

**Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement  
du marché du travail**

**Plan annuel**

**Exercice 2011-2012**

**« Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) du Nouveau-Brunswick s'assure que la population active du Nouveau-Brunswick est concurrentielle, en faisant des investissements stratégiques dans la population grâce à des programmes, à des services et à des partenariats innovants. Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail contribue également à un environnement juste, équitable, productif et inclusif dans lequel il est possible d'apprendre, de travailler et de vivre. »**

L'Entente sur le marché du travail (EMT) représente un accord important qui offre à la province la possibilité et la souplesse de fournir des occasions de formation et de perfectionnement des compétences aux Néo-Brunswickois qui, auparavant, n'avaient pas accès aux programmes et aux services. Elle soutient le mandat de la Division de l'apprentissage pour adultes et de l'emploi du ministère de l'Éducation, de la Formation et du Travail et nous aidera à atteindre nos objectifs pour ce qui est de préparer aujourd'hui notre main-d'œuvre de demain.

Le mandat de la Division de l'apprentissage pour adultes et de l'emploi est le suivant :

- Appuyer la prestation des services et des programmes d'apprentissage et d'alphabetisation des adultes en partenariat avec les secteurs privé et bénévole.
- Mettre en œuvre des programmes et des services visant à aider les Néo-Brunswickois sans emploi à acquérir les compétences et l'expérience professionnelle nécessaires pour obtenir un emploi à temps plein.
- Aider les employeurs du Nouveau-Brunswick à trouver des gens qualifiés.
- Aider les particuliers et les organismes à trouver des solutions adaptées à l'évolution constante des milieux de travail qu'entraîne la nouvelle conjoncture économique.

### **Aperçu du plan – Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail**

Avant le début de chaque exercice caractérisant l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le marché du travail, le Nouveau-Brunswick accepte d'élaborer un plan annuel sur ses programmes admissibles, d'en faire part au gouvernement du Canada et de rendre le plan public avant le 1<sup>er</sup> octobre. Ce document contient les détails du plan et les stratégies que le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par le truchement du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, poursuivra au cours de l'exercice 2011-2012.

### **Défis liés au marché du travail**

Au cours de l'année 2010, les indicateurs du marché du travail ont été relativement faibles. Le marché du travail et l'économie du Nouveau-Brunswick ont été lents depuis la fin de la récente récession. Au cours de la « période de reprise », soit l'année suivant la récession, le marché du travail au Nouveau-Brunswick a chuté. Les déclin en matière d'emploi et les augmentations du nombre de personnes au chômage ont persisté tout au long de 2010 et jusqu'au début de 2011. Certaines régions du Nouveau-Brunswick ont été touchées négativement de façon disproportionnée en raison des disparités économiques qui sont à la fois cycliques et structurelles. Les données démographiques constituent toujours un problème imminent pour la province, étant donné que la population vieillit et que la croissance démographique générale est minime.

**Le marché de l'emploi décroît :** Après avoir été l'une des deux seules provinces à avoir connu une légère augmentation de ses niveaux d'emploi en 2009 (200 postes gagnés alors que la plupart des régions au Canada ont connu des diminutions importantes), le Nouveau-Brunswick a connu une baisse en matière d'emploi en 2010, soit une perte de 3 400 postes. Au cours de la même période, le taux de chômage (nombre de personnes à la recherche d'un emploi) de la province a augmenté d'environ 1 800 personnes (+ 5,2 %). Ces changements ont entraîné une augmentation du taux de chômage (+ 0,5 % point de pourcentage pour atteindre 9,5 %) ainsi qu'une diminution du taux de participation (- 0,6 p.p. pour atteindre 63,6 %) et du taux d'emploi (- 0,9 p.p. pour atteindre 57,1 %).

Au cours des premiers mois de 2011, les tendances négatives du marché du travail ont persisté. La taille de la population active a diminué de 4 000 personnes ou de 1 % par rapport aux deux premiers mois de la même période l'année dernière. Le nombre de travailleurs a diminué de 1 500 ou de 0,4 %. Entre-temps, le nombre de chômeurs a continué d'augmenter. Le taux de chômage a continué d'augmenter pendant les deux premiers mois de 2011, alors que le taux de participation et le taux d'emploi ont continué de diminuer.

**Le chômage est à la hausse :** Entre 2007 et 2010, le nombre de personnes au chômage dans la province a augmenté de 25,5 % (environ 7 400 personnes). En février 2011, 38 600 personnes sont au chômage dans la province, ce qui représente une hausse de 7,5 % (2 700 personnes) par rapport au même mois l'année dernière et une hausse de 18,4 % (6 000 personnes) par rapport à octobre 2009 (fin de la dernière récession).

**Les prévisions relatives au marché du travail ne prévoient aucune amélioration en matière d'emploi à court et à moyen terme.**

**Les marchés du travail sont en plein changement au Nouveau-Brunswick et dans l'ensemble du Canada :** L'économie se déplace davantage vers le secteur de la production de services. Le secteur de la production de biens représentait 22,4 % du taux d'emploi total en 2010, comparativement à 34,6 % en 1976. En tenant compte de l'inflation, le produit intérieur brut (PIB) du secteur de la production de biens a chuté d'environ 576,8 millions de dollars entre 2006 et 2009. Au cours de la même période, le PIB du secteur de la production de services a augmenté d'environ 780,5 millions de dollars. Certains secteurs ont subi des changements en raison des effets cycliques de la récession (perte temporaire de marchés), tandis que d'autres secteurs ont été touchés par les changements structurels constants dans l'économie en général (perte permanente de marchés).

Certains secteurs traditionnels de l'économie ont subi des changements importants et systématiques ces dernières années. Par exemple, le secteur de la fabrication de la province représentait environ 43 000 emplois lorsqu'il atteignait son taux d'emploi maximal en janvier 2004, mais en février 2011, le taux d'emploi dans ce secteur avait chuté de 11 000 postes (pour atteindre 32 000 emplois). Ce secteur a été très touché par la hausse du dollar canadien, la hausse du prix de l'énergie et l'augmentation de la concurrence étrangère. Des facteurs similaires ont touché les secteurs touristique et forestier de la province.

**Alors pourquoi ces changements ne surviennent-ils que maintenant et non au début de la récession?**

Selon la dernière prévision de la Direction de l'analyse du marché du travail (un rajustement important des prévisions les plus récentes concernant le Système de projections des professions au Canada [SPPC]), on s'attend à ce qu'au cours des prochaines années la

croissance de l'emploi ralentisse, en partie à cause d'une diminution des investissements dans la province.

**Les investissements à grande échelle dans la province ont baissé :** Les dépenses prévues en immobilisations des sociétés privées et des administrations publiques dans la province continuent de baisser en raison de la dernière récession mondiale. Les intentions d'investissement des secteurs public et privé pour les projets d'immobilisations, les machines et l'équipement sont inférieures pour l'année 2011 comparativement à avant la récession en 2008 (5,6 milliards de dollars en 2011 et 6,5 milliards de dollars en 2008). Le Nouveau-Brunswick a 97 projets inscrits au répertoire des grands projets du Conseil économique des provinces de l'Atlantique (CEPA), qui totalisent une somme de 17,7 milliards de dollars. La valeur du répertoire est de 27 % inférieure à celle de l'année dernière. Les projets liés à l'énergie représentent 53 % de tous les investissements potentiels. La valeur des dépenses de l'année en cours (2010) a augmenté de 2 % pour atteindre 2,75 milliards de dollars, étant donné que la forte croissance des investissements publics et les dépenses consacrées à la mine de potasse située à Sussex compensent la baisse des dépenses des secteurs de la fabrication. Les dépenses en immobilisations du secteur public (à l'exception de la centrale de Point Lepreau) représentent 61 % des dépenses de l'année en cours (2010), comparativement à 30 % en 2008.

