

# Stratégie du développement de la main-d'œuvre du Grand Moncton



Novembre 2019



# Remerciements

La Corporation de développement économique 3+, ainsi que ses partenaires : les municipalités de Dieppe, Moncton et Riverview, la Chambre de Commerce pour le Grand Moncton, Opportunités Nouveau-Brunswick et le département d'Éducation postsecondaire, Formation et Travail, tiennent tous à remercier ceux et celles qui ont contribué à l'élaboration de la Stratégie du développement de la main-d'œuvre du Grand Moncton.

Aux employeurs régionaux qui ont participé dans les sondages, les entrevues et les groupes de consultations ;

Aux chercheurs d'emploi régionaux qui ont donné de leur temps pour partager leurs perspectives par l'entremise de sondage ;

Aux éducateurs, aux établissements postsecondaires et aux organismes intermédiaires qui ont tâché d'appuyer et de promouvoir le processus d'engagement, en plus de partager leurs données et leurs connaissances pour nourrir le projet ;

À l'Équipe Action Emploi Sud-Est, ainsi qu'aux membres du partenariat, d'avoir donné de leur temps et offert leur expertise et soutien ;

À l'équipe de *MDB Insights* d'avoir mené le processus de planification et élaboré cette stratégie – elle va sûrement guider nos efforts collectifs pour renforcer notre compétitivité régionale, et assurer que le Grand Moncton devienne un véritable choix où vivre et travailler ;

Au bailleur de fonds, le département d'Éducation postsecondaire, Formation et Travail de la province du Nouveau-Brunswick,

## Merci!



Economic Development Corporation  
Corporation développement économique  
Dieppe Moncton Riverview



**THE CHAMBER  
OF COMMERCE**  
for Greater Moncton

**LA CHAMBRE  
DE COMMERCE**  
pour le Grand Moncton

# Table des matières

Remerciements .....	i
<b>1. Résumé .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Thèmes, priorités et plan d'action stratégiques .....</b>	<b>5</b>
Connectez .....	7
Inclusion .....	14
Informez et communiquez.....	19
Collaborez.....	26
<b>3. Profil régional.....</b>	<b>29</b>
3.1 Aperçu de l'analyse sectorielle.....	29
<b>4. Écosystème régional du développement de la main-d'œuvre .....</b>	<b>33</b>
4.1 Structure formelle de gouvernance régionale .....	34
<b>5. Atouts régionaux .....</b>	<b>37</b>
<b>6. Profil de l'offre et de la demande de main-d'œuvre régionale .....</b>	<b>40</b>
<b>7. Connaissances du marché de l'offre et la demande de main-d'œuvre.....</b>	<b>44</b>
<b>8. Futurs diplômés et le taux d'obtention de diplôme .....</b>	<b>47</b>
<b>9. Survol de l'engagement des intervenants.....</b>	<b>52</b>
9.1 Observations communes.....	52
9.2 Résumé des résultats des entretiens (secteur de l'éducation et les informateurs clés) .....	53
9.3 Résultats du sondage des entreprises.....	55
9.4 Résultats du sondage pour les chercheurs d'emploi .....	56
<b>10. Développement d'un bassin de talent diversifié .....</b>	<b>58</b>
10.1 Milieu de travail inclusif et intégré.....	58
10.1.1 Promouvoir la diversité .....	58
10.2 La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2019-2024 .....	59
<b>11. Aller de l'avant .....</b>	<b>62</b>

## Liste d'acronymes pertinents

Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA)

Région métropolitaine de recensement (RMR)

Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick (CAFi)

Chambre de commerce pour le Grand Moncton (CCGM)

Corporations au bénéfice du développement communautaire (CBDC)

Conseil économique du N-B Inc. (CENB)

Association de la construction du Nouveau-Brunswick Inc. (CANB)

Région du Grand Moncton (RGM)

Chambre de Commerce du Grand Shediac (GSCC)

Conseillers en ressources humaines agréés (CRHANB)

Initiative conjointe de développement économique (ICDE)

Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE)

Partenariat local en matière d'immigration (PLI)

L'Association multiculturelle du Grand Moncton (AMGM)

L'Alliance étudiante du Nouveau-Brunswick (AENB)

Opportunités Nouveau-Brunswick (ONB)

Éducation postsecondaire, Formation et Travail (EPFT)

Équipe Action Emploi Sud-Est (EAESE)

Unions chrétiennes de jeunes gens (YMCA)



1



# 1. Résumé

La région du Grand Moncton, tout comme plusieurs régions au travers du Canada, reconnaît que sa compétitivité et sa durabilité dépend de sa capacité de pouvoir attirer, retenir et soutenir un bassin de talent qui répond aux besoins des employeurs. Le Grand Moncton est dédié au développement et au maintien d'une main-d'œuvre qui s'aligne avec les opportunités d'emplois. Cet objectif, malgré qu'il soit facile à énoncer, est difficile et complexe à réaliser. Partout dans le pays les gens sont sans emploi ou sous-employés, mais pourtant, un récent rapport de Statistiques Canada indique que lors du premier trimestre de 2019, il avait 506 000 postes vacants dans les secteurs publics et privés (une augmentation de 44 000 de l'année précédente<sup>1</sup>). Ce ne sont pas simplement les statistiques qui illustrent la réussite d'une stratégie de la main-d'œuvre, mais plutôt l'impact qu'elle engendre sur le marché du travail.

Le besoin de talent qualifié, éduqué et résilient accroît en fonction des économies qui émergent et se transforment. La technologie, le vieillissement démographique, l'intelligence artificielle et l'Industrie 4.0 ne sont que quelques facteurs qui influencent comment les employeurs perçoivent la main-d'œuvre. Encore plus complexe, les employés vont maintenant considérer la qualité du travail, la qualité du milieu de travail, la culture de l'entreprise, l'équilibre vie/travail et l'alignement des valeurs personnelles. Voici venu un nouveau jour – les décisions sont prises de façon différente.

Ce projet, mandaté par la Corporation 3+ et ses partenaires (les municipalités de Dieppe, Moncton et Riverview), démontre le besoin d'une corrélation entre le développement de la main-d'œuvre et le développement économique. Si on comprend quels secteurs économiques sont fondamentaux à la compétitivité économique régionale, ainsi que quels postes sont essentiels à ces secteurs, voilà la chance de développer, d'attirer et de retenir un bassin de talent qui mènera à un marché équilibré. La Stratégie du développement de la main-d'œuvre du Grand Moncton a adopté une approche factuelle pour élaborer les priorités stratégiques qui va soutenir un marché de travail équilibré.

Dans les pages qui suivent, vous retrouverez :

- Une stratégie qui reflète les priorités stratégiques résultantes d'une recherche compréhensive et d'une étroite collaboration avec les entreprises locales, les chercheurs d'emplois, les organismes intermédiaires, les gouvernements et les représentants du secteur d'éducation
- Des actions qui sont pertinentes, factuelles et réalisables
- Une analyse des secteurs en croissance, ainsi que les postes qui appuient la compétitivité continue des secteurs
- Des données qui soulignent les tendances présentes et futures en matière de main-d'œuvre, et qui offrent un aperçu des opportunités d'emploi présentes et futures

---

<sup>1</sup><https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190618/dq190618b-fra.htm>



## 1.1 Constatations clés

- Les projections de la demande de main-d'œuvre prévoient le besoin de 7 000 nouveaux travailleurs d'ici 2024.
- Les trois municipalités qui forment le Grand Moncton (Dieppe, Moncton et Riverview) représentent 81% de la population totale de la région métropolitaine de recensement (RMR).
- Le taux de chômage, qui se maintient dans les environs de 6% il y a quelques années, suggère que le marché du travail est autant serré qu'il l'était en 2001 (à l'exception de 2007, avant la récession).
- Le pourcentage des baby-boomers est élevé dans la RMR – ce rapport estime que 2 503 des présents travailleurs vont se retirer entre 2019 et 2024.
- Les employeurs devront recruter 7 038 nouveaux employés, entre 2019 et 2024, afin de pouvoir répondre aux besoins en main-d'œuvre de la région.
- La projection de croissance démographique nous dit que la région doit attirer au moins 1 409 recrues d'ici 2024.
- La majorité des nouveaux emplois seront créés à Moncton (3 384) et à Dieppe (1 609).
- Les projections prédisent que les plus grandes croissances d'emplois auront lieu dans les secteurs suivants : soins de santé, services sociaux, hébergement et restauration, transport et entreposage, commerce de détail, services professionnels, scientifiques et techniques, finance et assurance, construction.
- La Stratégie d'immigration du Grand Moncton reflète les communautés qui forment le Grand Moncton – elle vise l'attraction et la rétention de nouveaux arrivants et d'étudiants internationaux. La Ville de Moncton envisage l'accroissement du taux annuel d'immigrants, de 1 450 en 2018, à 1 900 en 2020, et jusqu'à 2 700 en 2024. Elle veut aussi améliorer le taux de rétention en fonction de 5 ans (c'est-à-dire, le nombre d'immigrants qui demeurent toujours dans la région après 5 ans), de 50% en 2018, à 75% d'ici 2024.

Lors du processus de participation, plusieurs thèmes communs ont été soulevés. Chaque intervenant était d'accord qu'il faut développer notre bassin régional de talent qualifié afin de stimuler la croissance économique. On décrit la main-d'œuvre comme étant limitée, partout dans la région, et cette pénurie a un impact direct sur le succès d'une entreprise, ainsi que sur sa capacité de croître ou d'évoluer. Cette vérité fondamentale souligne la nécessité d'attirer des gens dans la région pour combler la croissance des postes vacants.

Cependant, certains défis ont été relevés : l'intégration des nouveaux arrivants dans notre marché de travail, la réintégration des retraités, la gestion des attentes des jeunes travailleurs quant aux salaires et aux styles de vie – ceux-ci doivent être adressés immédiatement, puisque ces populations sont actives, mais souvent désalignées avec la présente demande.

La création d'une cohésion et d'une meilleure collaboration entre les efforts visant à aligner la main-d'œuvre aux opportunités a été identifiée comme un domaine d'action clé. Celui-ci s'applique aux messages et aux efforts de recrutement externes ; on doit assurer que la « marque » et l'identité du Grand Moncton reflètent les opportunités et la croissance économique de la région. Nous devons aussi assurer de coordonner avec le secteur d'éducation pour exposer les jeunes aux opportunités d'emploi près de





chez eux. Finalement, les intervenants ont adressé les circonstances linguistiques lors de chaque consultation – notre région étant bilingue, l'accès aux programmes de langues pour les nouveaux arrivants/travailleurs locaux unilingues est un aspect important pour le développement d'une main-d'œuvre prête pour l'embauche.

On veut que cette stratégie soit lue, et ensuite mise en œuvre. C'est un document vivant qui devrait être surveillé et modifié en fonction des circonstances changeantes. La stratégie propose un plan de travail qui s'étale sur cinq ans, et qui guidera la participation d'une variété d'organismes afin de faire avancer les actions ciblées. La rédaction de cette stratégie a été réfléchie, et elle met en évidence la passion et le dévouement de ceux qui reconnaissent la nécessité d'une approche collaborative face à un défi qui ne disparaîtra pas par lui-même. Ce sont les communautés qui acceptent le besoin d'agir, et qui répondent en conséquence, qui gagneront la lutte pour le talent.



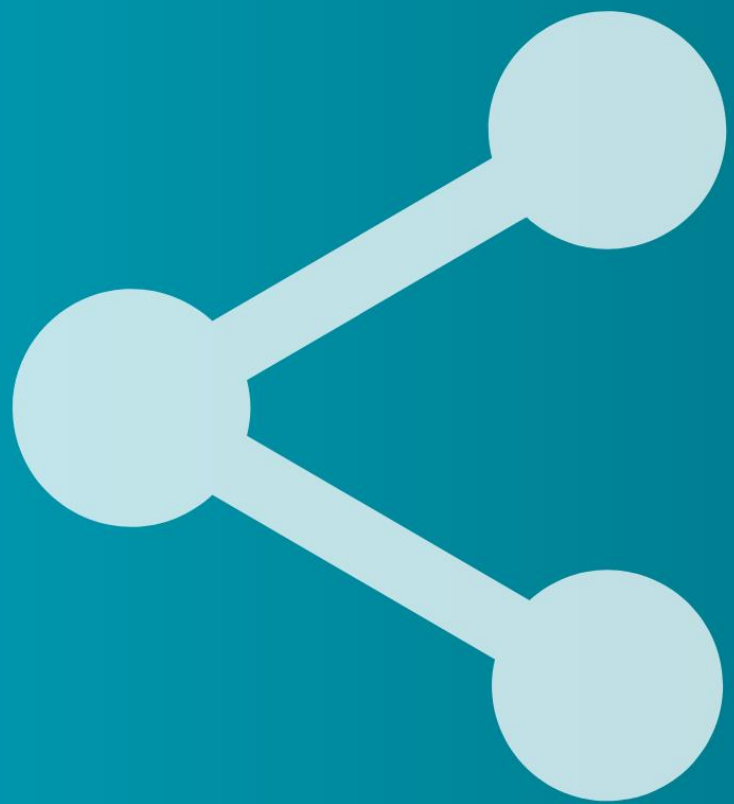




## 2. Thèmes, priorités et plan d'action stratégiques

La conception des priorités stratégiques et des actions relève d'une recherche approfondie, et d'une analyse des contextes économique et de la main-d'œuvre. Des employeurs et des chercheurs d'emploi ont partagé leurs perspectives et leurs expériences; l'écosystème régional d'éducation et de formation de la main-d'œuvre ont aussi été considéré. La figure ci-dessous représente les quatre piliers fondamentaux de la Stratégie, ainsi que les objectifs ciblés, les priorités stratégiques et les actions qui reflètent où l'effort et l'accent doivent être mis. Tout simplement, cette stratégie tente de « connecter le talent aux postes appropriés ».





