer les immigrants qualifiés dans la province?

Le mentorat est un élément clé, mais il faut compter sur la participation des employeurs. Tout comme le jumelage en cours d'emploi, les stages sont importants. Il devrait y avoir un bureau centralisé de mentors, et les relations individuelles sont importantes.

## **5. Les personnes : Orienter les personnes vers les emplois**

En plus de cerner les emplois potentiels qui seront disponibles au Nouveau-Brunswick au cours des dix prochaines années et de discuter de la façon de trouver des travailleurs et de pallier les déficits de compétences, le sommet sur l'emploi avait comme objectif clé de discuter de la façon de mieux orienter les personnes vers les emplois. Il s'agit d'un défi très important pour plusieurs raisons. Par exemple, en raison de l'abondance historique de main-d'œuvre, beaucoup d'employeurs au Nouveau-Brunswick n'avaient pas de difficulté à recruter des travailleurs par le passé. Cela est en train de changer. Maintenant, la plupart des entreprises dans la province devront élaborer des programmes de recrutement étendus pour repérer et attirer le personnel dont elles ont besoin.

Il existe plusieurs outils et stratégies pour renforcer la circulation de l'information entre les entreprises et les organisations ayant des emplois et les travailleurs potentiels pour ces emplois.

- **Une meilleure promotion des possibilités d'emploi par les employeurs**  
 Comme il est indiqué ci-dessus, beaucoup d'employeurs n'ont pas été obligés d'élaborer une approche sophistiquée pour la planification, le recrutement et la rétention des travailleurs. Maintenant ils seront obligés de le faire. Les groupes gouvernementaux et de gens d'affaires connexes devraient en faire plus pour les aider à établir les meilleurs programmes de recrutement.
- **Les personnes qui influencent le choix de carrière ont besoin d'accéder à l'information sur les nouvelles possibilités d'emploi**  
 Les parents, les enseignants, les conseillers d'orientation, les organismes d'aide à l'établissement des immigrants et les autres qui interagissent avec les personnes qui désirent intégrer le marché du travail ont besoin d'un bon accès à l'information sur le marché du travail (IMT).
- **Une meilleure utilisation des médias sociaux pour orienter les jeunes vers les possibilités d'emploi**  
 Le site Web emploisNB.ca est un nouvel outil puissant, mais devrait être intégré aux réseaux sociaux comme Facebook et Twitter. Certaines possibilités d'emploi pourraient être ciblées sur divers segments de la jeune population qui ont recours aux médias sociaux.
- **Renforcer et agrandir les réseaux**  
 L'importance des réseaux personnels a été soulevée dans plusieurs discussions en table ronde. Le Programme de connecteur Halifax est un bon exemple de la manière d'y parvenir pour la main-d'œuvre immigrante. Les chefs d'entreprise et les dirigeants communautaires s'engagent à présenter un immigrant à cinq personnes dans leur réseau. En place depuis plusieurs années, ce programme a été reconnu comme un moyen efficace d'introduire les nouveaux immigrants dans le réseau local.
- **Une meilleure promotion des sources plus vastes de travailleurs potentiels**  
 Là encore, comme il est mentionné ci-dessus, beaucoup d'employeurs ne connaissent pas les importantes sources de main-d'œuvre ou ont des idées préconçues négatives à leur sujet — les personnes ayant un handicap, les Premières Nations, etc.
- **Des tournées de présentation/journées portes ouvertes dans la province**  
 Il a été suggéré dans plusieurs tables rondes d'offrir régulièrement des salons de l'emploi et d'autres moyens d'exposer les personnes aux possibilités d'emploi autour du Nouveau-Brunswick.
- **Une meilleure utilisation des témoignages et des modèles de comportement dans les activités promotionnelles.**

## 6. La voie à suivre : Vers un marché du travail dynamique et adapté

Il est à peu près certain que des dizaines de milliers d'emplois seront créés au cours des dix prochaines années par les départs à la retraite ou la nouvelle croissance de l'industrie. Il n'est pas clair comment ces emplois seront comblés. Moins de jeunes intègrent le marché du travail chaque année au moment où les besoins en main-d'œuvre s'accroissent — et en même temps, nous sommes toujours aux prises avec une migration de sortie nette de jeunes travailleurs. Nous accueillons toujours un nombre relativement faible d'immigrants comparativement à l'ensemble du pays. Nous avons des dizaines de milliers de Néo-Brunswickois qui ne possèdent pas les compétences nécessaires pour occuper les emplois qui deviennent disponibles.