En outre, depuis le début de 2009, le N.-B. a perdu un certain nombre de projets prévus majeurs d'une valeur importante, dont la plupart ne devaient pas commencer avant la période 2011-2012. Irving Oil a décidé de ne pas mener à bien ses plans de construction d'une deuxième raffinerie de pétrole à Saint John (d'une valeur estimée à plus de 8 milliards de dollars) et a annulé ses plans concernant un nouveau complexe de bureaux de l'administration centrale d'une valeur de 30 millions de dollars qui devait être construit sur le littoral de Saint John. Les dépassements budgétaires et les retards de construction concernant la remise en état du réacteur nucléaire de Point Lepreau, près de Saint John, ont profondément remis en question le projet, que la province nourrissait sérieusement, de construire un second réacteur sur le site (d'une valeur de 4 milliards de dollars). Ces projets devraient offrir un essor économique important dans la région métropolitaine de Saint John et entraîner de nombreuses retombées dans la province dans les années à venir.

L'emploi dans l'industrie de la construction au Nouveau-Brunswick a atteint un niveau record en 2010, soit une hausse de 25 pour cent par rapport à 2008. Le travail industriel, l'investissement dans le secteur minier et la remise en état de la centrale nucléaire ont permis de soutenir l'emploi au moment du ralentissement économique en 2009. La poursuite de projets importants dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie ainsi que les nouvelles activités de stimulation entreprises principalement dans la construction de routes et de ponts, les travaux sur le réseau d'eau et d'égouts et les améliorations apportées aux ports, ont permis d'accroître l'emploi dans l'industrie de la construction non résidentielle à des niveaux records en 2010. À la suite de l'achèvement de la plupart des projets majeurs et des travaux dans le cadre du programme de stimulation en 2011, l'emploi dans l'industrie de la construction non résidentielle est censé chuter considérablement jusqu'à ce que l'investissement du secteur privé reprenne à nouveau.

**La croissance des exportations est censée ralentir encore une fois, après le ralentissement considérable subi en 2009 :** Le Nouveau-Brunswick dépend des industries d'exportations pour relancer l'économie. Au cours de la dernière décennie, les exportations ont représenté en moyenne 40 % du PIB de la province (27 % pour l'ensemble du Canada). Dans

ce secteur d'activité, la province dépend fortement du marché américain. En 2010, environ 88 % des exportations du Nouveau-Brunswick étaient destinées aux États-Unis.

De 2009 à 2010, les exportations de la province ont augmenté de 27,5 % pour atteindre 12,6 milliards de dollars, soit seulement 177 millions de moins que la valeur enregistrée en 2008 (record avant la récession). Les niveaux d'exportations les plus élevés ont été enregistrés en 2008, où la valeur des exportations du Nouveau-Brunswick a atteint environ 12,8 milliards de dollars et représentait 46,8 % du PIB de la province. En 2009, il y a eu une chute importante des exportations; la valeur des exportations est passée à 9,9 milliards de dollars, ce qui représente seulement 35,9 % du PIB du Nouveau-Brunswick.

L'examen de la nature de ces exportations indique que l'élément le plus important des 12,6 milliards de dollars enregistrés en 2010 comprend les produits énergétiques, qui représentent 8,3 milliards de dollars. Pendant la période de 2006 à 2010, les produits énergétiques ont représenté 62 % de la valeur annuelle des exportations de la province.

Malheureusement en 2011, la valeur du dollar canadien a demeuré au-dessus de la parité avec le dollar américain pendant la majeure partie de l'année (depuis le milieu du mois de mars), et l'économie américaine continue de connaître des difficultés. Par conséquent, on s'attend à ce que la croissance des exportations du Nouveau-Brunswick ralentisse pour atteindre 3 % ou moins en 2011, et ce, uniquement si l'économie américaine continue à montrer des signes d'amélioration.

**La croissance des salaires hebdomadaires moyens ralentit alors que l'inflation est à la hausse :** En 2009 et en 2010, la croissance des salaires hebdomadaires moyens pour toutes les industries a ralenti pour se situer à 2,5 % et à 1,6 % respectivement. Ce ralentissement a eu lieu après l'accroissement des salaires hebdomadaires moyens de plus de 3 % en 2006, en 2007 et en 2008. À l'inverse, pour la première fois depuis 2005, l'indice des prix à la consommation (inflation) a augmenté plus rapidement que les salaires hebdomadaires moyens. En 2010, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 2,1 % alors que les salaires hebdomadaires moyens n'ont augmenté que de 1,6 %. Les prix élevés du carburant et les prix à la hausse des aliments à l'échelle mondiale sont censés faire augmenter l'inflation de plus belle en 2011.

**Certaines régions de la province ont été touchées de façon disproportionnée :** Depuis le début de la dernière récession (octobre 2008 – février 2011), les régions économiques du Nord-Est, du Nord-Ouest et du Sud-Est ont perdu une part disproportionnée d'emploi, soit au cours de la période d'octobre 2008 à février 2011. La région économique du Nord-Est a perdu 8 200 emplois nets (une diminution de 15,8 %), la région économique du Nord-Ouest a perdu 7 700 emplois nets (une diminution de 12,9 %), et la région économique du Sud-Est a perdu 6 900 emplois nets (une diminution de 10,7 %). Au cours de la même période, les deux autres régions économiques de la province (région du Centre et du Sud-Ouest) n'ont perdu que 2 600 emplois nets au total.

**La démographie change :** Les prévisions démographiques de Statistique Canada démontrent le vieillissement rapide de la population au Nouveau-Brunswick. La population du Nouveau-Brunswick s'élève actuellement à 752 814 (au 1<sup>er</sup> octobre 2010) et devrait continuer d'augmenter modérément pendant un certain temps. Bien que les différents modèles varient sensiblement, les tendances actuelles à la baisse du taux de natalité et du taux de population vieillissante indiquent un ralentissement de la croissance de la population à l'avenir. La population du Nouveau-Brunswick est plus âgée que la moyenne canadienne : au Nouveau-

Brunswick, l'âge moyen dans le Recensement de 2006 était de 41,5 ans, tandis que l'âge moyen en 2006 pour le Canada était de 39,5 ans. Des projections récentes indiquent que la population âgée de 24 ans ou moins diminuera et passera d'environ 208 700 habitants (soit 27,7 % de la population totale) en 2010 à 193 500 habitants (soit 23,5 % de la population totale) en 2031. En outre, on anticipe une baisse de la population appartenant au principal groupe d'âge actif (de 25 à 54 ans), qui passera de 315 200 habitants (soit 41,9 %) en 2010 à 288 400 habitants (soit 35,1 %) en 2036. La population de travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) devrait diminuer et passer de 109 000 habitants (soit 14,5 %) en 2010 à 98 800 habitants (soit 12 %) en 2036. Les personnes âgées (65 ans et plus) sont le seul groupe d'âge pour lequel on prévoit une croissance au cours des 26 prochaines années et qui passera de 119 700 habitants (soit 15,9 %) en 2010 à 241 600 (soit 29,4 %) en 2036. Ces projections démographiques révisées publiées par Statistique Canada prévoient qu'au cours des 26 prochaines années, la population globale du Nouveau-Brunswick augmentera de 69 400 habitants, pour atteindre son sommet à environ 820 000 habitants d'ici 2036.

### **Secteurs prioritaires de l'Entente sur le marché du travail**

Les fonds de l'Entente sur le marché du travail (EMT) de 2011-2012 pour le Nouveau-Brunswick ont été affectés afin de répondre aux besoins du marché du travail de la province tout en reconnaissant les défis liés à des niveaux de financement réduits dans un environnement de responsabilité financière. Les fonds seront utilisés pour appuyer nos objectifs provinciaux de création d'emplois et d'accroissement du développement économique en aidant les résidents à obtenir la formation nécessaire, en soutenant l'expansion des possibilités d'emploi et en établissant des politiques et des pratiques efficaces en matière de ressources humaines auprès des employeurs et des communautés sectorielles.