Connectez



# Connectez

Tout au travers de l'écosystème de la main-d'œuvre du Grand Moncton, on reconnaît que les connexions sont nécessaires, mais souvent négligées. La population active ne sait pas toujours comment rejoindre les employeurs; les employeurs, souvent, ne savent pas comment attirer les chercheurs d'emploi. Alors que cette région offre plusieurs ressources pour aider les employeurs, notre étude a soulevé une déconnexion des accès et des ressources nécessaires afin de pouvoir tisser ces liens importants.

Cette déconnexion est encore plus évidente lorsqu'on observe la relation entre l'éducation et l'industrie. Bien que les programmes d'apprentissage expérientiel innovatifs sont en voie de développement (ex : chez NBCC, ou le projet PrêtPourl'AvenirNB), les consultations avec les participants ont révélé le besoin d'améliorer le lien entre l'éducation et l'industrie, et d'assurer que le partage d'information guide la conception des programmes et des curriculums.

Ce thème contient donc les priorités qui vont faciliter les connexions entre tous les acteurs clés qui touchent le marché du travail du Grand Moncton.

## Objectif 1 : Rapprocher l'éducation et les industries

**Priorité stratégique 1.1** : Établir des liens avec les établissements éducatifs, afin d'exposer les étudiants aux : Milieux de travail de la région ; secteurs d'activités ; opportunités d'emploi ; niveaux de compétences/connaissances requis pour réussir.

**Résultat** : Les étudiants bénéficient d'une meilleure connaissance des carrières, de l'exploration approfondies de celles-ci et des possibilités d'emploi locales

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai <sup>2</sup>	Partenaires principaux	Autres partenaires
001	Démontrer aux employeurs le RI des programmes de travail expérientiel (stages, coops, apprentissages) pour les élèves et les étudiants.	OUI	Court terme	EPFT/Prêt pour l'avenir N.-B.	Corporation +3, CCGM, ONB, ICDE, établissements secondaires et postsecondaires publiques, PAJ NB (Programme d'Apprentissage pour les Jeunes du Nouveau-Brunswick), collèges privés, universités privés

<sup>2</sup> Notez : Court terme (1 an), moyen terme (2 à 3 ans) et long terme (4 à 5 ans)



ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai <sup>2</sup>	Partenaires principaux	Autres partenaires
002	Travailler avec PrêtPourl'AvenirNB pour identifier et renforcer les partenariats stratégiques, et promouvoir l'échange de connaissances entre les industries et les établissements éducatifs	OUI	Court terme	Corporation +3	EPFT, PrêtPourl'AvenirNB, établissements postsecondaires; ICDE, département d'Éducation et Développement de la petite enfance; associations industrielles
003	Collaborer avec les districts anglophones/ francophones et le programme PrêtPourl'AvenirNB, pour organiser des « tournés de familiarisation » des entreprises locales pour les leaders en éducation, les conseillers/ conseillères en orientation et les membres du corps enseignant/professoral, afin d'exposer les éducateurs à nos milieux de travail		Court terme	Corporation +3	EPFT/ PrêtPourl'AvenirNB, établissements éducatifs, associations industrielles, CCGM, ONB, CENB
004	Créer un Bureau de conférenciers, composé d'une représentation des employeurs locaux qui désirent établir un lien avec les élèves/étudiants, et partager leurs expériences de travail		Court terme	Corporation +3	EPFT/ PrêtPourl'AvenirNB, CCGM, ONB, industries et entreprises, établissements éducatifs
005	Concevoir une approche concertée des salons carrières, ou de toutes autres instances où les	OUI	Court terme	Établissements éducatifs	EPFT, Corporation +3, ONB, CCGM, Municipalités



ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai <sup>2</sup>	Partenaires principaux	Autres partenaires
	employeurs et les nouveaux diplômés sont rassemblés				
006	Travailler avec les établissements d'éducation pour élaborer une analyse des programmes postsecondaires et de leur alignement au marché du travail local. L'objectif étant d'assurer un parallèle entre les diplômés et les opportunités d'emploi.	OUI	Court terme	Établissements éducatifs	EPFT, associations industrielles, Chambres de commerce, Corporation +3, Municipalités

## Objectif 2 : Exposer les employeurs aux ressources

**Priorité stratégique 2.1** : Promouvoir les services de formation disponibles, ainsi que les initiatives qui appuient la rétention et l'avancement des employés.

**Résultat** : Les employeurs constatent une amélioration de la rétention et de l'attraction des talents et sont reconnus pour leurs attributs « d'employeur de choix ».

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
007	Définir la proposition de valeur du Grand Moncton, et promouvoir celle-ci au sein des employeurs pour ajouter à leurs efforts de recrutement	OUI	Court terme	Corporation +3	Municipalités/ EDEGM, ONB, CCGM
008	Créer une trousse à outils (qui contient, par exemple, une brochure de renseignements) que les employeurs pourraient utiliser dans	OUI	Court terme	Corporation +3	ONB, EPFT, Municipalités, ICDE, CANB, VENN



ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
	leurs efforts de recrutement				
009	Créer et gérer un calendrier interactif centralisé (accessible aux employés et aux employeurs de la région) qui contiendrait des ressources en matière de main-d'œuvre, ainsi qu'une liste de formations professionnelles offertes.		Long terme	EPFT	Corporation +3, ONB
010	Noter et partager les meilleures pratiques de certains employeurs, pour ensuite souligner des approches concrètes pour la création d'un environnement de travail flexible		Moyen terme	CCGM	Corporation +3

**Priorité stratégique 2.2** : Offrir un service de guide-expert en RH aux petites et moyennes entreprises.

**Résultat** : Les politiques et pratiques des PME en matière de ressources humaines sont informées, appuyées et à jour

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
011	Créer un outil centralisé qui contient des renseignements relatifs aux ressources humaines et qui encourage le partage d'information – l'objectif premier serait d'équiper les PME avec		Court terme	Corporation +3	CCGM, Municipalités, EPFT, ONB





	les connaissances requises pour le recrutement et la rétention de talent <b>Exemple :</b> <a href="https://www.peihrttoolkit.ca/">https://www.peihrttoolkit.ca/</a>				
012	Développer une trousse/brochure pour les entreprises qui contient des ressources au sujet de la diversité/l'inclusion au travail	OUI	Court terme	Corporation +3	CCGM, Municipalités, ONB, EPFT, ICDE

### Objectif 3 : Mener le talent vers les opportunités

**Priorité stratégique 3.1 :** Faire entendre la voix et donner aux jeunes l'occasion de renforcer leur engagement et leur lien avec le Grand Moncton.

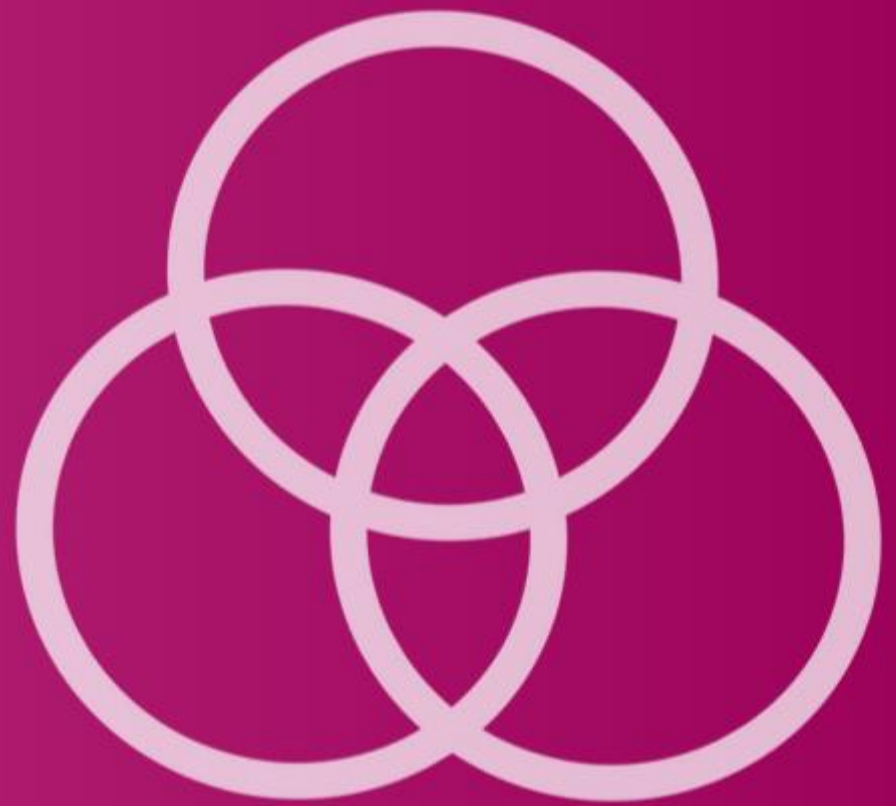
**Résultat :** Les jeunes sont présents et engagés comme citoyens du Grand Moncton.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
013	Encourager la participation des jeunes dans les discussions et les initiatives locales, pour assurer que leurs perspectives, leurs idées et leurs expériences contribuent à transformer la présente idéologie qu'on doit partir après les études <sup>3</sup>		Moyen terme	Corporation +3	EPFT, CCGM, AENB, établissements postsecondaires, organismes au service des jeunes (ex: YMCA, Centraide)
014	Mettre sur pied un programme pilote, dans une ou plusieurs collectivités locales, qui offre une bourse aux		Moyen terme	EPFT	CCGM, associations industrielles, Municipalités

<sup>3</sup> Voir le programme NextGen à Cape Breton : <http://www.cbnextgen.com/>



ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
	étudiants qui retournent dans leur communauté après avoir obtenu leur diplôme à l'extérieur, et qui y demeurent pendant un certain temps <b>Exemple :</b> <a href="http://www.nshealth.ca/sites/nshealth.ca/files/bursary_program_package_2019.pdf">http://www.nshealth.ca/sites/nshealth.ca/files/bursary_program_package_2019.pdf</a>				



**Inclusion**



# Inclusion

La région du Grand Moncton sera connue pour son esprit inclusif, progressif et innovatif. On sait que la population et la main-d'œuvre du Grand Moncton vieillissent ; on reconnaît aussi que les jeunes partent. Ensembles, la province et les municipalités du Grand Moncton adressent cette réalité en priorisant l'immigration et en fixant des taux d'immigration ambitieux, mais réalisables, afin de remplacer ces groupes de personnes manquantes du marché de travail. Le résultat de cette initiative est la croissance du Grand Moncton – en 2018, les immigrants ont représenté 67% de la croissance nette de la population, versus 22% en 2009. De 2016 à 2018, la croissance démographique générale a grimpé jusqu'à 1,4% dû à l'immigration. La stratégie d'immigration du Grand Moncton illustre ce dévouement à l'attraction, la rétention et l'intégration des nouveaux arrivants.

Grâce à cette évolution, les visages du Grand Moncton se transforment. Toutefois, l'inclusion et l'intégration ont été identifiées comme étant des défis pour les nouveaux arrivants. Le thème de l'inclusion va prioriser les initiatives qui vont assurer que la diversité soit adoptée, et que les employeurs et les chercheurs d'emploi (de tout âge et secteur) soient équipés avec les outils nécessaires à l'intégration au marché du travail.

## Objectif 4 : Promouvoir l'intégration & l'inclusion des PME

**Priorité stratégique 4.1 :** Promouvoir les pratiques et les avantages d'intégration et d'inclusion parmi les PME.

**Résultat :** La culture en milieu de travail reflète la diversité et l'inclusion.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
015	Partager les meilleures pratiques et les ressources qui promeuvent les avantages de l'inclusion/l'intégration dans le milieu de travail	OUI	Moyen terme	CCGM	EPFT, ONB, Municipalités, Corporation +3, CENB, organismes de soutien pertinents
016	Offrir une série d'ateliers destinée aux PME qui explore comment embaucher des personnes sous-représentées dans notre main-d'œuvre.	OUI	Moyen terme	CCGM	EPFT, Corporation +3, ONB, Municipalités, RHANB, CENB, organismes de soutien pertinents



**Priorité stratégique 4.2 :** Soutenir la capacité des employeurs d'embaucher et de former des populations sous-représentées de la main-d'œuvre (55 ans et plus, nouveaux arrivants, etc.) au moyen de programmes de subventions et de prêts.