La principale conclusion qui se dégage du Sommet sur l'emploi du Nouveau-Brunswick est que nous pouvons et devrions pouvoir répondre à ces besoins en main-d'œuvre sans voir les effets négatifs d'une surchauffe du marché du travail ou d'une surabondance de main-d'œuvre. À partir des discussions au sommet, cette section fournit une liste de recommandations à l'intention du gouvernement et de ses principaux partenaires. Ces recommandations sont alignées sur les stratégies gouvernementales existantes (si possible) et proposent une approche de haut niveau pour la mise en œuvre.

### 6.1 Recommandations

<b>Recommandation n° 1 :</b>	<b>Élaborer une approche ascendante plus vigoureuse pour prévoir les besoins du marché du travail à court et à long terme.</b>
<b>Justification :</b>	<p>La plupart des efforts visant à prévoir les besoins du marché du travail à court et à long terme sont basés sur des sources d'information sur le marché du travail (IMT) et des tendances générales et ascendantes. Lors du sommet, J.D. Irving, Limited a donné un excellent aperçu de la façon dont l'entreprise — dans toutes les divisions — recueille de l'information sur les futurs départs à la retraite et les nouveaux besoins de main-d'œuvre et puis établit un modèle collectif de recrutement et de formation pour répondre à ces besoins. Le modèle prévoit les besoins de main-d'œuvre dans trois à cinq ans.</p>
<b>Alignement sur la stratégie existante du GNB :</b>	<p>Cette recommandation s'aligne quelque peu sur les mesures n<sup>os</sup> 14 à 17 de la <i>Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick</i>. Toutefois, l'accent est mis sur les « six secteurs stratégiques ». Il est clair, à partir de la présentation de M. Haan et d'autres idées formulées au sommet sur l'emploi, qu'une bonne partie des besoins de main-d'œuvre au cours des dix prochaines années viendront d'industries en dehors des six secteurs ciblés.</p>
<b>Approche :</b>	<p>Comme en fait état la <i>Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick</i>, on devrait procéder par des intermédiaires comme le Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick, le Conseil économique du N.-B., les chambres de commerce et d'autres groupes industriels pour rejoindre les employeurs. Si les 200 plus grands employeurs au Nouveau-Brunswick (y compris le gouvernement) pouvaient prévoir avec un taux d'exactitude de 70 % à 80 % leurs besoins de main-d'œuvre de remplacement au cours des cinq prochaines années, cette information pourrait être intégrée aux efforts consacrés à la formation et à l'attraction des personnes. JDI a indiqué qu'elle serait disposée à partager son approche de planification de la main-d'œuvre avec les autres employeurs de la province.</p> <p>Une meilleure analytique sur les emplois disponibles à partir du nouveau site Web emploisNB.ca constitue le deuxième volet d'un meilleur système d'IMT. Si le système pouvait faire un meilleur suivi des emplois disponibles et des compétences des chercheurs d'emploi, ces données pourraient être intégrées aux efforts consacrés aux programmes de formation et à l'attraction d'immigrants.</p>
<b>Enjeux/défis :</b>	<p>Les petites et moyennes entreprises (PME) n'ont pas de systèmes des ressources humaines aussi avancés que les grandes entreprises, et il leur est plus difficile de prévoir les besoins de main-d'œuvre (découlant des départs à la retraite et de l'attrition). Existe-t-il des moyens d'appuyer les PME?</p> <p>Certains craignent que les employeurs ne veuillent pas partager ce genre d'information avec le gouvernement. Il faut déployer des efforts avisés pour convaincre ces entreprises d'agir autrement. Il est dans leur intérêt de prendre le temps de réunir et de partager cette information. Il est possible de régler les questions concernant la protection des renseignements personnels ou autres renseignements sensibles.</p>