Bien que les répercussions de la récession mondiale se fassent encore sentir dans la province, nous sommes convaincus que les soutiens adéquats nous permettront d'attirer et de maintenir en poste une main-d'œuvre qualifiée qui participera activement à la reprise économique. Nous avons défini la promotion de l'alphabétisation comme composante clé de ce plan annuel et affecterons une part importante des fonds aux services communautaires d'apprentissage pour adultes. Les employeurs recevront également un soutien qui contribuera à l'accroissement des niveaux d'alphabétisation du personnel actuel par l'intermédiaire du programme de compétences essentielles au travail. L'aide offerte aux résidents employés par l'intermédiaire de cette formation leur permettra d'accomplir les tâches requises dans le cadre de leur emploi, d'acquérir la base leur permettant d'apprendre d'autres ou de nouvelles compétences et d'améliorer leur capacité d'innovation et d'adaptation aux changements du milieu de travail.

Les programmes d'emploi, conçus pour former notre main-d'œuvre, créer de nouvelles possibilités d'emploi et appuyer les expériences d'apprentissage des étudiants, sont aussi un secteur prioritaire du plan. Dans le cadre de ce secteur, l'accent sera mis sur l'éducation et la formation pratique des clients en vue d'accroître les compétences et le lien avec la population active.

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail continuera de travailler en étroite collaboration avec les employeurs, les collectivités, le gouvernement et les groupes sectoriels en vue de cerner les besoins et les lacunes en matière de compétences et de trouver des solutions. Assumer conjointement la responsabilité du perfectionnement de la main-d'œuvre permet aux programmes et aux services ciblés de répondre aux besoins ou aux compétences spécialisées requis par les divers employeurs et industries dans toute la province.

### **Allocation de fonds pour les programmes provinciaux**

Grâce à l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT), à l'Entente sur le marché du travail (EMT) et au financement provincial, le Nouveau-Brunswick a mis au point et en œuvre des programmes conçus pour résoudre les problèmes liés au marché du travail. Ces programmes et services offrent des lignes directrices et des mesures pour que les clients du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail reçoivent un accès adéquat et efficace à la formation, à une expérience de travail, à de l'information sur le marché du travail et à du soutien.

### **Financement de l'Entente sur le marché du travail**

Dans le cadre de l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le marché du travail, le Nouveau-Brunswick recevra, en 2011-2012, 11 020 000 \$ en financement de base qui servira à offrir des possibilités de formation et d'acquisition de compétences pour les résidents qui n'ont pas accès aux programmes visés par l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT). Deux sources de programmes sont mentionnées dans l'entente :

- 1) les programmes d'emploi pour les travailleurs employés, sans emploi et sous-employés;
- 2) le programme d'alphabétisation pour les travailleurs peu spécialisés n'ayant ni leur diplôme d'études secondaires ni le niveau d'alphabétisation 1 ou 2.

Le tableau présenté ci-après donne un aperçu du financement de l'Entente sur le marché du travail de 2011-2012.

<b>Financement</b>	<b>Montant</b>
Entente sur le marché du travail	11,02 millions de dollars
Report des fonds pour l'alphabétisation et report	2,61 millions de dollars
<b>Total du financement de l'Entente sur le marché du travail</b>	<b>13,63 millions de dollars</b>

---

## **Détails sur le plan annuel du financement de l'Entente sur le marché du travail de 2011-2012**

### **PROGRAMMES D'EMPLOI**

**Allocation en 2011-2012 – 5 991 721 \$**

#### **Accroissement de l'emploi – Subvention salariale à l'employeur**

La composante Subvention salariale à l'employeur est un effort de collaboration qui met en relation nos clients, Néo-Brunswickois sans emploi, et les employeurs. Le programme permet d'établir des relations employeur-employé afin de poursuivre le perfectionnement des personnes au chômage dans la province en les aidant à acquérir des compétences qui leur permettront d'obtenir un emploi à long terme et à temps plein. Pour aider les clients sans emploi marginalisés qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi (non admissibles à l'A.-E.), la province aura recours au financement de l'Entente sur le marché du travail dans le cadre du programme Accroissement de l'emploi afin d'offrir des subventions salariales aux entreprises

qui embauchent des personnes de groupes précis. Pour ces personnes, l'employeur recevra une subvention salariale équivalente à 70 % du salaire horaire jusqu'à un maximum de 8 \$ pendant 12 semaines. Les groupes précis comprennent les suivants : récents diplômés postsecondaires, personnes handicapées, Autochtones, bénéficiaires de l'aide sociale, minorités visibles et nouveaux arrivants.

- Objectifs**
- Stimuler la création de perspectives d'emploi à long terme dans le secteur privé.
  - Aider les personnes sans emploi à obtenir des emplois viables.
  - Inciter l'embauche de personnes appartenant à des groupes précis au Nouveau-Brunswick.

- Admissibilité des clients**
- L'employé :
- doit être sans emploi, non admissible à l'assurance-emploi et membre d'un groupe précis;
  - doit être sans emploi et non admissible à l'assurance-emploi;
  - ne peut être un membre de la famille immédiate de l'employeur (conjoint, enfant, parent, frère ou sœur) ni un administrateur, ni un dirigeant de l'organisation, ni un membre de leur famille immédiate.

- L'employeur :
- doit être une entreprise du secteur privé, un organisme à but non lucratif ou une Première Nation;
  - doit avoir l'intention de maintenir en poste à temps plein le nouvel employé après la fin de la période de subvention salariale;
  - doit être prêt à proposer une formation en cours d'emploi.

- Résultats**
- Augmenter le nombre de personnes sans emploi et non admissibles à l'A.-E. faisant partie de groupes précis qui obtiennent un emploi rémunéré et deviennent autonomes.
  - Aider les employeurs à trouver des personnes pour occuper les postes vacants.

- Clients bénéficiaires**
- En tenant compte d'un coût moyen par placement de 3 840 \$ (12 semaines x 40 heures x 8 \$/heure), il est prévu que 416 clients sans emploi et non admissibles à l'assurance-emploi profiteront du financement de l'Entente sur le marché du travail. Des clients additionnels bénéficieront de l'Entente sur le développement du marché du travail.

- Fonds alloués**
- **1 600 000 \$**

### **Aptitude à l'emploi**

Ce programme offre aux personnes sans emploi des placements en milieu de travail à court terme afin de les aider à développer les compétences nécessaires pour obtenir et conserver un emploi viable. Le programme s'adresse particulièrement aux personnes qui ont besoin de s'adapter à l'emploi pour arriver à surmonter un obstacle défini dans le cadre de leur plan d'action-emploi.

- Objectifs**
- Doter les sans-emploi du Nouveau-Brunswick, qui font l'objet de la gestion de cas, des compétences nécessaires pour obtenir un emploi.
  - Offrir aux sans-emploi du Nouveau-Brunswick, qui font l'objet d'une gestion de cas, la possibilité d'explorer les carrières pour établir un objectif professionnel.
  - Offrir aux sans-emploi du Nouveau-Brunswick, qui font face à des obstacles à l'emploi à long terme et qui font l'objet d'une gestion de cas, une expérience de travail pour les aider à s'engager dans un plan d'action-emploi à long terme.
- Admissibilité des clients**
- Les participants doivent avoir élaboré un plan d'action-emploi avec un conseiller en emploi.
- Résultats**
- Augmenter le nombre de Néo-Brunswickois obtenant un emploi viable et créant un lien avec la population active grâce à la gestion de cas et à l'aide financière à l'appui d'une intervention de formation.
- Clients bénéficiaires**
- Nous espérons être en mesure d'aider au moins 115 clients par l'intermédiaire du programme Aptitude à l'emploi.
- Fonds alloués**
- Le coût moyen d'un placement étant de 3 468 \$ et le nombre de clients concernés s'élevant à 115, le montant total du budget de l'Entente sur le marché du travail consacré à cette composante sera de **400 000 \$**.