**Résultat :** Les populations sous-représentées dénichent de l'emploi dans la région.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
017	Identifier les ressources existantes en matière d'embauche inclusive ; souligner les lacunes et les solutions	OUI	Court terme	EPFT	Corporation +3, ONB, Municipalités

## Objectif 5 : Appuyer la participation de tous au marché du travail

**Priorité stratégique 5.1 :** Appuyer le bassin de candidats diversifiés, qui éprouvent des défis, à accéder les ressources d'employabilités et l'information sur le marché du travail.

**Résultat :** Les participants au marché du travail sont mieux équipés pour prendre des décisions informées.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
018	Procéder à une vaste diffusion des ressources pertinentes à l'emploi et des informations sur le marché du travail, afin de renseigner les utilisateurs sur les conditions du marché, les secteurs en croissance, et les milieux du travail	OUI	Court terme	EPFT	Municipalités, Corporation +3, associations industrielles, Organisme de soutien à l'emploi



ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
019	Travailler auprès du <i>Partenariat local en matière d'immigration (PLI)</i> pour identifier et partager les ressources relatives à l'intégration professionnelle et personnelle des nouveaux arrivants	OUI	Court terme/Moyen terme	EPFT	Municipalités, Corporation +3, ONB, AMGM, CAFi
020	Développer des voies de perfectionnement ou d'alignement des compétences, afin d'améliorer la reconnaissance des acquis des immigrants qualifiés	OUI	Long terme	EPFT	Établissements éducatifs, AMGM, CAFi, RDÉE, 3+
021	Créer un réseau d'information, accessible aux personnes retraitées ou semi-retraitées qui veulent encore travailler, où on partage des possibilités d'emploi et offre des programmes de mentorat professionnel.		Court terme	CCGM, <i>Boomers Plus</i>	Municipalités (Le comité consultatif des aînés de la Mairesse), Corporation +3



## Objectif 6 : Accroître la main-d'œuvre bilingue

**Priorité stratégique 6.1 :** Exploiter les ressources linguistiques de la région.

**Résultats:** les demandeurs d'emploi et les employés intègrent une langue seconde dans leur lieu de travail.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
022	Explorer comment mieux lier les employés et les chercheurs d'emploi aux soutiens d'apprentissage de la langue	OUI	Moyen terme	EPFT	Établissements éducatifs, associations industrielles, CCNB Centre de langues, CENB





**Informez &  
Communiquez**





# Informez et communiquez

## Objectif 7 : Aligner la « marque » du Grand Moncton avec les informations diffusées

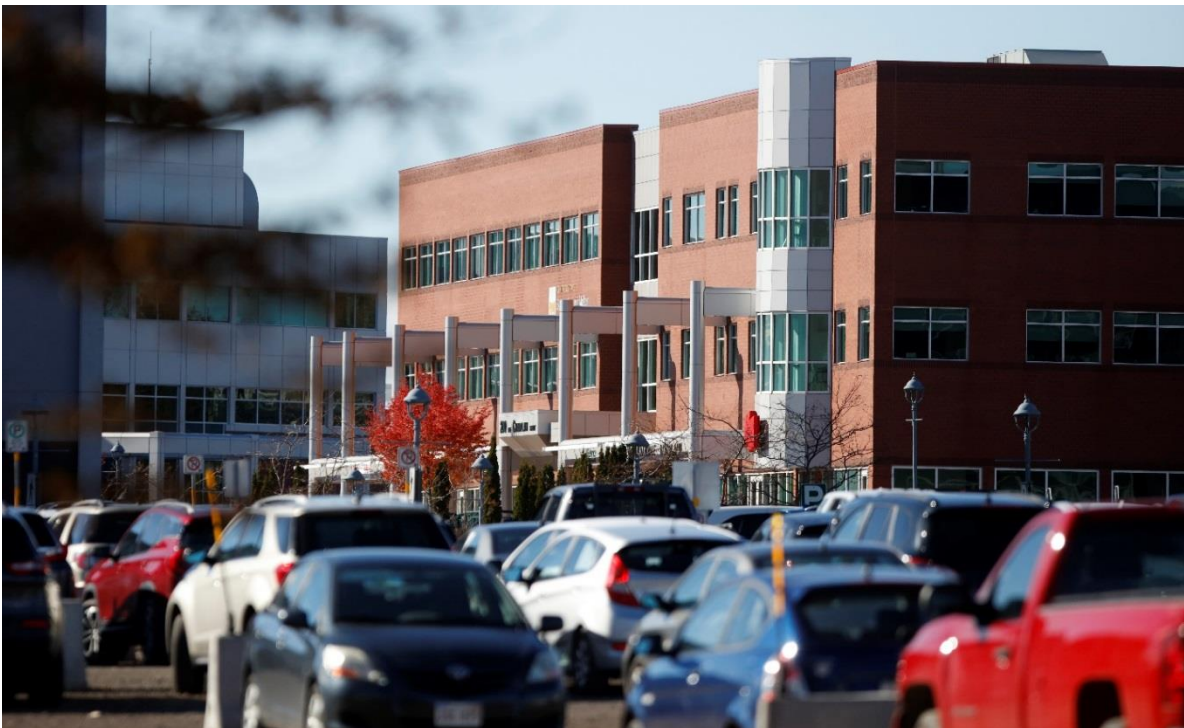
**Priorité stratégique 7.1 :** Entreprendre une activité de positionnement pour la région qui souligne les atouts du Sud-Est.

**Résultat :** le message commun et la marque du Grand Moncton renforcent la sensibilisation et l'intérêt externe de la région

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
023	Assurer que les messages soulignent les avantages de vivre dans la région : la qualité de vie et les nombreuses possibilités économiques	OUI	Court terme	Corporation +3	Municipalités, ONB, CCGM
024	Partager les histoires de réussite par l'entremise des médias sociaux, des vidéos et des affiches – montrer des personnes qui adorent vivre dans le Grand Moncton. Accentuer les histoires qui démontrent la diversité	OUI	Court terme	Corporation +3	Municipalités, ONB



ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
025	Entreprendre une campagne ciblée aux jeunes qui met en vedette des personnes provenant de la région qui ont restées, et qui ont réussies. Utiliser un hashtag qui émet une fierté régionale, tel que #MonGM	OUI	Court terme	Corporation +3	Municipalités, ONB, établissements éducatifs
026	Développer une terminologie et des ressources pour appuyer les PME dans leurs efforts de vendre le Grand Moncton et de recruter à l'externe	OUI	Moyen terme	Corporation +3	ONB, établissements postsecondaires, Chambres de commerce locales et régionales, EPFT, Municipalités





## Objectif 8 : Définir et cibler son marché

**Priorité stratégique 8.1 :** Développer le marketing ciblé pour soutenir les efforts de recrutement de talents.

**Résultat:** Les entreprises locales recrutent des talents externes pour pourvoir les postes vacants.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
027	Effectuer une étude de marché pour identifier les régions où une main-d'œuvre existe et le style de vie est semblable, mais les possibilités d'emplois ne sont pas autant abondantes	OUI	Court terme	EPFT	Corporation +3, ONB, CCGS, Municipalités

**Priorité stratégique 8.2 :** Cibler des expatriés du N.-B.

**Résultat :** Une campagne pour rapatrier ceux qui ont quitté le Grand Moncton attire à nouveaux ces talents dans la région.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
028	Puiser dans nos réseaux pour accéder aux personnes qui sont parties de la région et promouvoir les opportunités locales pour les inciter à revenir. Examiner les campagnes semblables entreprises auparavant, et noter les apprentissages		Moyen terme	EPFT	Corporation +3, ONB, établissements éducatifs, Municipalités



## Objectif 9 : Transmettre les informations pertinentes

**Priorité stratégique 9.1 :** Améliorer l'accès aux opportunités d'emploi locales.

**Résultat:** L'accès aux informations relatives aux offres d'emploi locales disponibles est simplifié, ce qui accroît la sensibilisation.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
029	Créer un outil/site où les employeurs peuvent partager leurs postes vacants, et où les chercheurs d'emploi peuvent retrouver les opportunités locales	OUI	Court terme	EPFT	Corporation +3, ONB, Municipalités
030	Promouvoir la valeur d'un tel outil aux employeurs et aux partenaires, afin d'encourager son utilisation dans la région et d'avoir une compréhension des tendances de recherche d'emploi		Court terme	EPFT	Corporation +3, ONB, établissements éducatifs, associations industrielles, CCGM





**Priorité stratégique 9.2** : Améliorer la collecte et la distribution des informations sur le marché du travail régional

**Résultat** : L'information actuelle et pertinente sur le marché du travail est facilement disponible.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
031	Utiliser une plateforme d'information centralisée pour partager des informations relatives aux demandes de travail par profession, par secteur, par compétences requises, et par toutes autres catégories pertinentes	OUI	Court terme	EPFT	Corporation +3, ONB
032	Assurer que les intervenant qui touche le développement du marché de travail (y incluent les agences de développement économique) sont tenus au courant des informations relatives aux services, aux ressources, aux possibilités de subvention, etc.		Moyen terme	Corporation +3	EPFT, ONB



ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
033	Effectuer un sondage annuel au sein des employeurs pour assurer que la demande de travail, les postes vacants et les défis actuels de main-d'œuvre soient bien reflétés		Court terme	Corporation +3	Les Chambres de commerce, CENB, EPFT, ONB
034	Recueillir et analyser les données relatives aux taux d'enregistrement/d e graduation pour chaque établissement éducatif, pour ensuite informer au sujet du talent à venir et aligner la programmation aux secteurs en croissance (référez-vous à Priorité 1 Connectez – ID 006)		Court terme	EPFT	Corporation +3, établissement postsecondaires
035	Effectuer un sondage au sein des chercheurs d'emploi pour explorer les barrières à l'emploi, et pour leur partager les ressources existantes		Court terme	EPFT	Agences locales de soutien à l'emploi



**Collaborez**



# Collaborez

Cette priorité stratégique tient compte du solide réseau de participants engagés dans le développement de la main-d'œuvre au Grand Moncton. Nous célébrons la collaboration inhérente qui provient de la gouvernance régionale relative au marché du travail, et nous reconnaissons les accomplissements de l'Équipe Action Emploi Sud-Est (EAESE) – cependant, nous allons optimiser cette coopération.

Cette stratégie est le résultat du dévouement de ce comité et de ses partenaires. L'EAESE a exprimé son désir de renforcer leur structure, de déléguer plus efficacement et d'accroître leur responsabilisation, afin d'offrir une plus grande valeur aux employeurs de la région. Le thème « Collaborez » va explorer des recommandations qui permettront à l'EAESE d'atteindre ces objectifs.

## Objectif 10 : Mobiliser le Partenariat du marché du travail du Sud-Est

**Priorité stratégique 10.1 :** Positionner stratégiquement le Partenariat du marché du travail du Sud-Est pour mettre en œuvre la stratégie régionale de développement de la main-d'œuvre.

**Résultat :** La stratégie régionale de développement de la main-d'œuvre est mise en œuvre et les progrès sont suivis et rapportés régulièrement.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
036	Finaliser et mettre en œuvre une structure de gouvernance inclusive. Identifier les sous-comités		Court terme	Corporation +3	EAESE

**Priorité stratégique 10.2 :** Connecter avec les secteurs en croissance pour créer des liens.

**Résultat :** L'industrie et les entreprises sont informées des besoins liés à la main-d'œuvre.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d'immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
037	Établir un mécanisme qui permet aux industries/secteurs cibles de partager et de collaborer avec des employeurs du même domaine, afin de maximiser les efforts de recrutement et concevoir des solutions aux défis		Court terme	Corporation +3	EAESE





**Priorité stratégique 10.3 :** Appuyer la mise en œuvre de la Stratégie d’immigration du Grand Moncton.

**Résultat :** Les ressources sont maximisées et utilisées au mieux pour assurer l'efficacité et l'impact.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d’immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
038	Explorer les opportunités/recommandations pour identifier les possibilités d’alignement, qui favoriseront la mise en œuvre et maximiseront les ressources	OUI	Court terme	Municipalités, PLI	EPFT, ONB, Corporation +3

**Priorité stratégique 10.4 :** Encourager le partage de connaissances.

**Résultat :** Les contributeurs à la main-d’œuvre et au développement économique sont informés et tenus au courant de l'évolution des conditions, des programmes, des soutiens locaux et des besoins en offre et demande de main-d’œuvre.

ID	Actions	Alignement avec la Stratégie d’immigration?	Délai	Partenaires principaux	Autres partenaires
039	Convoquer régulièrement un forum avec les intervenants pour évaluer les conditions économiques et leurs impacts sur les besoins du marché du travail	OUI	Court terme/ Moyen terme	CCGM	Corporation +3, ONB, CRHA, EPFT, Municipalités





## 3. Profil régional

Nous avons examiné le Grand Moncton au travers de deux perspectives : la région urbaine du Grand Moncton (donc, les villes de Dieppe, Moncton et Riverview), et la région économique plus étendue Moncton-Richibucto. Puisque la région du Grand Moncton constitue le cœur économique, plusieurs personnes qui habitent dans les collectivités avoisinantes y font la navette pour le travail. Il ne faut donc pas négliger les régions rurales lorsqu'on parle de développement de la main-d'œuvre. De mêmes pour les tendances industrielles des comtés de Kent, d'Albert et de Westmorland – par exemple, le secteur manufacturier est plus courant dans les régions avoisinantes versus dans les régions urbaines. Ensembles, ces deux perspectives nous permet un réel portrait de la situation du marché de travail au travers de la région économique Moncton-Richibucto.