<b>Recommandation n° 2 :</b>	<b>Agir de façon plus avisée au sujet de l'immigration comme importante source de travailleurs pour les industries au Nouveau-Brunswick.</b>
<b>Justification :</b>	Les immigrants (et les travailleurs étrangers temporaires) ont été utilisés de façon sélective au Nouveau-Brunswick pour répondre aux besoins de main-d'œuvre, mais certains sont réticents à élargir l'accès, compte tenu du taux d'emploi relativement faible parmi la main-d'œuvre existante au Nouveau-Brunswick. Il est nécessaire de déployer beaucoup d'efforts afin d'établir de meilleurs liens entre les Néo-Brunswickois et le marché du travail, mais il faut voir l'immigration comme une mesure qui vient les compléter et non s'y substituer.
<b>Alignement sur la stratégie existante du GNB :</b>	Cette recommandation est alignée sur la stratégie n° 3 de la <i>Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick</i> .
<b>Approche :</b>	Il faut que le gouvernement provincial convainque le gouvernement fédéral de ce besoin, plus particulièrement en ce qui concerne le profil démographique et le renouvellement de la population à moyen et à long terme. Mettre en œuvre la mesure n° 37 énoncée dans la <i>Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre</i> – élaborer une liste complète des emplois qui ciblent la main-d'œuvre immigrante potentielle – représenterait un grand pas vers l'avant. La mesure n° 34 : « Le gouvernement augmentera l'information sur la province mise à la disposition des gens qui souhaitent y travailler, grâce aux améliorations qu'il apportera au site Web 'Travailler au Canada' et à la Banque d'emplois au Nouveau-Brunswick ». <p>D'autres mesures dans la stratégie provinciale s'alignent sur cette recommandation (la mesure n° 43, etc.). Prendre aussi des mesures plus avisées pour aider les immigrants à s'intégrer à la main-d'œuvre. Cela pourrait comprendre un programme de connecteur (comme à Halifax), plus de mentorat, etc.</p>
<b>Enjeux/défis :</b>	Il faut encourager le soutien de la population à l'égard de l'immigration. La récente couverture médiatique à l'échelle nationale des aspects négatifs du Programme des travailleurs étrangers temporaires n'a pas aidé.

<b>Recommandation n° 3 :</b>	<b>Fixer un objectif audacieux pour réduire le chômage chez les personnes ayant un handicap et puis élaborer des programmes pour favoriser la réalisation de l'objectif.</b>
<b>Justification :</b>	Le Nouveau-Brunswick affiche le deuxième taux le plus élevé d'incapacité parmi les 10 provinces au Canada et ce groupe a un taux d'emploi très faible (47,6 %). Cela représente un problème qui peut et devrait être réglé. L'augmentation du nombre de départs du marché du travail (retraites) et l'expansion potentielle des besoins de main-d'œuvre (émanant de l'expansion de l'industrie) devraient régler la question en faisant de la place.
<b>Alignement sur la stratégie existante du GNB :</b>	La mesure n° 29 de la <i>Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick</i> indique ce qui suit : <p>« Le gouvernement élabore un plan de mise en œuvre afin d'aider les personnes ayant un handicap à réussir leur transition vers un emploi ». Dans le <i>Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap</i>, la recommandation n° 7 indique que le gouvernement devrait « établir des données repères sur le nombre d'étudiants ayant un handicap qui fréquentent actuellement un établissement d'études secondaires et définir ensuite des objectifs pour accroître les taux de participation au cours des cinq prochaines années ».</p>

	La prochaine étape consiste à appuyer ces personnes dans leurs efforts afin d'intégrer la main-d'œuvre.
<b>Approche :</b>	Élaborer un inventaire de compétences (et un inventaire géographique) des personnes ayant un handicap et établir une mise en correspondance entre cette information et les emplois disponibles dans des régions spécifiques de la province, qui correspondent aux compétences. Agir de façon plus avisée afin d'encourager l'appariement des employeurs et des employés potentiels. Élaborer une campagne de commercialisation plus étendue (ciblant les PME) présentant des faits et des témoignages (de Mark Wafer, par exemple).
<b>Enjeux/défis :</b>	Il faut s'attaquer aux idées fausses des employeurs.