### **Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED)**

Le programme SEED offre de l'aide aux étudiants et aux jeunes par l'intermédiaire de trois composantes :

- Placements d'emploi d'été (programme provincial)
- Entrepreneurship pour étudiants (programme provincial)
- Placements coopératifs du gouvernement provincial

Dans le cadre de l'Entente sur le marché du travail, on utilise la composante des placements coopératifs du programme Stage d'emploi étudiant pour demain. La composante des placements coopératifs du gouvernement provincial encourage les stages dans le secteur public pour les étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif d'une université ou d'un collège reconnu. Ces programmes intègrent de façon officielle les études de l'étudiant à une expérience professionnelle. En général, l'étudiant alterne les études et les périodes d'expérience professionnelle dans un domaine lié à son programme d'études. Les stages ont généralement lieu trois fois pendant l'exercice, un pendant été, un pendant l'automne et un aux alentours du mois de janvier.

- Objectifs**
- Offrir aux étudiants une expérience professionnelle correspondant à leurs compétences et à leurs études.
- Admissibilité des clients**
- Client
- Les étudiants doivent être inscrits dans un collège reconnu ou une

université reconnue du programme d'éducation coopérative ([www.cafce.ca](http://www.cafce.ca)).

- Les étudiants doivent être inscrits à plein temps dans un établissement d'enseignement.

#### Employeur

- L'admissibilité des employeurs est limitée aux ministères provinciaux, aux districts scolaires, aux collèges communautaires et aux corporations hospitalières.

#### Résultats

- Augmenter le nombre de placements des étudiants des programmes Coop dans le secteur public.
- Offrir une expérience professionnelle et un lien avec la main-d'œuvre aux étudiants du postsecondaire dans la province.
- Aider à maintenir les étudiants du postsecondaire dans la province.

#### Clients bénéficiaires

- Il est prévu que les clients sans emploi et non admissibles à l'assurance-emploi bénéficieront de cette augmentation de placements coopératifs.

#### Fonds alloués

- Le coût moyen d'un placement étant de 6 739 \$ et le nombre de clients concernés s'élevant à 89, le montant total du budget de l'Entente sur le marché du travail consacré à cette composante sera de **600 000 \$**.

### Formation et perfectionnement professionnel (FPP)

Le programme Formation et perfectionnement professionnel vise à aider les clients à participer à des programmes de formation ou d'éducation qui leur permettent de retourner rapidement au travail ou de se préparer à intégrer la population active. Dans le plan de 2011-2012, deux programmes appuieront cet objectif : amélioration de l'alphabétisation et soutien aux interventions de formation postsecondaire.

#### Objectifs

- Le programme Formation et perfectionnement professionnel consiste à fournir aux personnes faisant l'objet d'une gestion de cas l'accès à des possibilités de formation et d'éducation opportunes liées aux perspectives d'emploi actuelles et futures.

#### Admissibilité des clients

Les clients jugés admissibles aux programmes d'alphabétisation ou de formation sur les compétences essentielles au travail (CET), ou aux deux, au niveau d'alphabétisation 2 fixé par l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA), devront satisfaire aux critères d'admissibilité suivants :

- Être sans emploi et non admissible à l'assurance-emploi
- Manquer de compétences relatives à l'employabilité
- Faire l'objet d'une gestion de cas
- Participer à un plan d'action-emploi viable (p. ex. programmes d'alphabétisation et de formation sur les CET, au niveau d'alphabétisation 2 fixé par l'EIAA – de la 7<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année, en 1 an)

Les clients jugés admissibles au financement de la Formation et perfectionnement professionnel devront répondre aux critères d'admissibilité suivants :

- Être sans emploi et non admissible à l'assurance-emploi
- Manquer de compétences relatives à l'employabilité
- Faire l'objet d'une gestion de cas
- Avoir un plan d'action-emploi viable

## Résultats

Amélioration de l'alphabétisation

- Augmenter le nombre de personnes qui finissent leurs études secondaires, obtiennent un certificat d'équivalence d'études secondaires (GED) ou terminent un programme d'alphabétisation et de formation sur les CET, au niveau d'alphabétisation 2 fixé par l'EIAA.
- Augmenter le nombre de personnes qui finissent leurs études secondaires, obtiennent un certificat d'équivalence d'études secondaires (GED) ou terminent un programme d'alphabétisation et de formation sur les CET, au niveau d'alphabétisation 2 fixé par l'EIAA, puis qui suivent une formation postsecondaire.

Formation régulière dans le cadre de la Formation et perfectionnement professionnel

- Accroître le nombre de Néo-Brunswickois qui trouvent un emploi viable et sont autosuffisants après avoir reçu une aide financière à l'appui d'une intervention de formation.

## Clients bénéficiaires

- Il est prévu que 377 clients admissibles seront appuyés par le financement provenant de l'Entente sur le marché du travail.

## Fonds alloués

- Selon la proportion de clients bénéficiant des programmes Formation et perfectionnement professionnel de 2010-2011, on estime que le budget de **1 953 500 \$** pourrait servir à aider 377 clients.

## Services d'emploi – composante Étude et analyse du marché du travail (EAMT) des Services d'adaptation

L'Étude et analyse du marché du travail (EAMT) est une composante des Services d'adaptation qui sert à améliorer la capacité à répondre aux besoins en ressources humaines (p. ex. les déséquilibres du marché du travail) par des moyens comme la planification et l'analyse des ressources humaines. L'EAMT comprend l'analyse de l'offre et de la demande de ressources humaines, la détermination des tendances et des nouveaux enjeux, et l'examen des lacunes au niveau des compétences et des obstacles au recrutement et au maintien en fonction des ressources humaines appropriées.

## Objectifs

- Fournir des ressources à un groupe ou à un organisme voulant entreprendre une initiative très particulière censée avoir une incidence positive sur le marché du travail.

- Admissibilité des clients**
- Afin de recevoir un financement de l'Étude et analyse du marché du travail, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail doit approuver une demande officielle. Les activités dans le cadre de l'Étude et analyse du marché du travail ne sont habituellement pas financées pour les entreprises individuelles, mais plutôt pour les associations sectorielles ou un groupe d'entreprises.
- Résultats**
- Les résultats sont déterminés au cas par cas, selon chaque objectif des contrats individuels.
- Clients bénéficiaires**
- s.o.
- Fonds alloués**
- Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a alloué 938 221 \$ pour assurer le financement des Services d'adaptation partout dans la province, le cas échéant.

### **Administration**

La mise en œuvre et la surveillance du plan de l'Entente sur le marché du travail requièrent des affectations de ressources supplémentaires pour que les programmes et les services soient élaborés et offerts en toute efficacité. Il est également essentiel d'évaluer l'efficacité de ces programmes offerts à nos clients, à nos partenaires et à nos fournisseurs de services pour garantir le taux de satisfaction et d'efficacité le plus élevé qui soit à l'égard de notre clientèle.

Au niveau central, la capacité en conception, en prestation et en évaluation des programmes sera provisionnée pour assurer la mise en œuvre et le maintien des fonctions de surveillance, d'examen de programmes et de soutien. (150 000 \$)

Au niveau régional, le perfectionnement professionnel des conseillers en emploi sera provisionné pour veiller à ce que nos clients continuent de recevoir des services de la plus grande qualité qui soit. (45 000 \$)

Pour recueillir et présenter l'information requise selon les prescriptions de l'Entente sur le marché du travail, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail doit soutenir un système efficace de gestion de l'information auquel auront accès notre personnel et nos fournisseurs de services. Une somme sera allouée pour les changements techniques et les mises à jour. (305 000 \$)

**Fonds alloués – 500 000 \$**

---

### **SERVICES COMMUNAUTAIRES D'APPRENTISSAGE POUR ADULTES**

**Allocation en 2011-2012 – 7 640 878 \$**

L'objet des services communautaires d'apprentissage pour adultes (SCAA) est de fournir aux adultes les compétences nécessaires en vue d'une formation complémentaire ou de l'obtention d'un emploi.