### 3.1 Aperçu de l'analyse sectorielle

Afin de pouvoir développer la main-d'œuvre du Grand Moncton, on doit comprendre quels sont les secteurs en croissance et comment la région est-elle compétitive. Selon le recensement de 2016, les secteurs ayant la plus grande demande (dans la région économique Moncton-Richibucto) étaient : soins de santé et assistance sociale, et commerce de détail. Les citoyens des villes de Moncton et Riverview avaient une forte présence en commerce de détail ; Dieppe, notamment, avait beaucoup de résidents employés dans le secteur d'administration publique.

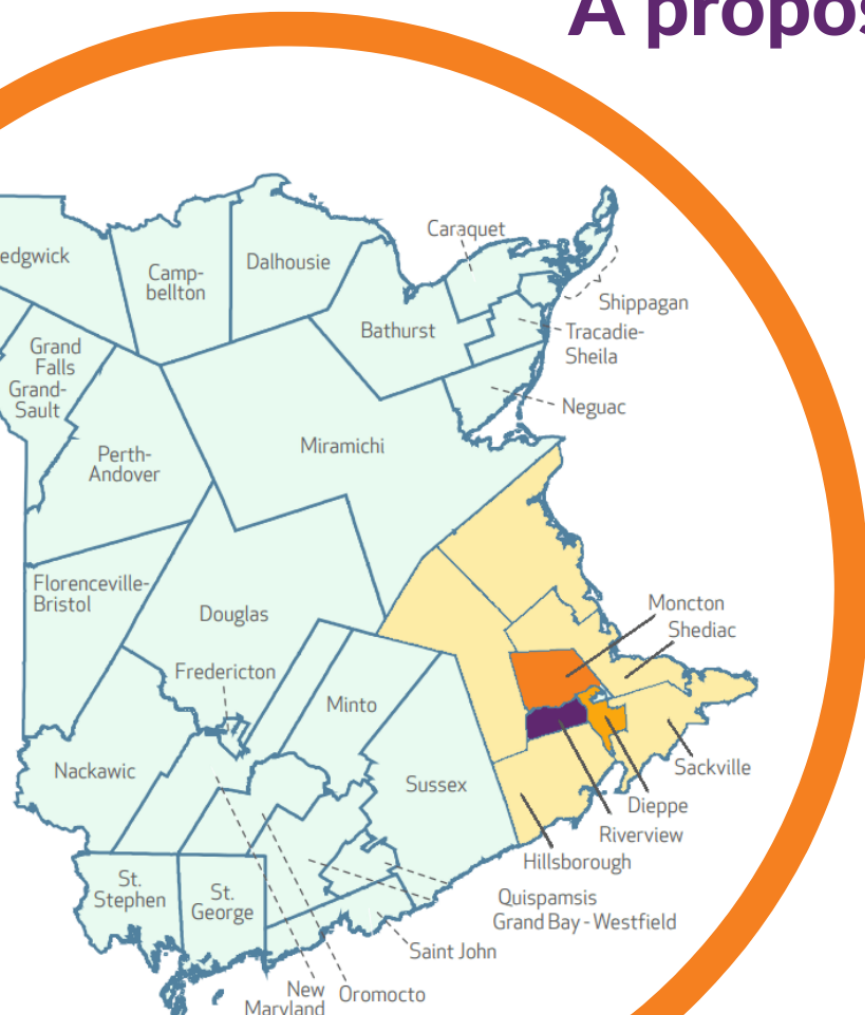
Une analyse détaillée a révélé les industries auxquelles la majorité des personnes de Dieppe, Moncton et Riverview sont employés : les restaurants à service complet (3 705 employés), les hôpitaux (3 250 employés) et les écoles primaires et secondaires (2 585 employés).

Les secteurs qui ont vécu la plus grande croissance de 2011 à 2016 sont : les services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (+475), la construction (+390), les services professionnels, scientifiques et techniques (+295) et les soins de santé et assistance sociale (+280).

Cette étude a comparé les secteurs en croissance de notre région à ceux du reste du Nouveau-Brunswick, révélant ainsi notre positionnement sur l'échelle provinciale. En 2016, les industries les plus concurrentielles du Grand Moncton étaient le commerce de gros, l'information et la culture, la finance et l'assurance, l'immobilier, la location et location à bail, et, les services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement.

Une analyse complète des deux régions (Grand Moncton et N.-B.) se trouve dans le document technique.

# À propos du Grand Moncton



**Le Grand Moncton englobe Dieppe, Moncton et Riverview. La région métropolitaine de recensement du Grand Moncton comprend les comtés de Kent, d'Albert et de Westmorland**



Population (2016)

**116 940**

+4,9% de 2011



**33%**

des personnes sont âgées de 15 à 54



**65%**

des personnes possèdent un diplôme/certificat postsecondaire



Population (2016)

**209 256**

+2,7% de 2011



**51%**

des personnes sont âgées de 15 à 54



**60%**

des personnes possèdent un diplôme/certificat postsecondaire

Grand Moncton

Moncton-Richibucto

**\$69 474**

Revenu médian des ménages (2015)

**67%**

Taux de participation (2016)

**7,8%**

Taux de chômage (2016)

**\$165 736**

Valeur médiane des logements

## Emploi selon l'industrie

**13,5%**

des personnes travaillent dans la vente de commerce de détail (2016)

## Emploi selon la profession

**29%**

des personnes travaillent en vente et service (2016)

**\$61 305**

Revenu médian des ménages (2015)

**65%**

Taux de participation (2016)

**10%**

Taux de chômage (2016)

**\$160 101**

Valeur médiane des logements

## Emploi selon l'industrie

**12,5%**

des personnes travaillent dans la vente de commerce de détail (2016)

## Emploi selon la profession

**29%**

des personnes travaillent en vente et service (2016)





## 4. Écosystème régional du développement de la main-d'œuvre

Lors du processus de révision de la structure de gouvernance de la main-d'œuvre régionale, nous avons exploré les écosystèmes formels et informels existants dans le cadre du développement de la main-d'œuvre. Comprendre la composition de ces écosystèmes est une étape importante dans l'identification des opportunités de collaboration, de coordination et de partage d'efforts. Le graphique sur la page 35 souligne les organisations régionales du développement de la main-d'œuvre, reflétant leurs services et leur contribution à l'écosystème de la région.

La structure de gouvernance de la main-d'œuvre du Grand Moncton profite des efforts de coordination existants, tels que l'Équipe Action Emploi Sud-Est (EAESE). Voilà un groupe de travail, qui se réunit régulièrement, doté de sous-comités ad hoc qui traitent de larges problèmes et de projets ponctuels. Son objectif est de regrouper les ressources et de partager des informations sur le marché du travail pour la région "afin de mettre en œuvre des initiatives concrètes pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre". Le comité se penche sur le territoire du Sud-Est du Nouveau-Brunswick, y inclus la région économique du Grand Moncton – il est composé de membres qui représentent le ministère d'Éducation postsecondaire, Formation et Travail, la Corporation 3+, les départements de développement économique municipaux, Opportunités NB, la Chambre de commerce pour le Grand Moncton, la Chambre de commerce du Grand Shediac, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique et les Corporations au bénéfice du développement communautaire. Le groupe travaille en collaboration et partage les responsabilités en fonction des ressources et de l'expertise.

Dans le Grand Moncton, EPFT est un bailleur de fonds clé pour les activités de développement de la main-d'œuvre. En plus du financement, ce ministère propose des programmes de formation pour les chômeurs, des subventions salariales pour les employeurs désirant embaucher de nouveaux diplômés, contribue à l'information sur le marché du travail et finance des programmes de formation pour l'amélioration des compétences, entre autres. Au niveau fédéral, l'APECA fournit de l'information sur le marché du travail et d'autres ressources pour faire progresser les efforts de développement de la main-d'œuvre.

Tout récemment, nous avons introduit le rôle important de coordonnateur régional de l'intégration, qui travaille au sein des trois municipalités. Ce poste est chargé de veiller à ce que les trois municipalités, ainsi que les divers intervenants provinciaux, régionaux et municipaux, soient mieux placés pour soutenir efficacement les entreprises dans l'embauche des travailleurs qui déménagent dans la région.

Chaque municipalité de la région économique du Grand Moncton contribue à l'écosystème de la main-d'œuvre de manière spécifique, notamment en matière de recrutement et d'immigration. Les établissements postsecondaires fournissent des formations ; les agences d'établissement, telles que l'AMGM et le CAFi, fournissent des ressources aux nouveaux immigrants de diverses origines culturelles. C'est l'ensemble de toutes ces organisations qui fait en sorte que le Grand Moncton peut être proactif, réactif et compétitif dans la lutte pour le talent, ainsi que dans le recrutement et la rétention de ceux qui choisissent de vivre et de travailler dans la région.



## 4.1 Structure formelle de gouvernance régionale

La mise en œuvre de cette stratégie régionale nécessite la collaboration, la coopération et la coordination, ainsi qu'un engagement vers un objectif commun : un marché de travail harmonisé dans la région du Grand Moncton. Ce dernier n'est pas un nouveau concept ; la région a bénéficié de cet effort de collaboration depuis la formation de l'EAESE en 2015. Les sources de financement devenant de plus en plus restreinte, il est important de maximiser les ressources et de regrouper les intervenants afin d'explorer de nouvelles idées. Afin de pouvoir répondre à l'évolution de l'économie et aux influences mondiales sur l'attraction, la rétention et le développement des talents – on doit innover.

Pourquoi maintenant? L'élaboration d'une Stratégie régionale du développement de la main-d'œuvre offre l'occasion de réfléchir sur comment améliorer notre capacité de répondre et se préparer aux besoins actuels et futurs du marché du travail. Le délai est parallèle à une évaluation de la gouvernance de la main-d'œuvre existante et à l'identification des lacunes dans la structure actuelle. Nous avons présentement l'opportunité de tourner la page vers un modèle clairement défini, piloté par le leadership, qui renforce l'engagement collectif et qui offre une certaine orientation/surveillance continue pour assurer la mise en œuvre et l'adaptabilité de la stratégie.

Le modèle doit refléter les éléments suivants :

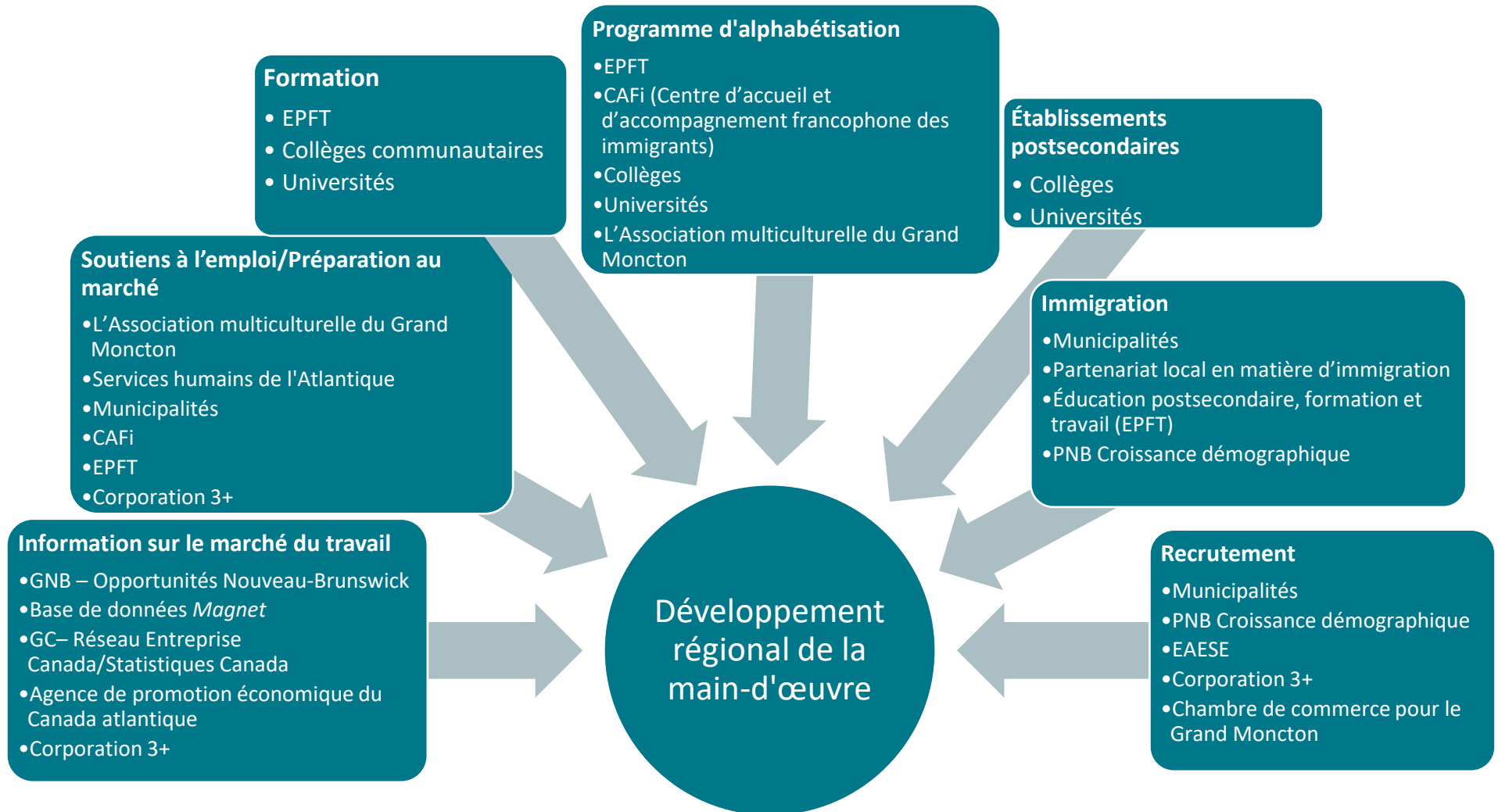
- Identifier les acteurs clés du marché du travail local – Qui sont les clients, qui sont les partenaires?
- Expliquer comment adresser les besoins du client
- Mettre en œuvre le plan stratégique qui reflète les priorités stratégiques et les tactiques identifiées au cours du processus de planification stratégique
- Mesurer et appuyer la réussite - Où est la preuve que le plan fonctionne?
- Créer un mécanisme de soutien via le « rôle de secrétariat », qui s'assure de satisfaire aux besoins administratifs et de soutenir les efforts de collaboration
- Élire un conseil diversifié de leaders qui sont bien placés pour apporter une réflexion stratégique, guider/informer la mise en œuvre de la stratégie, suivre ses progrès et rapporter son impact.