<b>Recommandation n° 4 :</b>	<b>Orienter les personnes vers les emplois. Accroître considérablement les efforts afin de promouvoir les emplois disponibles et les futurs emplois au Nouveau-Brunswick.</b>
<b>Justification :</b>	Il y a eu plusieurs initiatives afin de mieux orienter les personnes vers les emplois, comme le nouveau site Web emploisNB.ca. Toutefois, selon les commentaires des participants au sommet sur l'emploi, on peut et on devrait en faire beaucoup plus.
<b>Alignement sur la stratégie existante du GNB :</b>	Cette recommandation est alignée sur plusieurs mesures énoncées dans la <i>Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick</i> , dont la <i>mesure n° 16</i> : « Le gouvernement veillera à s'assurer que l'information sur le marché du travail est présentée et diffusée de manière à en faciliter l'accès et l'usage. », et la <i>mesure n° 17</i> : « Le gouvernement facilitera l'accès à l'IMT et en fera la promotion dans les écoles secondaires et les établissements d'enseignement postsecondaire, auprès des employeurs, des employés et des personnes qui se cherchent un emploi et misera sur les perspectives d'emploi et les compétences recherchées dans la province ».
<b>Approche :</b>	Cibler chaque groupe qui a de l'influence (les parents, les enseignants, les dirigeants communautaires, les conseillers d'orientation, etc.) et voir à ce qu'ils aient tous accès à de l'IMT de qualité lorsqu'ils avisent les personnes au sujet des possibilités d'emploi actuelles et futures.
<b>Enjeux/défis :</b>	Par le passé, les employeurs au Nouveau-Brunswick n'étaient pas obligés d'entreprendre beaucoup d'activités de promotion des emplois (comparativement à des endroits comme l'Alberta). Il faudra que les employeurs consacrent bien plus d'efforts au recrutement et à l'estimation des futurs besoins de main-d'œuvre.

<b>Recommandation n° 5 :</b>	<b>Faire mieux pour « amener le travail aux gens ».</b>
<b>Justification :</b>	La réalité du taux de chômage régional élevé au Nouveau-Brunswick a déconcerté les participants aux tables rondes. Dans certaines collectivités, le taux de chômage dépasse 20 %, alors que dans d'autres, il est moins de 6 %. La mobilité au Nouveau-Brunswick est une solution, mais une autre option — moins perturbatrice pour les collectivités locales — serait de trouver des moyens d' « amener le travail aux gens ».
<b>Alignement sur la stratégie existante du GNB :</b>	s.o.

<b>Approche :</b>	<p>Une part relativement petite de la main-d'œuvre au Nouveau-Brunswick travaille à domicile. Même si un nombre croissant de grandes entreprises dans les centres urbains augmentent leur main-d'œuvre virtuelle, la plupart des travailleurs en question se trouvent toujours à l'intérieur des centres urbains. On pourrait en faire plus pour promouvoir le travail professionnel, administratif et créatif à domicile comme moyen d'« amener le travail » aux gens dans toutes les régions de la province.</p> <p>Favoriser la croissance dans le secteur des ressources non renouvelables de la province est un autre moyen d'amener le travail aux gens au lieu d'amener les gens au travail. Entre 10 000 et 15 000 Néo-Brunswickois quittent la province pour aller travailler pendant de longues périodes (l'Alberta, la Saskatchewan, etc.) et puis reviennent y vivre pendant de courtes périodes. Ces travailleurs migrants seraient des cibles idéales pour travailler dans le secteur des ressources non renouvelables du Nouveau-Brunswick, car cela les amènerait à des emplois plus près de chez eux.</p>
<b>Enjeux/défis :</b>	<p>L'inadéquation entre les compétences et l'expérience des personnes qui ont besoin de travail et les emplois potentiels qui pourraient être structurés pour le travail à domicile.</p>

<b>Recommandation n° 6 :</b>	<p><b>Cibler les possibilités d'emploi et de carrière sur les jeunes Néo-Brunswickois — ceux qui sont ici et ceux qui sont partis de la province.</b></p>
<b>Justification :</b>	<p>Le Nouveau-Brunswick continue de faire face à une migration de sortie nette de ses jeunes de moins de 30 ans. Il y a des raisons à court et à long terme de cibler ce groupe, dont ceux qui ont quitté la province pour aller étudier ou travailler. Les jeunes qui partent et qui reviennent au Nouveau-Brunswick acquièrent des connaissances précieuses sur les affaires, la collectivité et la culture ailleurs et rapportent ces connaissances avec eux dans la province.</p> <p>À long terme, il faut que le Nouveau-Brunswick rééquilibre sa situation démographique en attirant une jeune main-d'œuvre.</p>
<b>Alignement sur la stratégie existante du GNB :</b>	<p>La mesure n° 7 de la <i>Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick</i> : « Le gouvernement veillera à ce que tous les élèves du secondaire aient un plan de transition à la fin de leurs études avant l'obtention de leur diplôme ». La mesure n° 39 également de la même stratégie : « Le gouvernement élaborera une stratégie de commercialisation dont les activités de rapatriement cibleront les nouveaux arrivants et les expatriés canadiens qui cherchent à déménager au Nouveau-Brunswick ».</p>
<b>Approche :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer des réseaux officiels et informels avec les travailleurs expatriés – tirer parti des liens familiaux existants.</li> <li>• Accroître et intégrer les emplois disponibles et l'IMT aux médias sociaux pour cibler la jeune main-d'œuvre.</li> <li>• S'assurer que les jeunes dans les écoles secondaires au Nouveau-Brunswick connaissent les types d'emplois et de carrières qui seront disponibles dans la province. Encourager les parents à être des ambassadeurs de la province envers leurs enfants.</li> </ul>