Le programme a deux objectifs :

- Offrir des possibilités de formation et d'éducation pertinentes aux adultes qui ont de faibles capacités de lecture et d'écriture et/ou qui n'ont pas les titres de compétence officiels nécessaires.
- Augmenter l'employabilité des adultes qui ont de faibles capacités de lecture et d'écriture et de faibles compétences essentielles et/ou qui n'ont pas les titres de compétence officiels nécessaires.

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province offre des programmes d'apprentissage et d'alphabétisation à l'intention des adultes (de la 1<sup>re</sup> à la 9<sup>e</sup> année et cours préparatoires au test d'équivalence d'études secondaires [GED]) par l'intermédiaire du Réseau communautaire d'apprentissage pour adultes (RésCAA) – 12 organismes régionaux sans but lucratif, constitués en personne morale, ayant le mandat d'offrir des services communautaires d'apprentissage et d'alphabétisation à l'intention des adultes dans toute la province.

La formation sur les compétences essentielles au travail (CET) a été élaborée et mise en œuvre en 2009-2010 et est actuellement donnée dans toute la province. La formation sur les CET, basée sur les neuf compétences essentielles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) offre un programme accéléré pour les adultes qui ont un faible niveau de compétences et d'éducation et qui ont besoin d'améliorer globalement leurs compétences afin d'augmenter leurs perspectives d'emploi ou leur maintien en poste. Ce programme accéléré repose sur une approche qui utilise l'évaluation et la reconnaissance des acquis, la formation sur les CET et le placement des apprenants aptes au travail.

## **Alphabétisation et formation sur les compétences essentielles au travail**

### **Programme communautaire d'alphabétisation des adultes**

Compte tenu des défis auxquels fait face la province quant aux niveaux d'alphabétisation, elle continuera d'appuyer la prestation du programme communautaire d'alphabétisation des adultes (de la 1<sup>re</sup> à la 9<sup>e</sup> année et cours préparatoires au test d'équivalence d'études secondaires [GED]) auprès des clients aptes au travail grâce au financement de l'Entente sur le marché du travail.

Les fonds provenant de l'Entente sur le marché du travail serviront à maintenir le soutien de la province à l'égard du programme communautaire d'alphabétisation des adultes afin d'inclure les clients aptes au travail qui ne sont pas prestataires de l'assurance-emploi ou d'anciens prestataires réadmissibles.

<b>Objectif</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accroître les capacités de lecture et d'écriture en offrant un programme d'alphabétisation.</li></ul>
<b>Admissibilité des clients</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Personnes aptes au travail et non admissibles à l'assurance-emploi</li><li>• Personnes ayant des déficiences sur le plan de la lecture et de l'écriture</li></ul>
<b>Résultats</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Augmenter le nombre de personnes qui obtiennent un certificat d'équivalence d'études secondaires (GED) ou terminent un</li></ul>

programme d'alphabétisation au niveau 2 fixé par l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes.

**Clients bénéficiaires**

- Il est prévu que 1 060 clients aptes au travail et non admissibles à l'assurance-emploi recevront un apprentissage en alphabétisation dans le cadre de l'Entente sur le marché du travail.

**Fonds alloués**

- Le coût moyen étant de 3 200 \$ par client, le montant des fonds de l'Entente sur le marché du travail consacrés aux coûts de formation en vertu de cette composante sera de **3 400 000 \$** en 2011-2012.

### **Formation communautaire sur la culture numérique à l'intention des adultes**

Le développement et l'adoption rapides des technologies numériques modifient notre façon de travailler, d'apprendre et de communiquer. Du réseautage social au milieu de travail, les compétences numériques sont de plus en plus importantes dans la société d'aujourd'hui.

La formation sur la culture numérique est considérée comme une étape importante afin de s'assurer que les apprenants adultes au Nouveau-Brunswick acquièrent les compétences nécessaires pour pouvoir accéder aux technologies numériques de même que les utiliser et les comprendre; ils seront ainsi en mesure de participer pleinement à une société qui s'appuie de plus en plus sur ces technologies.

L'objectif du programme consiste à améliorer les compétences de base en culture numérique des apprenants adultes pour qu'ils puissent profiter de l'économie numérique et obtenir de nouvelles possibilités d'emploi, d'innovation, d'expression créative et d'inclusion sociale.

**Objectifs**

- Accroître les compétences de base en culture numérique des apprenants adultes.
- Apporter de l'aide à un plus grand nombre d'apprenants.
- Offrir des services cohérents de qualité liés à la culture numérique qui répondent aux besoins des apprenants adultes (au sein de la collectivité et en milieu de travail).

**Admissibilité des clients**

- Personnes ayant un emploi ou aptes au travail qui n'est pas admissibles à l'assurance-emploi et qui ont de faibles compétences en culture numérique

**Résultats**

- Accroître le nombre de personnes qui reçoivent une formation et acquièrent des compétences de base en culture numérique.
- Augmenter le nombre d'employeurs qui offrent une formation sur la culture numérique au groupe cible de clients.

**Clients bénéficiaires**

- Il est prévu que plus de 1 000 clients aptes au travail et ayant un emploi recevront une formation sur la culture numérique dans le cadre de l'Entente sur le marché du travail.

**Fonds alloués**

- **300 000 \$**

## Compétences essentielles au travail

Compte tenu des défis auxquels fait face le Nouveau-Brunswick relativement aux niveaux faibles d'alphabétisation et de compétences essentielles de la main-d'œuvre actuelle, la province poursuivra la prestation du programme de compétences essentielles au travail (CET). Le modèle de prestation de services comprend ce qui suit :

une **équipe du bureau central du programme de CET** qui gère et coordonne l'ensemble du programme et offre un soutien aux équipes régionales du programme de CET;

des **centres d'excellence de CET (2)** situés à Saint John et à Bathurst qui fournissent une expertise liée à l'élaboration de contenu et d'outils d'apprentissage (profilage des métiers, Évaluation et reconnaissance des acquis, programme d'études, mesure et évaluation) et font preuve de leadership concernant la capacité de formation des formateurs;

des **équipes régionales du programme de CET**, qui coordonnent la prestation de formation sur les CET à l'échelle régionale en travaillant avec les employeurs ou les partenaires communautaires à l'élaboration d'initiatives de formation sur les CET, s'assurent que la surveillance et l'évaluation sont appropriées et promeuvent le programme de CET à l'échelle régionale grâce au réseautage et à la promotion locale.

Le programme de CET offre aux apprenants et aux employeurs les services suivants :

- une évaluation des besoins du milieu de travail;
- une évaluation et reconnaissance des acquis (ERA);
- une évaluation des besoins de l'apprenant;
- un plan d'apprentissage individuel de CET;
- une formation personnalisée;
- une post-évaluation de l'apprenant.

Les fonds seront affectés au programme de CET afin d'aider les clients dans les domaines suivants :

- Compétences essentielles au travail (CET) : lecture de textes, utilisation de documents, calcul, rédaction, communication orale, travail d'équipe, utilisation d'un ordinateur, formation continue et capacités de raisonnement.

**Objectifs**

- Améliorer les niveaux d'alphabétisation et de compétences essentielles des adultes dans la province, plus particulièrement des personnes employées.
- Accroître les niveaux de compétences et l'employabilité en offrant une formation sur les CET.

**Admissibilité des clients**

- Personnes ayant un emploi ou aptes au travail qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi et qui ont des niveaux faibles d'alphabétisation et de compétences essentielles.

**Résultats**

- Accroître l'alphabétisation et les compétences essentielles des personnes aptes au travail et employées.
- Augmenter le nombre d'employeurs qui offrent un programme d'alphabétisation et une formation en compétences essentielles au groupe cible de clients.