La formation du Partenariat du marché du travail du Sud-Est nécessite des discussions et des décisions entre les principaux acteurs qui contribuent directement et indirectement à la gouvernance de la main-d'œuvre du Grand Moncton. Cette initiative est identifiée comme une action clé du plan de travail.





Figure 1 : Écosystème régional de la main-d'œuvre





5



## 5. Atouts régionaux

Si on examine les atouts du style de vie qu'offre une communauté, on pourra mieux comprendre comment attirer des entreprises et des résidents. En revanche, on pourra identifier les aspects manquants qui peuvent entraver les efforts d'attraction. Les atouts liés au mode de vie aident à démontrer la qualité de vie des résidents, peu importe leur âge, ce qui renforce les opportunités d'attirer les entreprises et les résidents.

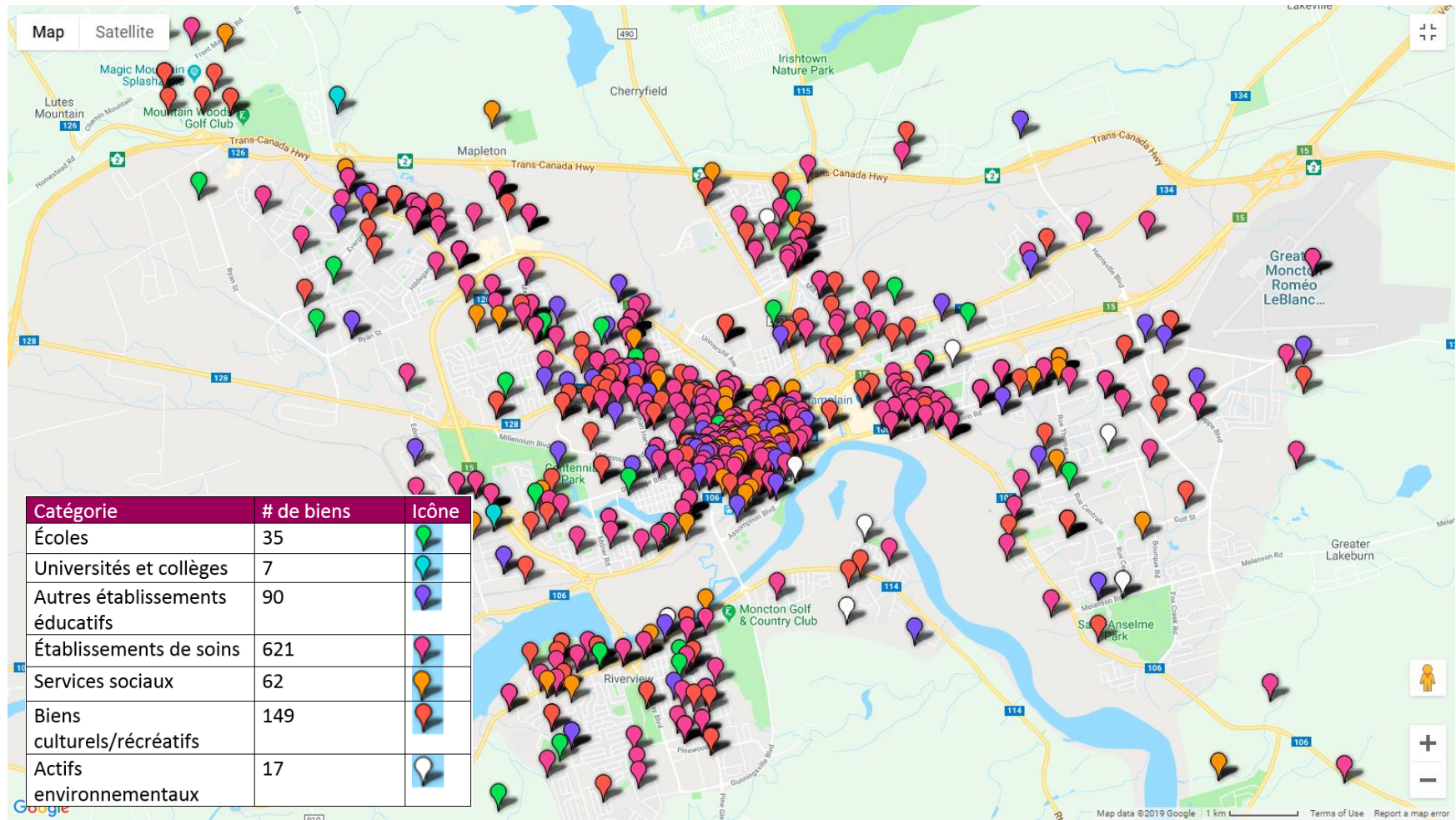
Voici les atouts de style de vie qu'on a examinés dans la région économique de Moncton-Richibucto, y inclus les comtés d'Albert, de Westmorland et de Kent : Les établissements de soins (756), les établissements éducatifs (172), les services sociaux (102), les biens culturels et récréatifs (222) et les actifs environnementaux (24). Le nombre élevé de chacune de ces catégories (en particulier dans les domaines culturel, récréatif et de la santé) indique que la région économique offre une variété de services et d'opportunités aux résidents, favorisant ainsi les efforts d'attraction et de rétention des entreprises. Une cartographie de chacune de ces atouts est disponible dans le rapport technique.

Lorsque l'on considère les facteurs d'influence qui occupent une importance primordiale pour ceux qui cherchent à se réinstaller pour des raisons de carrière, les opportunités de vendre la région doivent être facilement accessibles pour les recruteurs. Toutefois, au-delà des possibilités d'emploi existantes, l'attention est souvent tournée vers la compréhension des facteurs influençant la qualité de vie, notamment le logement abordable, les moyens de transport et de marche, le patrimoine touristique et culturel, l'accessibilité aux études postsecondaires et à l'éducation permanente, les soins de santé, les écoles, les programmes sociaux et sportifs destinés aux enfants, etc. La zone étudiée regorge d'atouts pertinents qui doivent être mis en vedette dans le cadre des efforts d'attraction et de rétention.





Figure 2 Cartographie des actifs dans le Grand Moncton







## 6. Profil de l'offre et de la demande de main-d'œuvre régionale

Selon le recensement de 2016, une analyse statistique a été effectuée de l'offre et la demande du marché de travail du Grand Moncton (donc, les villes de Dieppe, Moncton et Riverview), en plus de la région métropolitaine de recensement (RMR) – on a aussi prévu les impacts d'ici l'année 2024. Une seconde analyse a examiné la région économique Moncton-Richibucto, afin de pouvoir englober les communautés avoisinantes : les comtés de Kent, Albert et Westmorland. Puisque la RMR de Moncton est le centre urbain, il est important de distinguer son profil de la main-d'œuvre des profils plutôt ruraux du reste de la région.

Vous trouverez les détails de cette analyse dans l'appendice. Ci-dessous, un survol des principales conclusions. En premier, l'évaluation de la RMR ; ensuite, un aperçu de l'évaluation de la région économique. Les voici :

- Les municipalités qui composent la région du Grand Moncton (villes de Dieppe, Moncton et Riverview) représentent 81% de la population de la région métropolitaine de recensement (RMR). Néanmoins, l'étendue territoriale de ces municipalités ne représente que 9% de la masse continentale totale de la RMR. Ce n'est pas surprenant que le Grand Moncton, qui est le principal pôle économique, représente 94% des emplois fournis par les employeurs locaux au sein de la RMR. Nous pouvons donc déduire que la plupart des employés qui vivent dans les communautés de banlieue se déplacent vers des emplois dans la région du Grand Moncton.
- La main-d'œuvre de la région est passée de 66 900 personnes en 2001, à 85 400 personnes en 2019. Parallèlement, le nombre d'emplois est passé de 61 800 en 2001 à 80 400 en 2019. Au cours de ces 18 années, la population source a augmenté de 29 100 personnes, la main-d'œuvre de 18 500 personnes, et le nombre de personnes actives de 18 600. Le taux de chômage, qui se maintient dans les environs de 6% il y a quelques années, suggère que le marché du travail est autant serré qu'il l'était en 2001 (à l'exception de 2007, avant la récession).
- La main-d'œuvre va subir une évolution importante dans les années à venir. Le pourcentage des baby-boomers, maintenant âgés de 53 à 73 ans, est élevé dans la RMR – on estime que 2 503 des présents travailleurs vont se retirer entre 2019 et 2024.
- « Metro economics » estime que le taux d'emplois offert par les employeurs de la RMR va accroître de 73 712 (nombre prévu pour 2019) à 78 247 en 2024 – une différence de 4 535. En plus des 2 503 personnes qui partent à la retraite, les employeurs devront donc recruter 7 038 nouveaux employés, entre 2019 et 2024, afin de pouvoir répondre aux besoins en main-d'œuvre de la région. La croissance annuelle projetée de l'emploi dans la RMR au cours des cinq prochaines années est de 907 ; versus le gain annuel moyen de 617 réalisé au cours des quinze dernières années. Cette projection représente la croissance qui découlera de l'expansion prévue de l'économie de la RMR au cours de cette période.
- La projection de croissance démographique nous dit que la région doit attirer au moins 1 409 recrues d'ici 2024. Il est possible de combler les nouveaux postes en persuadant les personnes de reporter leur retraite, ou, en encourageant les personnes qui ont quitté la population active à se réengager. On peut aussi tenter d'attirer des habitants d'autres régions de la province à venir s'établir dans la



région du Grand Moncton, où la base d'emplois est en expansion (dans la province, seuls Moncton et Fredericton ont connu une croissance importante entre 2011 et 2016).

- Le Grand Moncton n'est pas seul – le Canada en entier va subir un exode des baby-boomers de leur main-d'œuvre. Chaque communauté devra accroître leur objectif annuel en matière d'immigration au cours des cinq prochaines années. Voilà une autre opportunité pour les recruteurs d'aller chercher du talent afin de combler les besoins de main-d'œuvre du Grand Moncton.
- La majorité des nouveaux emplois seront créés à Moncton (3 384) et à Dieppe (1 609). « Metro economics » prédit que les plus grandes croissances d'emplois auront lieu dans les secteurs suivants : soins de santé, services sociaux, hébergement et restauration, transport et entreposage, commerce de détail, services professionnels, scientifiques et techniques, finance et assurance, construction.
- Une autre analyse a été menée sur la région économique Moncton-Richibucto. Bien que cette région inclue la RMR, cette analyse s'est concentrée sur les régions situées à l'extérieur de la RMR, qui représentent une population de 64 446.
  - L'analyse effectuée sur cette région économique a été comparée à celle de la RMR de Moncton. Il en ressort que la population de la région économique est nettement plus âgée. Alors que 61% de la population de la RMR a moins de 50 ans, ce pourcentage est de 50% dans la région économique. Cette région affiche également un taux d'activité plus faible et un taux de chômage plus élevé que celui de la RMR de Moncton.
  - En raison des caractéristiques rurales de la région économique située à l'extérieur de la RMR de Moncton, des professions telles que les ressources naturelles, l'agriculture et les activités connexes ont quatre fois plus de chances d'y être présentes.
  - Pour répondre à la demande future de main-d'œuvre dans la RMR, il s'avère possible de recruter dans la région économique élargie. Cependant, des problèmes liés à la combinaison de compétences et à la localisation géographique peuvent survenir.

