



2016 - Consultations F-P/T sur les ententes de transfert relatives au marché du travail

Le Conseil économique du Nouveau-Brunswick inc. (CÉNB) a pour mission de représenter les intérêts de la communauté d'affaires francophone pour assurer son développement ainsi que sa compétitivité et par ce fait, contribuer au développement économique de la province. Le regroupement est organisé sous forme d'association et représente les intérêts de près de 1000 membres auprès des différents paliers du gouvernement.

Depuis les 15 dernières années, l'accès à de la main-d'œuvre qualifiée figure au palmarès des préoccupations des entreprises représentées par le CÉNB. Puisque le mandat du CÉNB est de représenter les entreprises francophones, il s'attardera qu'aux questions relatives à l'employeur.

Q1. Étant donné les conditions changeantes et variées du marché du travail, quels devraient être les objectifs des programmes d'emploi et de formation professionnelle et à quelle clientèle devraient-ils s'adresser?

Objectifs des programmes d'emploi:

- s'assurer que les programmes d'emploi s'attaquent à la cause première du chômage et du sous-emploi, soit l'analphabétisme, le manque de compétences essentielles et techniques et de formations professionnelles;
- s'assurer que les programmes de formation du gouvernement ne visent pas seulement la création d'emplois ou l'intégration des prestataires d'assurance-emploi, mais aussi l'accroissement des certifications, la formation et même, la reconnaissance des acquis puisque nous sommes dans une ère de besoin de main-d'œuvre plutôt que de manque d'emplois;
- ajuster l'offre à la demande - assurer l'alignement de l'offre de formation avec les besoins et les nouvelles réalités des individus, des entreprises et des communautés rurales et urbaines du Nouveau-Brunswick et faire en sorte qu'elle soit articulée autour de la transition vers une économie axée sur le savoir;
- s'assurer que les programmes s'arriment à la spécificité du Nouveau-Brunswick, notamment son caractère bilingue, la réalité du marché de l'emploi des francophones et la ruralité.

Clientèle :

- ne pas seulement cibler les travailleurs sans emploi ou les prestataires actuels ou passés de l'assurance-emploi - inclure tous les travailleurs potentiels (travailleurs vulnérables, nouveaux arrivants, jeunes, travailleurs âgés, Autochtones);



- inclure les travailleurs occupant un emploi et ayant besoin d'accroître leurs compétences ou qualifications afin de participer à la croissance et au développement de l'entreprise ou de s'adapter aux réalités du marché du travail.

Q4. Quels sont les besoins en matière d'emploi et de formation que les employeurs jugent essentiels pour atteindre leurs objectifs de main-d'œuvre et de développement économique. Quel est le rôle des employeurs par rapport à celui des gouvernements?

Besoins :

- une aide technique et financière du gouvernement pour les employés qui auraient besoin d'acquérir de nouvelles compétences ou encore les mettre à jour pour maintenir leur emploi;
- une formation continue et de perfectionnement « sur mesure » offert au sein de l'entreprise par des établissements d'enseignement ou des professionnels qualifiés;
les entreprises privilégient la formation sur mesure à l'interne. Pour une PME, il est plus difficile d'organiser de la formation externe lorsque chaque travailleur est indispensable sur une base quotidienne. Nous recommandons que les critères d'admissibilité aux programmes ne se limitent pas à la formation au sein des établissements de formation traditionnels puisque les entreprises alignent la formation de leurs employés à leurs objectifs d'affaires (développement économique de l'entreprise), ce qui est assez difficile à faire dans le cadre d'une formation générale ou dans un établissement de formation.
- des programmes d'apprentissage en milieu de travail qui permettraient le développement de profils de compétences par métier ou profession correspondant aux secteurs d'activités du Nouveau-Brunswick;
- plan pour la formation : nos entreprises sont des PME qui comptent en majorité de un à 10 employés et qui n'ont pas toujours les moyens de s'offrir des plans de formation. La plupart du temps, ce sont les grandes entreprises avec plusieurs centaines de travailleurs qui ont les moyens de se payer des plans. Nous recommandons que les entreprises qui veulent mettre sur pied un plan de formation soient accompagnées financièrement ou techniquement dans leurs démarches.

Rôle des employeurs par rapport à celui des gouvernements:

- faire valoir auprès des employés actuels et futurs l'importance de développer et d'améliorer les compétences essentielles et techniques;



- promouvoir les bénéfices d'une saine culture de l'apprentissage dans le milieu de travail (exemples de bénéfices tangibles : amélioration du rendement, réduction du taux de roulement, accroissement de la productivité et de la compétitivité de l'entreprise, etc.).

Q6. Dans quelle mesure les programmes d'emploi et de formation professionnelle pourraient être mieux adaptés aux réalités du marché du travail?

6.1 Les prévisions des besoins de main-d'œuvre

Selon le New Brunswick Institute for Research, pour la période 2011-2021, le nombre de postes qui seront à pourvoir est estimé à 103 545, dont 76 % (79 545) pour combler des départs à la retraite. Le nombre de travailleurs disponibles est estimé à 64 330, dont 18 % (11 770) seront des travailleurs étrangers. Il n'en demeure pas moins qu'un «manque à gagner» de 40 000 travailleurs est prévu.