- Clients bénéficiaires**
- Il est prévu que 800 apprenants recevront les services liés aux compétences essentielles au travail en collaboration avec près de 50 employeurs. (Coût moyen de 3 800 \$ par client)
- Fonds alloués**
- **3 114 378 \$**

### **Soutien au perfectionnement des compétences – Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick**

Collection favorisant l'alphabétisation des adultes – Allocation de fonds de l'Entente sur le marché du travail pour soutenir l'achat de documents de bibliothèque à l'intention des apprenants adultes et pour l'alphabétisation des adultes. Les fonds aident également à acheter des documents de bibliothèque portant sur les compétences essentielles et l'employabilité pouvant être d'un intérêt particulier pour les apprenants adultes. Voici des exemples de sujets : rédaction de curriculum vitæ, préparation aux entrevues, recherche d'emploi, orientation professionnelle et information sur les carrières, perfectionnement des compétences, planification de carrière, entrepreneuriat.

Fonds alloués – **100 000 \$**

---

### **Administration du programme**

La mise en œuvre et la surveillance des activités liées à l'Entente sur le marché du travail requièrent des affectations de ressources administratives pour que les programmes et les services soient élaborés et offerts en toute efficacité. Il est essentiel d'assurer le suivi et d'évaluer l'efficacité de ces programmes offerts à nos clients, à nos partenaires et à nos fournisseurs de services pour garantir le taux de satisfaction et d'efficacité le plus élevé qui soit à l'égard de notre clientèle. Pour recueillir et présenter l'information requise selon les prescriptions de l'Entente sur le marché du travail, la Direction des services communautaires d'apprentissage pour adultes du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail doit élaborer et soutenir un système efficace de gestion de l'information.

Fonds alloués – **726 500 \$**

### **Participation des intervenants**

#### **Exercice de consultation**

Le plan annuel présente les priorités relatives aux fonds de l'Entente sur le marché du travail de 2011-2012. Cette section offre un aperçu des consultations qui ont abouti aux décisions prises sur la meilleure façon d'allouer les fonds de l'Entente sur le marché du travail pour l'exercice en cours et servira de guide pour les années à venir.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail s'engagent à faire participer les citoyens et les intervenants pour créer l'orientation et la focalisation des interventions du gouvernement. Le plan actuel est le fruit de consultations qui se sont tenues l'année dernière dans des contextes officiels et non officiels.

Nous sommes conscients de la responsabilité qu'occasionne une gestion efficace des fonds de l'Entente sur le marché du travail et avons le mandat et la volonté de nous assurer qu'ils soient dépensés de manière à fournir le meilleur résultat pour nos clients.

Des consultations ont eu lieu dans la province et partout au pays alors que nous nous efforçons d'examiner toutes les possibilités et de mettre à contribution les pratiques exemplaires. Tout au long de la durée du plan actuel, nous continuerons de rencontrer nos intervenants et collègues afin que nous puissions atteindre et dépasser les objectifs de l'Entente sur le marché du travail.

Des consultations internes et interministérielles ont lieu en permanence dans le cadre des efforts du Nouveau-Brunswick pour optimiser sa main-d'œuvre afin de relever les défis du marché du travail d'aujourd'hui et de demain. Ces consultations ont eu lieu dans le cadre de réunions officielles et non officielles, de groupes de travail et de processus de planification stratégique (qui ont donné naissance à la Stratégie d'alphabétisation des adultes et à l'ébauche d'un plan stratégique sur les compétences essentielles au travail).

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a également obtenu une rétroaction de toutes les divisions au sein du Ministère. Une prestation efficace des services est possible en incluant simplement tous les aspects de l'actuel ministère et en effectuant une sensibilisation à cet égard.

Les sept bureaux régionaux du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail partout dans la province jouent un rôle important dans ces consultations, en tâchant de cerner les pratiques exemplaires et les lacunes au quotidien dans les programmes et les services à l'intention des clients. Nos directeurs et employés régionaux vivent dans les collectivités dans lesquelles ils travaillent. Ils se sont engagés à améliorer la situation économique dans ces collectivités et consultent de façon régulière et continue des intervenants dans leur cité, ville ou village. Les consultations avec les partenaires régionaux du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail se font notamment avec le Réseau Entreprise, la Société de développement régional, des organismes qui travaillent avec des groupes sous-représentés (comme l'Institut national canadien pour les aveugles [INCA], les associations multiculturelles et les collectivités autochtones), ainsi que des entrepreneurs privés en perfectionnement des compétences.

D'autres plans et priorités du gouvernement ayant été mis au point continuent d'être validés par les intervenants et servent à alimenter le présent plan. Voici deux exemples :

- Stratégie de réduction de la pauvreté
- Plan d'action pour transformer l'éducation postsecondaire

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail entretient d'excellentes relations de travail avec ses partenaires et a notamment bénéficié de l'expertise des intervenants suivants :

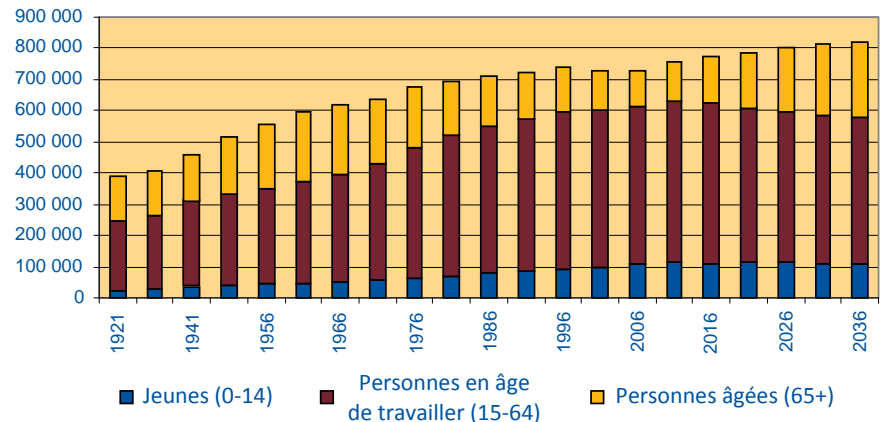
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada
- Bureaux locaux de Service Canada
- Développement social
- Établissements d'enseignement postsecondaire
- Employeurs
- Entreprises Nouveau-Brunswick
- Corporations au bénéfice du développement communautaire

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail s'engage à garantir que son personnel continue à collaborer étroitement avec des intervenants intergouvernementaux et externes afin de s'assurer que les fonds de l'Entente sur le marché du travail offrent à nos clients des services appropriés qui respectent les stratégies provinciales et ministérielles.

## Annexe 1 : Profil de la population active du Nouveau-Brunswick

La population du Nouveau-Brunswick compte actuellement 753 232 personnes et devrait continuer d'augmenter modestement pendant un certain temps. Même si différents modèles varient légèrement, les tendances actuelles observées par rapport à la baisse des taux de natalité et au vieillissement de la population laissent prévoir un ralentissement démographique futur. La population du Nouveau-Brunswick devrait atteindre un sommet approximatif de 820 000 personnes d'ici 2036.

Graphique 1 : Répartition selon l'âge de la population du N.-B. Recensements de 1921 à 2006 et projections pour 2011 à 2036



La structure démographique du Nouveau-Brunswick a changé au cours du siècle écoulé. En 1921, la proportion de personnes âgées était plus faible, le nombre de jeunes étant à la hausse comparativement aux groupes en âge de travailler. Le « baby boom » d'après-guerre a donné lieu à une forte augmentation de la population au cours des années 1950 et 1960. Depuis, toutefois, le nombre d'enfants nés et, par conséquent, la proportion relative de jeunes ont diminué de façon marquée. Entre-temps, la taille relative de la population âgée a crû de façon constante. Comme le montre le graphique ci-dessus, l'effectif de jeunes diminue et devrait continuer de diminuer. Lorsque le Nouveau-Brunswick atteindra le sommet prévu, une population vieillissante signifiera une diminution du nombre réel et de la proportion de personnes en âge de travailler. Cette combinaison de tendances à produire une population active qui diminue et qui vieillit met le Nouveau-Brunswick dans une position vulnérable.