## 6.1 Projections et objectifs en matière d'immigration du Grand Moncton, selon « Metro Economics »

Notre analyse de l'offre et de la demande sur le marché du travail prévoit que les employeurs devront recruter 7 038 nouveaux employés, entre 2019 et 2024, afin de pouvoir combler les nouveaux postes résultants de la croissance économique de la région, en plus des postes vacantes dus à la retraite. Bien que cela puisse signifier une pénurie importante pour un marché de travail déjà restreint, l'immigration a le potentiel d'éliminer l'écart. Dans la plus récente Stratégie d'immigration du Grand Moncton, les communautés qui forment le Grand Moncton visent l'attraction et la rétention de nouveaux arrivants et d'étudiants internationaux. La Ville de Moncton envisage l'accroissement du taux annuel d'immigrants, de 1 450 en 2018, à 1 900 en 2020, et jusqu'à 2 700 en 2024. Elle veut aussi améliorer le taux de rétention en fonction de 5 ans (c'est-à-dire, le nombre d'immigrants qui demeurent toujours dans la région après 5 ans), de 50% en 2018, à 75% d'ici 2024.

Dans la figure 3 ci-dessous, vous trouverez les objectifs proposés pour les nouveaux immigrants et les taux de rétention sur cinq ans décrits dans le rapport (chiffres soulignés). Nous avons ensuite projeté les

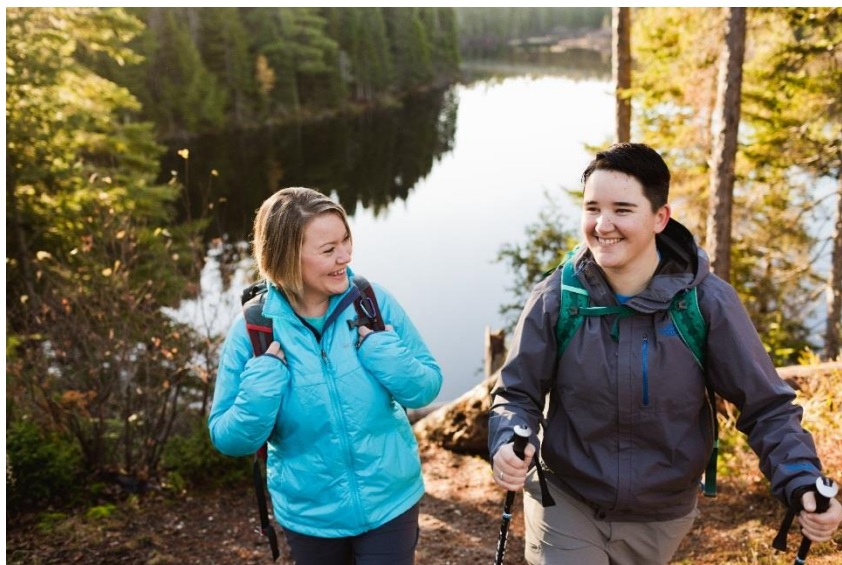


chiffres provisoires en utilisant une interpolation linéaire (en supposant que les chiffres se sont décalés, de façon égale, vers l'objectif chaque année). Le taux annuel prévu de nouveaux immigrants a été multiplié par les taux de rétention sur cinq ans (de l'année respective), ensuite, nous avons additionné les montants de 2019 à 2024 pour déterminer le nombre attendu de nouveaux travailleurs immigrants qui resteraient dans la région pendant plus de cinq ans au cours de cette période. Cet exercice a permis d'estimer que 7 750 nouveaux travailleurs immigrants vont s'établir dans la région du Grand Moncton au cours des cinq prochaines années.

**Figure 3 Taux ciblés d'attraction et de rétention des nouveaux arrivants, par année, selon la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2019**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux annuel de nouveaux arrivants	<u>1450</u>	1675	<u>1900</u>	2100	2300	2500	<u>2700</u>
Taux de rétention sur 5 ans	<u>0,50</u>	0,54	0,58	0,63	0,67	0,71	<u>0,75</u>
Nouveaux travailleurs immigrants prévus 2019-2024 (> rétention sur 5 ans)	7750						

La Stratégie d'immigration proposée pourrait très bien adresser les défis de la main-d'œuvre que devra surmonter le Grand Moncton dues aux changements économiques et démographiques imminents. En plus d'accroître le nombre d'immigrants, la Stratégie d'immigration veut doubler le nombre d'étudiants internationaux enregistrés dans un établissement postsecondaire (de 1500 en 2018/2019 à 3000 en 2024). Si ces objectifs sont réussis, la demande de main-d'œuvre sera comblée. Comme nous l'avons mentionné, il est primordial que ces personnes subissent le moins de barrières possibles à l'emploi (langue, établissement, intégration, etc.) Il s'avère aussi important que leurs compétences soient pertinentes aux industries de la région, ou peuvent être adapter pour répondre aux critères d'embauche.









## 7. Connaissances du marché de l'offre et la demande de main-d'œuvre

On a entrepris deux études des affichages d'emplois dans les villes de Dieppe, Moncton et Riverview, ainsi qu'une étude séparée des affichages dans la région économique Moncton-Richibucto. Pourquoi? Afin de mieux comprendre les circonstances des marchés de travail de chaque région géographique. Les rapports ont démontré des résultats semblables quant aux préférences sectorielles des chercheurs d'emploi, où se trouve la plus grande concentration de demande d'emploi, et aux catégories professionnelles.

Cependant, les deux rapports avaient un élément différenciateur : dans la région Moncton-Richibucto, le secteur le plus en demande était manufacturier, tandis que dans la région du Grand Moncton, c'était le commerce de détail.

Le rapport de « Vicinity Jobs » reflète la période entre le 1 janvier 2018 et le 31 mars 2019. Par l'entremise d'un outil de recherche sur le marché du travail, « Vicinity Jobs » et MDB Insights peuvent rapporter (en temps réel) la demande de main-d'œuvre tout au travers du Canada.

Cet outil de recueil de données surveille de près les affichages d'emploi pour ensuite analyser et rédiger des rapports sur le marché de travail local. L'entrepôt des données et le logiciel de création de rapport permettent de surveiller le marché d'emploi en ligne selon un endroit donné. Grâce à cette technologie, nous pouvons extraire les informations pertinentes de chaque affichage en ligne, y inclus (sans s'y limiter) les aspects suivants :

- Lieu de travail
- Employeur et industrie de l'employeur (SCIAN)
- Classification des professions (CNP)
- Type d'emploi (temps plein/temps partiel, contrat/permanent)

Voici les principales conclusions de ces rapports :

**Figure 4 Principales conclusions du rapport de « Vicinity Jobs »**

Indicateurs de la demande de main-d'œuvre	Ville de Moncton, Ville de Dieppe, Ville de Riverview	Région économique Moncton-Richibucto
# total d'avis d'emplois vacants	24 880	29 660
# total de chercheurs d'emploi	11 379	12 687
Région ayant le plus grand nombre d'emplois vacants	Ville de Moncton (81% du total de la demande)	Grand Moncton (93,2% du total de la demande)
Région ayant le plus grand nombre de chercheurs d'emploi	Ville de Moncton (74% du total des chercheurs d'emploi)	Grand Moncton (89,7% du total de la demande)
Secteur ayant le plus grand nombre de postes vacants	Commerce de détail	Secteur manufacturier
Secteur le plus commun chez les chercheurs d'emploi	Hébergement et restauration	Hébergement et restauration



Indicateurs de la demande de main-d'œuvre	Ville de Moncton, Ville de Dieppe, Ville de Riverview	Région économique Moncton-Richibucto
<b>Catégorie professionnelle la plus commune</b>	La vente et les services (CNP 6) – 34% du total des postes ; 29% du total des chercheurs	La vente et les services (CNP 6) – 34% du total des postes ; 29% du total des chercheurs
<b>% des postes qui exigent un diplôme collégial</b>	23%	24%
<b>% des chercheurs d'emploi ayant un diplôme collégial</b>	26%	26%

Chacun des deux rapports de « Vicinity Jobs » paraissent dans l'appendice du rapport technique complet.







## 8. Futurs diplômés et le taux d'obtention de diplôme

La réalisation d'une étude sur le bassin d'éducation et de compétences dans la région du Grand Moncton a permis de relever les défis liés à la disponibilité et à l'accès à l'information. Cet exercice a examiné le nombre de finissants dans les districts scolaires desservant la région du Grand Moncton, ainsi que le nombre de diplômés du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et les universités Mount Allison, St. Thomas, l'Université de Moncton et l'Université du Nouveau-Brunswick. Il est important de noter que les données provenant des institutions privées, telles que les collèges Crandall, Oulton, McKenzie et Eastern, n'étaient pas disponibles pour cette étude. C'est pourquoi cette étude ne doit pas être considérée comme étant exhaustive, ni comme une indication exacte du bassin de main-d'œuvre.

Aligner les lacunes de la main-d'œuvre et le nombre de diplômés n'est pas une solution en soi. Cette étude a mis en évidence certains écarts et des désalignements, il est donc nécessaire de maximiser la main-d'œuvre existante dans la région. Il ne faut pas non plus ignorer l'importance des efforts d'immigration pour combler les lacunes en matière de main-d'œuvre. L'étude présente une perspective purement numérique des finissants du secondaire, et des diplômés du postsecondaire selon leur domaine. Elle ne peut donc pas fournir de conclusion nuancée sur l'alignement du marché, en raison des limitations des données. Les actions concrètes qui découleront de cet exercice proviendront des relations établies entre l'éducation et l'industrie, ce qui renforceront le réservoir de talents locaux.

### Méthodologie

Les données relatives aux diplômés de premier cycle et de cycles supérieurs, par domaine d'étude, étaient disponibles auprès de la Commission de l'enseignement supérieur des provinces Maritimes. Ces données sont affichées au niveau provincial et ne sont pas spécifiques à la région du Sud-Est.

Ces données ont été comparées aux 50 principales professions en demande prévues dans les statistiques de « metro economics », afin d'évaluer si, dans l'ensemble, la population active Moncton pourrait avoir les compétences correspondantes aux besoins projetés. Cela a été fait en appliquant la matrice de classification nationale des professions (CNP), d'Emploi et Développement social Canada, aux professions identifiées.

Les données concernant les taux d'obtention de diplôme par domaine d'études étaient insuffisantes, ce qui éliminait la possibilité de lier des professions spécifiques à des domaines d'étude spécifiques, tels que la cuisine, les sciences infirmières, la tenue des comptes, le génie ou autres domaines.

### Principales conclusions

Voici les conclusions tirées lors de cet exercice de haut niveau :

- Au cours des cinq prochaines années, la demande totale de travailleurs sera de 2 217 – ce sont les professions du niveau de compétence C (nécessitant généralement une formation secondaire et/ou une formation spécifique à une profession) qui seront les plus touchées. Les districts scolaires anglophones et francophones ont vu en moyenne 1 915 diplômés au cours des cinq dernières années. Si le nombre de finissants demeure constant, la demande de travailleurs ayant ce niveau



d'éducation pourraient être répondeuse (si les finissants choisissent de poursuivre des carrières dans ces secteurs).

- Le nombre actuel de finissants d'études secondaires pourrait également répondre à la demande du niveau de compétence D (formation en cours d'emploi), qui nécessitera environ 952 recrues au cours des cinq prochaines années.
- Le niveau de compétence B (collège ou apprentissage) se range deuxième dans la liste des plus grandes demandes – au cours de cinq prochaines années, nous aurons besoin de 2 079 nouveaux travailleurs. Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick voit une moyenne de 1 959 diplômés chaque année. Si ce taux demeure constant, la demande pour ce niveau de compétence pourrait théoriquement être satisfaite (si les étudiants poursuivent les domaines d'études appropriés et recherchent un emploi relatif après leurs études.)
- Les universités provinciales voient actuellement, en moyenne, 3 519 diplômés de premier cycle et 692 diplômés des cycles supérieurs. Au cours des cinq prochaines années, on prévoit une lacune de 1 790 travailleurs dans les professions du niveau de compétence A (nécessitant généralement une formation universitaire). Nous pouvons potentiellement répondre à cette demande si nos étudiants choisissent les domaines appropriés et recherchent un emploi relatif dans la région.

Bien que le secteur de l'éducation voie un nombre suffisant de diplômés ayant différents niveaux de compétence, il faut noter que cela ne tient pas compte la mobilité de ces diplômés, qui peuvent choisir de quitter la région. Nous savons simplement qu'il est *possible* de maximiser le bassin actuel de main-d'œuvre tel qu'il existe. Il existe cependant une réelle lacune dans les informations disponibles pour mieux informer sur la capacité de la région à développer efficacement son réservoir de talents ; des données plus robustes sont donc nécessaires pour aider les éducateurs et l'industrie avec l'alignement de la main-d'œuvre. Sans des données relatives aux programmes spécifiques, il sera difficile pour les établissements d'éducation de se coordonner avec l'industrie pour répondre aux besoins. Un mécanisme commun d'établissement de rapports pour les établissements postsecondaires offrirait une solution viable à ce problème.