<b>Enjeux/défis :</b>	Nous disposons d'information limitée sur ceux qui sont partis. Beaucoup de jeunes dans la province veulent partir et « découvrir le monde », ce qui n'est pas une mauvaise idée de l'avis de la plupart qui en ont discuté au sommet. L'occasion devrait se présenter pour les faire revenir après qu'ils ont acquis de l'expérience et élargi leur horizon ailleurs.
-----------------------	---

<b>Recommandation n° 7 :</b>	<b>Élargir l'accès à la formation en ligne et en faire ardemment la promotion parmi la population et les propriétaires de petite entreprise.</b>
<b>Justification :</b>	Il y a beaucoup de bonnes raisons d'offrir non seulement un accès à la formation en ligne, mais également de promouvoir son utilisation.
<b>Alignement sur la stratégie existante du GNB :</b>	De la <i>Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick</i> : « [...] EPFT revoit présentement le programme d'évaluation en éducation générale (GED) afin de leur permettre de faire un apprentissage en ligne de qualité efficace, avec soutien à l'apprentissage virtuel ».
<b>Approche :</b>	<p>L'apprentissage en ligne peut être une grande partie de la solution aux défis liés à la main-d'œuvre au Nouveau-Brunswick.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire avancer l'alphabétisation chez les adultes : Beaucoup d'adultes se sentent mal à l'aise de suivre des cours d'alphabétisation en groupe. À l'aide de la nouvelle technologie et de nouveaux outils comme les iPads, cette formation peut être offerte individuellement.</li> <li>• Voir à ce que les Néo-Brunswickois de partout dans la province aient accès à la formation spécialisée, peu importe où ils vivent.</li> <li>• Voir à ce que les personnes puissent suivre une formation à leur propre rythme – en ligne avec leurs obligations professionnelles et familiales.</li> <li>• Permettre aux PME d'offrir une formation économique à leurs travailleurs.</li> </ul>
<b>Enjeux/défis :</b>	Bon nombre des personnes qui ont besoin de capacités de lecture et d'écriture et de compétences essentielles de base n'utilisent pas Internet.

<b>Recommandation n° 8 :</b>	<b>Élargir considérablement l'accès à l'apprentissage expérientiel sous toutes ses formes.</b>
<b>Justification :</b>	La <i>Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick</i> a accordé une importance de premier plan à l'apprentissage expérientiel. Les participants au sommet sur l'emploi croient qu'il est possible d'en faire plus pour élargir les possibilités.
<b>Alignement avec la stratégie existante du GNB :</b>	La mesure n° 10 de la <i>Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick</i> indique : « En partenariat avec les établissements d'enseignement postsecondaire, le gouvernement facilitera les possibilités d'apprentissage par l'expérience afin de : fournir une expérience en cours d'emploi dans des sociétés du Nouveau-Brunswick avant l'obtention du diplôme; rehausser l'employabilité des élèves; favoriser la croissance des sociétés du Nouveau-Brunswick; créer un guichet unique d'apprentissage basé sur l'expérience dans nos établissements d'éducation postsecondaire; et faire connaître les attentes des élèves et des employeurs et en faire en sorte qu'elles soient réalistes. De plus, la mesure n° 12 indique ce qui suit :

	« Chercher activement à créer un programme d'apprentissage harmonisé dans la région par le biais du Partenariat pour la main-d'œuvre de l'Atlantique ».
<b>Approche :</b>	Le gouvernement et ses partenaires doivent envisager de fixer des objectifs pour l'apprentissage expérientiel. De plus, la portée doit être élargie pour inclure les personnes ayant un faible niveau de compétence.
<b>Enjeux/défis :</b>	Une certaine résistance de la part du milieu des affaires.