Tendances démographiques : Nouveau-Brunswick				Canada
Années de recensement	1996	2001	2006	2006
Population totale	738 130	729 495	729 995	
Âge médian	35,5	38,6	41,5	39,5
Rapport de dépendance global	<b>0,475</b>	<b>0,458</b>	<b>0,448</b>	0,457
Dépendance - jeunes	0,289	0,26	0,235	0,257
Dépendance – personnes âgées	0,186	0,198	0,214	0,2

La population du Nouveau-Brunswick est maintenant plus âgée que la moyenne canadienne. En effet, dans le recensement de 2006, l'âge médian au Nouveau-Brunswick était de 41,5 ans comparativement à 39,5 ans pour le Canada.

Pour comprendre et décrire la structure démographique, on utilise une mesure appelée rapport de dépendance. Les rapports de dépendance reposent sur l'idée voulant que les « jeunes » de moins de 15 ans sont vraisemblablement des personnes à charge et que les « personnes âgées » de plus de 65 ans sont vraisemblablement à la retraite.

Lorsqu'on compare le nombre de « jeunes » ou de « personnes âgées » au nombre de personnes « en âge de travailler » (entre 15 et 64 ans), ces rapports permettent de comparer plus facilement les structures démographiques en évolution dans le temps.

À première vue, le rapport de dépendance du Nouveau-Brunswick ne semble pas beaucoup changer. Entre les années de recensement 1996 à 2006, le rapport de dépendance global n'a baissé que légèrement. Toutefois, ce rapport masque un changement important dans la population où les proportions de jeunes diminuent rapidement et sont remplacées par les groupes de personnes âgées. Relativement aux rapports moyens canadiens, l'effectif de jeunes du Nouveau-Brunswick est plus petit et l'effectif de personnes âgées, plus grand.

Une autre façon de voir cette situation est d'examiner l'évolution des rapports de dépendance dans le temps. Le graphique ci-dessous montre les rapports de dépendance pour les mêmes données que celles présentées dans le graphique 1.

Dans les années 1920, l'effectif de personnes âgées était relativement faible comparativement à la population totale, de sorte que le rapport de dépendance était également faible. Par ailleurs, l'effectif de jeunes était relativement important comparativement à l'effectif de personnes en âge de travailler, de sorte que le rapport de dépendance était assez élevé. La période de guerre est fortement marquée par une baisse du rapport de dépendance des jeunes et le baby-boom d'après-guerre, par une forte augmentation des rapports. La croissance a été constante pour les groupes de personnes âgées tout au long de la période de recensement observée, ce qui se reflète par une hausse constante du rapport de dépendance.

#### Calcul des rapports de dépendance de la population

« Jeunes » = personnes de 0 à 14 ans

« Personnes en âge de travailler » = personnes de 15 à 64 ans

« Personnes âgées » = personnes de 65 ans et plus

Rapport de dépendance global = (jeunes + personnes âgées) / personnes en âge de travailler

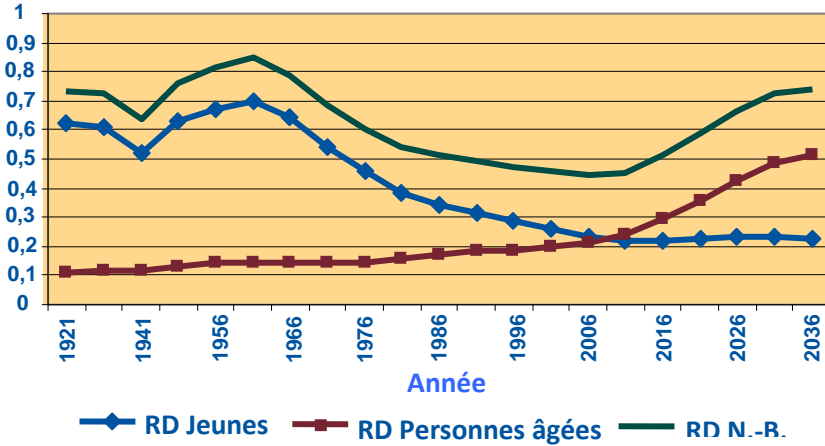
Rapport de dépendance des jeunes = jeunes / personnes en âge de travailler

Rapport de dépendance des personnes âgées = personnes âgées / personnes en âge de travailler

En 2006, le rapport de dépendance pour le N.-B. était de 0,448. Cela signifie que pour chaque personne en âge de travailler, il y a 0,448 personne à charge.

Les projections pour la population du N.-B. en 2036 annoncent un rapport de dépendance global de presque 0,74.

Graphique 2 : Rapports de dépendance au Nouveau-Brunswick  
Recensements de 1982 à 2006 et projections pour 2011 à 2036

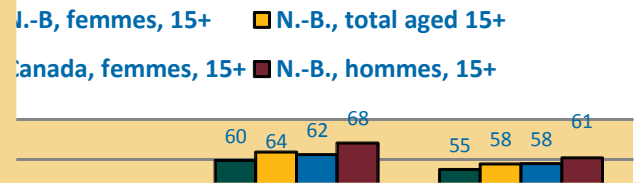


Le Nouveau-Brunswick se trouve à un carrefour démographique. Les enfants de l'après-guerre sont en train d'entrer dans des cohortes d'âge appartenant aux catégories de personnes âgées. Vu qu'il y a eu tellement d'enfants du baby-boom, le rapport de dépendance des personnes âgées est sur le point d'augmenter de façon spectaculaire. L'effectif de jeunes ne va pas compenser ces tendances. Avec la convergence de ces deux tendances, on risque d'assister à un ralentissement de la croissance économique sous l'effet de la diminution de la population active.

### Femmes (15 ans et plus) Source : EPA, 2010

- Les femmes ont un taux d'activité plus faible que celui des hommes au Nouveau-Brunswick (59,5 % contre 68,1 %) et dans l'ensemble du Canada (62,4 % contre 71,7 %).
- Les taux d'emploi des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, soit un écart de plus de 5,8 points de pourcentage.
- Les femmes ont un taux de chômage plus faible que celui des hommes, tant au Nouveau-Brunswick que dans l'ensemble du Canada.
- Au N.-B., le travail à temps partiel compte pour une plus grande part de l'emploi chez les femmes (21,2 %) que chez les hommes (9,6 %). La proportion de l'emploi féminin qui est constituée de travail à temps partiel est plus faible au N.-B. qu'au Canada dans son ensemble (27,3 %).
- Les femmes et les hommes au N.-B. ont des niveaux d'instruction semblables; toutefois, les femmes comptent une part quelque peu plus faible de personnes ayant obtenu moins qu'un diplôme d'études secondaires (23,6 %) que les hommes (26,1 %) et une part quelque peu plus élevée de certificats ou de diplômes d'études postsecondaires (47,8 % et 45,3 % respectivement).
- Le revenu annuel moyen est de 32 712,68 \$ pour les femmes et de 42 131,96 \$ pour les hommes.