**Figure 5 : Projection des 50 professions les plus en demande (CNP à deux chiffres) et leur niveau de compétence, RMR de Moncton, 2019-2024**

CNP	Changement	Retraités	Total	Niveau de compétence
	19-24	19-24	19-24	
67 Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	405	168	573	D
75 Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	321	176	497	C
12 Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	236	163	399	B
63 Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	283	77	361	B
65 Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	167	170	337	C
14 Personnel de soutien de bureau	205	128	333	C
40 Personnel professionnel en services d'enseignement	193	75	268	A
64 Représentants des ventes et vendeurs - commerce de gros et de détail	103	165	268	C
32 Personnel technique des soins de santé	223	38	262	B



CNP	Changement	Retraités	Total	Niveau de compétence
	19-24	19-24	19-24	
06 Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	165	74	239	A
30 Personnel professionnel en soins infirmiers	189	46	234	A
44 Dispensateurs de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	163	71	234	C
34 Personnel de soutien des services de santé	148	73	221	C
31 Personnel professionnel des soins de santé (sauf soins infirmiers)	173	38	211	A
66 Personnel de soutien des ventes	99	108	207	D
73 Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	112	77	189	B
62 Personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées	110	75	184	B
41 Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	83	95	178	A
72 Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	103	70	173	B
15 Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires	73	85	158	C
42 Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	140	16	155	B
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	74	67	141	A
13 Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires	92	43	136	B
74 Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	85	31	116	C
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	90	24	114	A
01 Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées	55	32	87	A
52 Technical occupations in art, culture, recreation, and sport	69	14	83	B
22 Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées	43	40	82	B
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	46	23	69	D
07 Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	42	24	66	A
00 Cadres supérieurs/cadres supérieures	32	30	62	A
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	34	21	55	A
86 Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles	38	14	53	D
96 Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	28	22	50	D
04 Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées	27	12	38	A
43 Personnel des services de protection public de première ligne	31	2	33	B
03 Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées	13	18	30	A
95 Monteurs/monteuses dans la fabrication	11	15	27	C
08 Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	3	19	22	A
82 Superviseurs/superveuses et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe	9	9	18	B
02 Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées	13	4	17	A
05 Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées	9	7	16	A
84 Personnel en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe	2	13	15	C



CNP	Changement	Retraités	Total	Niveau de compétence
	19-24	19-24	19-24	
09 Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	2	10	12	A
94 Opérateurs/opératrices de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilé	-7	17	11	C
92 Personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opérateurs/opératrices de poste central de contrôle	0	4	4	B

Source : *Metro economics*, 2019 adaptée par *MDB Insight*







## 9. Survol de l'engagement des intervenants

Cette section résume les thèmes clés issus des efforts de consultation. Des représentants de l'éducation, du développement économique, des associations professionnelles locales et de l'industrie ont tous participé à une conversation approfondie pour partager leur point de vue sur les tendances, les besoins, les défis et les succès de la main-d'œuvre. Ces représentants ont pu s'exprimer sur les efforts de développement de la main-d'œuvre existants et ont fourni une perspective pratique et qualitative pour l'analyse des données.

Deux enquêtes ont été distribuées afin de mieux saisir les réalités de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans la région. Un sondage auprès des chercheurs d'emploi a attiré 109 participants, et un sondage auprès des entreprises, 151 participants. Les thèmes clés présentés ici reflètent les informations recueillies dans le cadre de ces enquêtes. Il se peut que les grandes réalités auxquelles sont confrontés les chercheurs d'emploi et les employeurs du Grand Moncton sont bien capturées, cependant, comme pour tout ensemble de données, ils ne peuvent raconter que l'histoire de ceux qui ont participé.

Les consultations sont précieuses pour le développement des priorités stratégiques, car elles permettent de mieux comprendre les personnes touchées par les réalités actuelles de la main-d'œuvre du Grand Moncton. Les principaux thèmes extraits des consultations sont ci-dessous.

### 9.1 Observations communes

Au cours de la consultation, une série de thèmes communs ont persisté. Les parties prenantes ont convenu que le développement du réservoir de talents qualifiés dans la région était primordial pour une croissance économique globale. Le marché du travail a été décrit comme étant tendu à tous les niveaux, et la pénurie de travailleurs a été identifiée comme menace au succès et à l'accroissement des entreprises. Cette vérité régionale souligne le besoin urgent d'une population active prête à combler les opportunités croissantes.

Cependant, certains défis ont été relevés : l'intégration des nouveaux arrivants dans notre marché de travail, la réintégration des retraités, la gestion des attentes des jeunes travailleurs quant aux salaires et aux styles de vie – ceux-ci doivent être adressés immédiatement, puisque ces populations sont actives, mais souvent désalignées avec la présente demande.

La création d'une cohésion et d'une meilleure collaboration entre les efforts visant à aligner la main-d'œuvre aux opportunités a été identifiée comme un domaine d'action clé. Celui-ci s'applique aux messages et aux efforts de recrutement externes ; on doit assurer que la « marque » et l'identité du Grand Moncton reflètent les opportunités et la croissance économique de la région. Nous devons aussi assurer de coordonner avec le secteur d'éducation pour exposer les jeunes aux opportunités d'emploi près de chez eux. Finalement, les intervenants ont adressé les circonstances linguistiques lors de chaque consultation – notre région étant bilingue, l'accès aux programmes de langues pour les nouveaux arrivants/travailleurs locaux unilingues est un aspect important pour le développement d'une main-d'œuvre prête pour l'embauche.



## 9.2 Résumé des résultats des entretiens avec le secteur de l'éducation et les informateurs clés

Des intervenants de l'éducation (secondaire et postsecondaire), du développement économique, des associations professionnelles locales, des organisations de soutien à l'emploi, des représentants du gouvernement, des fournisseurs de services de soutien à l'immigration et des représentants de certaines industries ont tous été interrogés pour une perspective réelle des défis liés à la main-d'œuvre. Ces entretiens ont révélé les thèmes communs suivants :

**Les défis des nouveaux arrivants :** Les immigrants de la région font face à une série de barrières dans leur recherche d'emploi qui s'aligne à leurs compétences ; plusieurs d'entre eux ont partagé les difficultés qu'ils subissent. Certains sont allés jusqu'à l'intolérance et aux préjugés des employeurs envers les nouveaux arrivants. Ils éprouvent également des difficultés à naviguer le processus de candidature.

**Les barrières linguistiques :** Les exigences de bilinguisme dans la région du Grand Moncton font en sorte que les talents unilingues ont du mal à trouver un poste hautement qualifié. Les intervenants ont mentionné que les jeunes talents francophones hautement qualifiés – souvent des étudiants internationaux – déménagent souvent au Québec. Par exemple, de nombreuses opportunités d'emploi dans des industries croissantes, telles que le secteur des technologies, sont principalement anglophones. D'autre part, on a également mentionné les défis auxquels font face les anglophones unilingues. Les représentants ont identifié un besoin prioritaire de formation linguistique complémentaire, qui s'ajoute au programme d'enseignement, afin de garantir l'employabilité de ces personnes après l'obtention de leur diplôme.

**Les compétences douces :** Les éducateurs ont souligné que plusieurs employeurs ont exprimé leur préoccupation face au déclin des compétences douces des diplômés provenant de la plupart des programmes. Quant aux employeurs, les compétences techniques des diplômés sont toujours à la hausse, mais les connaissances en ventes, en réseautage, en pensée critique, etc., ont diminuées. Les éducateurs ont déterminé qu'une plus grande attention portée aux compétences douces devrait être une priorité pour tous les programmes. Dans certains cas, il existe des programmes de collaboration collège-université (au cours desquels les étudiants passent deux ans dans une université pour acquérir des compétences théoriques et critiques, ensuite deux ans de formation pratique dans un programme collégial). Ces types d'initiatives aident les étudiants à développer toute une gamme de compétences et leur offrent un espace de collaboration et de communication entre les collèges et les universités.

**Les attentes des finissants/diplômés :** Un autre thème commun – l'écart entre les attentes des chercheurs d'emploi et les opportunités. Alors que les exigences des postes deviennent plus sévères, les employeurs ne semblent pas les refléter dans les salaires. Les éducateurs ont noté l'importance d'exposer plus tôt les jeunes aux options de carrière et aux attentes des employeurs. Les informations relatives au marché du travail pourraient aussi souligner les échelles salariales relatives aux opportunités d'emplois locales. Si on promeut les attentes réelles, les diplômés seront mieux renseignés. Les éducateurs ont aussi souligné l'importance de mieux comprendre qu'est-ce qui motive les jeunes d'aujourd'hui – et modifier nos efforts de recrutement en conséquent. Par exemple, les jeunes



valorisent la flexibilité, le travail à distance et les vacances/avantages. Ceux-ci peuvent compenser pour un salaire moins élevé, si l'employeur ne peut pas hausser la rémunération. Voici la preuve d'une démographie changeante ; les employeurs doivent s'informer quant aux motivations modernes qui influencent les chercheurs d'emploi.

**La collaboration d'industrie :** La plupart des éducateurs ont souligné l'importance de la collaboration de l'industrie pour leurs institutions et pour la main-d'œuvre. Cela leur permet s'assurer que les diplômés possèdent les compétences nécessaires pour accéder au marché local. Certains collègues vont déjà consulter les entreprises chaque année pour nourrir certains programmes. Les personnes interrogées ont suggéré que ces consultations devaient avoir lieu plus fréquemment en raison de la vitesse à laquelle les domaines évoluent. Ils suggèrent aussi que ces collaborations soient cohérentes pour tous les programmes et pourraient également être utiles dans les universités. On a même donné des exemples de certains programmes résultants d'une collaboration avec les industries ou les entreprises ; parfois, les entreprises fournissent des laboratoires, des stages, ou une compréhension directe des compétences requises pour obtenir un emploi. *PrêtPourl'AvenirNB*, et le développement de programmes d'apprentissage expérientielle, étaient au nombre des exemples intéressants qui existaient au moment des entrevues que les représentants ont mentionnés comme pratiques exemplaires.

**La narrative qu'on doit partir :** Certains intervenants ont mentionné être au courant de la narrative qui circule dans le système scolaire (dès le niveau secondaire), qu'on doit partir pour trouver un bon emploi. Ce message est troublant, surtout puisque l'économie de la région est en croissance et les emplois hautement qualifiés sont disponibles. De plus, on soupçonne qu'un grand nombre d'élèves, d'étudiants et de diplômés ne sont pas au courant des opportunités qui existent dans la région.

**Les défis de la main-d'œuvre nuisent à l'économie :** Lorsqu'on interroge sur l'impact global que les difficultés des employeurs et des chercheurs d'emploi auront sur l'économie en général, les conséquences qu'on soulève sont importantes. Selon un répondant, un hôtel a dû retirer certaines de ses chambres en raison du manque de personnel domestique pour les entretenir. Un autre a expliqué que son entreprise manufacturière était incapable d'envisager une expansion parce qu'il lui manquait des travailleurs. Dans le secteur de la technologie, on craignait de perdre les meilleurs talents au profit de Vancouver, Montréal, Toronto ou Halifax. Ces facteurs ont un impact négatif sur la capacité de la région à développer son économie.

**Les PME manquent de RH :** Plusieurs sont d'accord que les plus grands employeurs de la région sont progressistes et agiles dans leurs pratiques d'embauche. Ceux-ci peuvent bénéficier des services de RH et de ressources financières, leur permettant d'offrir des salaires et des avantages concurrentiels. Ils peuvent se permettre d'innover, et tenter des approches créatives de recrutement, même à l'extérieur de la province ou du pays. Les petites entreprises étaient perçues comme manquant de ces ressources et capacités. Dans certains cas, on a décrit la culture d'entreprise dans la région comme étant peu accueillante, et que leurs pratiques de recrutement étaient inefficaces et dépassées.

**Les défis de rétention :** La plus jeune génération est perçue comme étant moins fidèle que la génération précédente, et donc moins susceptible de rester dans un poste pour plus de quelques années. Dans les domaines plus spécialisés comme le secteur des technologies, les employés ont des



possibilités de mobilité, ce qui est très en demande. Les personnes interrogées ont déclaré que les entreprises avaient du mal à retenir les jeunes pour ces raisons.

**Les pénuries de main-d'œuvre sont ressenties aussi bien dans les postes hautement qualifiés que peu qualifiés :** Les employeurs qui cherchent une main-d'œuvre moins qualifiée éprouvent le plus de difficultés, bien que le manque de candidats locaux semble touché tous les niveaux de compétences.