Selon le ministère de l'Éducation postsecondaire, formation et travail, il est estimé pour la période 2015-2024 que :

- 40 750 emplois (34 %) exigeront un diplôme collégial ou une formation d'apprentis;
- 34 450 emplois (29 %) demanderont un diplôme du secondaire ou une formation propre à une profession;
- 32 500 emplois (27 %) nécessiteront un diplôme universitaire;
- et 11 450 emplois (10 %) demanderont une « formation sur le terrain ».

Au Nouveau-Brunswick, selon les données du dernier recensement, 15,4 % de la population de 15 ans et plus détenaient un diplôme, toutes catégories confondues.

Pour assurer des employés qualifiés qui peuvent aider nos entreprises à se développer et croître, nous devons planifier dès maintenant la formation de notre main-d'œuvre (étudiants, travailleurs en emploi et les personnes sans emploi) et surtout, bien aligner la formation avec les besoins du marché. De plus, il est requis de renseigner notre future main-d'œuvre sur les besoins actuels et à venir du marché du travail sans quoi, nous risquons de perpétuer le cycle des diplômés ayant des compétences qui ne correspondent pas aux emplois disponibles dans la province du Nouveau-Brunswick. De surcroît, cela a une incidence sur la migration de notre main-d'œuvre qualifiée vers les autres provinces. Lorsque nos travailleurs quittent la province, il est plus difficile de les rapatrier.

De plus, il faut analyser le contexte spécifique dans lequel l'économie du Nouveau-Brunswick évolue. Le Nouveau-Brunswick est principalement « rural » et est caractérisé par deux éléments majeurs : d'une part, une densité de peuplement relativement faible; d'autre part, une activité économique qui est principalement basée sur les ressources naturelles telles que la pêche, la forêt, l'agriculture et les mines. À titre d'exemple, les entreprises du secteur forestier doivent relever le défi d'accès à une main-d'œuvre qualifiée. Ce secteur requiert aujourd'hui des travailleurs très



qualifiés et bien formés qui ont besoin de cours de perfectionnement pour l'acquisition de connaissances et de compétences.

Le vieillissement de la population, la migration de la population vers les centres urbains, la faible scolarisation, la difficulté à attirer de la main-d'œuvre qualifiée, les coûts plus élevés de l'exploitation d'une entreprise en région rurale, la transition d'une économie surtout axée sur les ressources naturelles vers une économie du savoir, la mondialisation de l'économie et l'ouverture des marchés sont autant de défis économiques à relever pour les communautés rurales du Nouveau-Brunswick.

Q7. Quels types d'information sur le marché du travail seraient le plus utile pour prendre des décisions informées et soutenir la planification?

Autre que les informations sur le marché du travail (IMT), des informations sur :

- les formations adéquates et ajustées aux besoins des travailleurs (formation à temps partiel pour les secteurs techniques, à titre d'exemple);
- l'embauche et l'intégration de travailleurs immigrants au sein de l'entreprise;
- comment évaluer et reconnaître les acquis et les compétences des travailleurs immigrants;
- la préparation d'un plan de formation; comment intégrer une culture de la formation continue en entreprise;
- le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et la rétention de cette main-d'œuvre;
- les compétences professionnelles requises pour développer de nouveaux marchés, faire face à la concurrence et utiliser de nouvelles technologies afin de déterminer les besoins futurs en matière de formation.

Conclusion

Nous souhaitons conclure en rappelant l'importance d'avoir des programmes d'emploi et de formation qui correspondent aux besoins des employeurs de la province du Nouveau-Brunswick. La réalité du marché du travail au Nouveau-Brunswick n'est pas nécessairement la même que celle du pays et par conséquent, les programmes d'emplois et de formation devraient permettre à nos entreprises d'avoir accès à de la main-d'œuvre qualifiée, formée et compétente.

À propos du Conseil économique du Nouveau-Brunswick

Le CÉNB est le plus grand réseau de gens d'affaires francophones au Nouveau-Brunswick; une association sans but lucratif, indépendante et apolitique regroupant près de 1 000 membres. Il œuvre à la valorisation et à la promotion de l'entrepreneuriat chez les francophones au Nouveau-Brunswick et à la promotion des intérêts de la communauté d'affaires francophone auprès des gouvernements.



Conseil économique
du Nouveau-Brunswick inc.

Le CÉNB veille également aux intérêts de ses membres et agit comme porte-parole auprès des divers gouvernements, ministères et agences publiques qui participent au développement économique de nos régions. Sa mission est de représenter les intérêts de la communauté d'affaires francophone pour assurer son développement et sa compétitivité et par ce fait, contribuer au développement économique de la province.

Chantal N.-Losier
Analyste des politiques et responsable des communications
Conseil économique du Nouveau-Brunswick inc. (CÉNB)

236, rue Saint-George, bureau 314 Moncton, NB E1C 1W1 Canada

t : 506 857-3143 sans frais : 1 800 561-4446 f : 506 857-9906 cenb@cenb.com

www.cenb.com