**Priorités des principaux informateurs :** Lorsqu'on a demandé quelles deux priorités devraient être incluses dans cette stratégie, quatre thèmes communs ont été dégagés :

- Le rapprochement de l'éducation et l'industrie
- La collaboration régionale
- L'immigration
- L'encouragement d'une culture professionnelle qui accueille et qui valorise la diversité et l'inclusion

### 9.3 Résultats du sondage des entreprises

Afin d'obtenir la perspective des employeurs, nous avons effectué un sondage téléphonique qui a rejoint 151 entreprises locales. Le sondage s'est penché sur des questions relatives aux demandes de main-d'œuvre, aux défis et aux soutiens de recrutement et de rétention. La majorité des participants se sont identifiés comme étant des employeurs en soins de santé et assistance sociale (19%), en commerce de gros et commerce de détail (11,9%) ou en services professionnels, scientifiques et techniques (8,6%).

Voici quelques thèmes que les employeurs ont soulevés :

**L'importance d'une main-d'œuvre qualifiée pour chaque secteur :** 86,7% des employeurs ont répondu *oui* à la question « Quelle est l'importance d'une main-d'œuvre qualifiée pour vos besoins opérationnels d'aujourd'hui? » Lorsqu'on leur a demandé s'ils y avaient des compétences, des métiers ou des occupations en particulier qui s'avèrent plus difficiles à embaucher ou à retenir, les deux secteurs qui sont revenus le plus souvent : Manœuvres, métiers et soins de santé.

**L'importance de l'éducation :** 70,8% des participants ont noté l'importance d'un certain niveau d'éducation postsecondaire pour satisfaire aux besoins de leurs opérations – ceci inclus l'apprentissage, le collège, le baccalauréat, le diplôme professionnel ou plus.

**La dissatisfaction du niveau d'expérience des candidats :** Les entreprises ne sont pas satisfaites avec l'expérience des candidats à leur disposition. Cela dit, 59,6% des employeurs sondés se sont dits satisfaits avec la disponibilité de travailleurs qualifiés dans la région. En général, les participants semblaient satisfaits par rapport aux questions telles que le taux de retraite, les problèmes de dépendance, le transport, les activités communautaires de soutien, la diversité, les opportunités éducationnelles, les compétences douces, etc.

**L'accessibilité au talent qualifié est essentielle au succès et à l'accroissement d'une entreprise :** 55% des participants ont souligné l'importance de la présence d'une main-d'œuvre qualifiée s'ils veulent s'établir, se développer ou demeurer dans la région du Grand Moncton. Les professions les plus cruciales aux opérations étaient les ventes, la gestion et les métiers. Parmi ceux-ci, on éprouve de la difficulté à



recruter/retenir des employés en ventes et en gestion, ainsi que des employés bilingues. La majorité des participants ont tenté de contrer ce défi avec la création de formations, d'incitatifs pour employés, ou en améliorant leur marketing/communication corporatif. Certains des employeurs ont même recruté à l'extérieur de la province (soit à l'intérieur du Canada ou ailleurs), ou ils embauchent directement des établissements postsecondaires.

## 9.4 Résultats du sondage pour les chercheurs d'emploi

En juin et juillet 2019, nous avons fait circuler un sondage en ligne pour les chercheurs d'emploi de la région. Les partenaires stratégiques, les agences de soutien à l'emploi et les médias sociaux ont tous joué un rôle dans la promotion du sondage. L'objectif était de recueillir des perspectives face à la situation du marché de travail, selon les chercheurs d'emploi. Ces données reflètent que les 109 chercheurs d'emploi qui ont participé.

Voici les conclusions tirées :

**Barrières** : Quant aux facteurs qui empêchent l'obtention d'un nouvel emploi, 46% des participants ont indiqué un manque d'opportunité adéquat, 36% ont choisi le manque d'opportunité ayant un salaire raisonnable, et 16% ont souligné les facteurs langagiers/culturels.

**Questions linguistiques** : Les participants pouvaient répondre au sondage dans la langue officielle de leur choix – seulement 18,3% du total des participants ont choisi le français. Ceux-ci, en général, ont moins bien coté les opportunités d'emploi, dont 55% ont répondu que leurs perspectives professionnelles étaient « faibles ». Pour comparer, seulement 26% des participants anglophones ont répondu de cette façon. C'est vrai, l'échantillon des répondants francophones était plus petit que celle des anglophones, on pourrait cependant déduire que les chercheurs d'emploi unilingues francophones se sentent désavantagés dans le marché du travail de la région.

**Attentes salariales** : Les participants ayant un diplôme universitaire ou une désignation professionnelle étaient plus aptes à choisir *le manque d'opportunités offrant un salaire adéquat* comme barrière à l'obtention d'emploi, versus ceux ayant un diplôme collégial. Nous pouvons donc déduire qu'il existe un écart entre les salaires de départ offerts, et les *attentes* des diplômés (particulièrement, chez ceux ayant un diplôme universitaire ou une désignation professionnelle).





10



## 10. Développement d'un bassin de talent diversifié

### 10.1 Milieu de travail inclusif et intégré

Une main-d'œuvre inclusive et intégrante sait valoriser l'unicité des individus et des groupes. Elle célèbre la diversité des expériences et des perspectives des employés – et réciproquement, cette diversité augmente le talent, l'innovation, la créativité et les contributions<sup>4</sup>.

Depuis 2013, l'immigration est une priorité essentielle de la région du Grand Moncton. La Stratégie de l'immigration du Grand Moncton 2014-2018 a souligné l'accroissement de la diversité du Grand Moncton – selon les statistiques, le nombre d'immigrants provenant de l'extérieur du Canada en 2018 était le double de celui en 2013<sup>5</sup>.

Cela dit, plusieurs barrières ont été identifiées lors des consultations qui empêchent que les nouveaux arrivants obtiennent un emploi : le manque de compréhension quant au processus de candidature, les défis linguistiques, la non-reconnaissance des acquis, etc.

Selon les employeurs (particulièrement les employeurs de PME), ils n'ont pas les ressources, ni les connaissances, pour pouvoir recruter et intégrer des immigrants au sein de leur entreprise.

Il faut aussi considérer la diversité des âges. Parmi la démographie vieillissante, il existe une population active de personnes semi-retraitées ou retraitées qui offre de l'expérience, des connaissances et des aptitudes souvent en demande. Toutefois, il y a un déconnecte entre ces candidats potentiels et les opportunités d'emploi. Selon notre sondage, les aînés perçoivent leur âge comme étant une barrière à l'emploi.

#### 10.1.1 Promouvoir la diversité

Promouvoir la diversité culturelle, raciale et ethnique n'est qu'une composante d'une main-d'œuvre diversifiée. Il faut aussi englober l'âge, le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, les besoins spéciaux, les croyances religieuses et spirituelles, etc. Un aspect essentiel de la diversité de la main-d'œuvre est l'inclusion et l'intégration des personnes autochtones ; à l'échelle nationale, c'est une priorité grandissante – le Grand Moncton ne fait pas exception.

Une étude effectuée en 2018 par *McKinsey & Company* a examiné 1000 entreprises au travers de douze pays – celles qui se plaçaient parmi le premier quartile en matière de diversité étaient 33% plus susceptibles à une rentabilité supérieure. L'étude a déduit que la diversité était un différenciateur clé entre les entreprises. Inversement, les compagnies à faible diversité (donc, parmi le quartile inférieur) étaient 29% moins susceptibles de profiter d'une rentabilité supérieure à la moyenne<sup>6</sup>.

Les avantages de la diversité et son impact sur la croissance économique d'une entreprise sont indéniables. Le Grand Moncton doit donc créer une culture d'entreprise régionale qui favorise la diversité,

---

<sup>4</sup> Sokolava (2016). « Characteristics of an Inclusive Workplace. » Blog LinkedIn.

<sup>5</sup> Selon Statistique Canada. Tableau 17-10-0136-01, Composantes de l'accroissement démographique. Les données incluent le solde de résidents non permanents.

<sup>6</sup> *McKinsey & Company* (2018). *Delivering through Diversity*. <<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>>





afin de pouvoir atteindre ses objectifs économiques et assurer la réussite de la région.

Voici quelques exemples de stratégies que les employeurs peuvent utiliser pour améliorer l'inclusion et l'intégration de leur main-d'œuvre diversifiée :

- Investir dans une formation linguistique pour les employés qui l'ont besoin
- Explorer des stratégies de recrutement non-traditionnelles
- Reconnaître et célébrer toutes les fêtes religieuses
- Offrir un congé de maternité et des prestations familiales progressifs, afin de promouvoir la diversité de genre
- Monter des programmes de mentorat qui visent les nouveaux arrivants, les femmes, les membres de la communauté LGBTQ+ et les personnes ayant une limitation fonctionnelle
- Rassembler un personnel de RH dédié au recrutement de diversité
- Donner des formations en compétences culturelles et en sécurité culturelle afin d'encourager l'inclusion des employés autochtones

La collaboration entre la Banque TD et le *Toronto Region Immigrant Employment Council's Mentoring Partnership* (TRIEC) est un excellent exemple d'une approche progressive de recrutement. Ce partenariat offre un service de mentorat pour des femmes immigrantes.

Ici, dans la région du Grand Moncton, il est essentiel de pouvoir créer un environnement professionnel inclusif si on veut exécuter cette Stratégie. Les plus grands employeurs, tels que J.D. Irving Ltée, RBC et la Banque TD, sont tous prêts à adopter une stratégie d'inclusion et d'intégration. Voici quelques façons que le Grand Moncton peut appuyer les employeurs dans leurs efforts :

- Développer un service de concierge dirigé aux petites entreprises qui leur donne accès à des ressources humaines
- Créer une trousse de ressources pour les employeurs de la région, qui contient, par exemple, de l'information qui leur permet de mieux se connecter aux populations sous-représentées, une liste des services linguistiques, des appuis pour l'amélioration des compétences, etc.
- Rédiger un dépliant qui souligne des stratégies d'affaires en matière de recrutement et de rétention, et ensuite le faire circuler aux employeurs locaux
- Présenter une série d'ateliers qui touchent chaque catégorie de la diversité (ex : immigrants, LGBTQ+, autochtones, etc.)

## 10.2 La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2019-2024

Tout récemment, on a publié la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2019-2024. Les deux stratégies ont été élaborées dans presque le même délai, nous avons donc assuré d'identifier les synergies, ainsi que les opportunités de collaboration et de promotion croisée. Comme nous l'avons mentionné auparavant, le Grand Moncton doit attirer un afflux de nouveau talent s'il veut répondre à la demande de main-d'œuvre prévue pour 2024. L'immigration est une solution indéniable à ce besoin.



La stratégie d'immigration du Grand Moncton a identifié sept objectifs :

1. Promouvoir le Grand Moncton à l'échelle internationale comme destination pour les études, l'avancement professionnel, y faire des affaires et y vivre.
2. Renforcer l'alignement des efforts d'attraction des immigrants avec la demande du marché du travail et les perspectives économiques.
3. Élargir et améliorer le parcours des immigrants.
4. Accroître considérablement la sensibilisation et l'engagement du public.
5. Élargir et améliorer les services d'établissement pour répondre aux besoins des immigrants et pour favoriser de meilleurs résultats en ce qui a trait au marché du travail.
6. Investir dans l'écosystème de soutien de l'immigration et le renforcer.
7. Renforcer le leadership et le rôle de représentation du Grand Moncton.

Le plan d'action rattaché à la Stratégie du développement de la main-d'œuvre reflète et s'aligne avec chacun de ces objectifs. Cet alignement permet de profiter les deux stratégies – les ressources et les efforts pourront être combinés afin de favoriser l'avancement des initiatives et de maximiser les bénéfices et l'impact qui résulteront.

Alors que ces objectifs visent les nouveaux arrivants, il faut noter que leur contenu peut s'appliquer à tous les groupes ciblés de la main-d'œuvre. Cette stratégie va identifier comme une de ses priorités clés la mise en œuvre de la Stratégie d'immigration.







## 11. Aller de l'avant

Le marché de la main-d'œuvre est concurrentiel aujourd'hui – les entreprises doivent donc adopter une approche proactive face aux défis croissants de l'attraction et de la rétention de talent. Grâce à la mobilité de la main-d'œuvre, les collectivités doivent maintenant compétitionner à l'échelle globale pour attirer des candidats. Il faut largement promouvoir les opportunités d'emploi, tout en soulignant la qualité de vie et les atouts du Grand Moncton. La narrative est différente aujourd'hui – la promesse d'un emploi ne suffit plus lorsqu'on tente d'attirer un employé potentiel.

C'est avec un esprit collaboratif et un engagement de créer un milieu de travail inclusif et adaptable que les employeurs réussiront à attirer une main-d'œuvre de qualité, et que les communautés seront en mesure d'attirer des investissements qui mèneront à la création d'emplois de qualités. Ensembles, ces deux facteurs vont renforcer la compétitivité économique, encourager l'attraction de talent et conférer la durabilité communautaire.

Voici la question pour les entreprises, le gouvernement, les organismes intermédiaires et les éducateurs : Comment assurer que cette collaboration engendre les meilleurs résultats, et réussie à « connecter le meilleur talent aux opportunités d'emploi de la région »?





**MDDB**  
INSIGHT