Graphique 3 : Caractéristiques de la population active de la femme au Nouveau-Brunswick



	N.-B., femmes, 15+	N.-B., hommes, 15+
Population	318 300	298 400
Population active	189 300	203 200
Emploi	174 900	181 200
Emploi à temps plein	137 900	163 800
Emploi à temps partiel	37 000	17 400
Chômage	14 400	22 000
Inactifs	129 000	95 200
Taux de chômage	7,6	10,8
Taux d'activité	59,5	68,1
Taux d'emploi	54,9	60,7

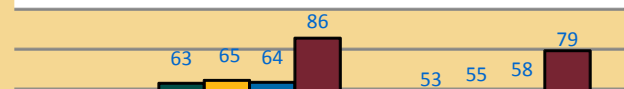


### Jeunes (15 à 24 ans) Source : EPA, 2010

- Les jeunes au Nouveau-Brunswick ont un taux de chômage beaucoup plus élevé (16 %) que celui des autres travailleurs de la province et des jeunes de l'ensemble du Canada (15 %).
- Les jeunes du N.-B. ont un taux d'activité (63 %) légèrement inférieur à celui de la population en âge de travailler (15 ans et plus) au N.-B. (64 %); toutefois, ils ont un taux de chômage plus bas (53 % comparativement à 58 %).
- Les caractéristiques de la population active chez la population de base en âge de travailler (25 à 54 ans) sont beaucoup plus fortes que chez les jeunes (15 à 24 ans).
- L'emploi chez les jeunes représente 13,6 % de l'emploi total au N.-B. et 14,9 % de la population totale en âge de travailler.
- La majorité des jeunes qui ont un emploi travaillent à temps plein; toutefois, la proportion de jeunes qui travaillent à temps partiel (39,6 %) est plus élevée que dans bien d'autres groupes.

### Figure 4 : Caractéristiques de la population active de la jeunesse au Nouveau-Brunswick

Population, jeunes, 15-24  
Canada, jeunes 15-24  
Population, total, 15+  
Population de base en âge de travail 25-54

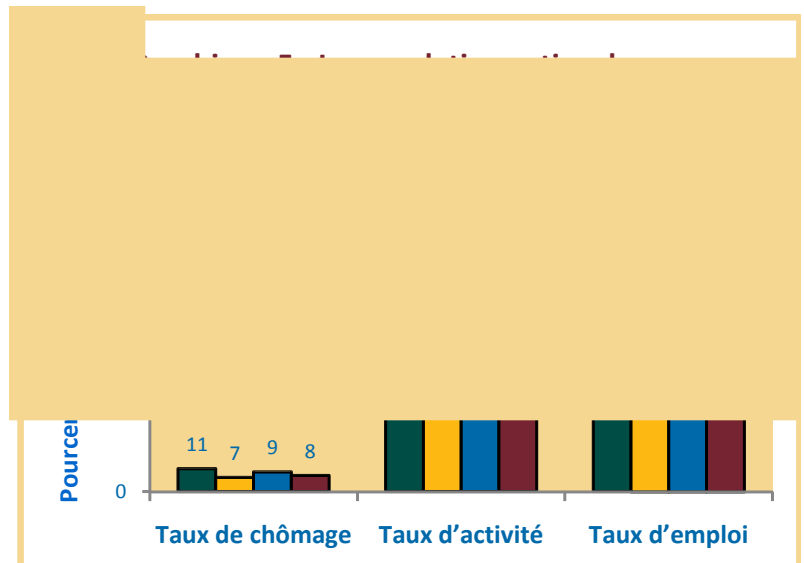


- La proportion de jeunes qui ont moins qu'un diplôme d'études secondaires (37,5 %) est beaucoup plus élevée que celle de la population en âge de travailler (15 ans et plus) ayant moins qu'un diplôme d'études secondaires (24,8 %).
- La proportion de jeunes qui ont un diplôme d'études secondaires comme niveau d'instruction le plus élevé est semblable à celle de la population en âge de travailler.
- La proportion de jeunes ayant fait des études postsecondaires (21,3 %) est beaucoup plus élevée que celle de la population en âge de travailler (8,3 %); toutefois, la proportion de jeunes ayant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires est beaucoup moins élevée (19,2 % et 46,6 % respectivement).
- Les jeunes du Nouveau-Brunswick ont des niveaux d'instruction semblables à ceux des jeunes du Canada.
- Le revenu annuel moyen est de 18 496,40 \$ pour les jeunes et de 37 358,36 \$ pour la population en âge de travailler (15 ans et plus).

	N.-B., jeunes 15-24	N.-B., total 15+
Population	91 900	616 800
Population active	57 900	392 500
Emploi	48 500	356 100
Emploi à temps plein	29 300	301 700
Emploi à temps partiel	19 200	54 400
Chômage	9 400	36 400
Inactifs	34 000	224 200
Taux de chômage	16,2	9,3
Taux d'activité	63,0	63,6
Taux d'emploi	52,8	57,7

### Travailleurs âgés (55-64) Source : EPA, 2010

- Les travailleurs âgés au N.-B. ont des taux d'emploi (52 %) et d'activité (58 %) inférieurs à ceux des travailleurs âgés ou de la population en âge de travailler dans l'ensemble du Canada.
- Il y a de grands écarts dans les taux d'activité (28 %) et d'emploi (27 %) entre les travailleurs âgés et la population de base en âge de travailler (25 à 54 ans) au N.-B.
- La majorité des travailleurs âgés travaillent à temps plein, tandis que 17,6 % travaillent à temps partiel.
- La proportion de travailleurs âgés ayant moins qu'un diplôme d'études secondaires (25,5 %) est quelque peu plus élevée que celle de la population en âge de travailler (24,8 %), tandis que la proportion de travailleurs âgés ayant un diplôme d'études secondaires est légèrement plus faible (20,0 % contre 20,3 %).



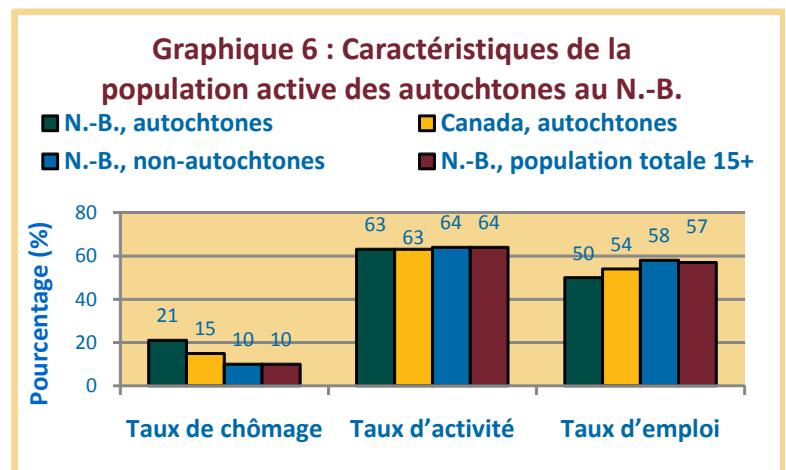
- La proportion de travailleurs âgés ayant fait des études postsecondaires est plus faible que chez la population en âge de travailler (4,6 % et 8,3 % respectivement); la proportion de travailleurs âgés ayant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires (50,1 %) est légèrement plus élevée que celle de la population en âge de travailler (46,6 %), tandis qu'elle est considérablement plus faible que chez la population de base en âge de travailler, entre 25 et 54 ans (57,8 %).
- Les travailleurs âgés ont un revenu annuel moyen de 37 499,80 \$, ce qui est légèrement supérieur à celui de la population en âge de travailler (37 358,36 \$).

	N.-B., travailleurs âgés 55-64	N.-B., population totale en âge de travailler 15+
Population	107 200	616 800
Population active	62 800	392 500
Emploi	56 300	356 100
Emploi à temps plein	46 400	301 700
Emploi à temps partiel	9 900	54 400
Chômage	6 600	36 400
Inactifs	44 400	224 200
Taux de chômage	10,8	9,3
Taux d'activité	58,05	63,6
Taux d'emploi	52	57,7



## Autochtones Source : Recensement de 2006

- Les Autochtones représentent 2,4 % (17 655 personnes) de la population du Nouveau-Brunswick (2006).
- Au Nouveau-Brunswick, les Autochtones ont un taux de chômage (21 %) beaucoup plus élevé que celui de la population non autochtone (10 %), et ce, même si les taux d'activité des deux groupes sont presque égaux.
- Il est évident que les Autochtones se heurtent à des obstacles à l'emploi qui vont bien au-delà des obstacles à l'accroissement de la participation au marché du travail.

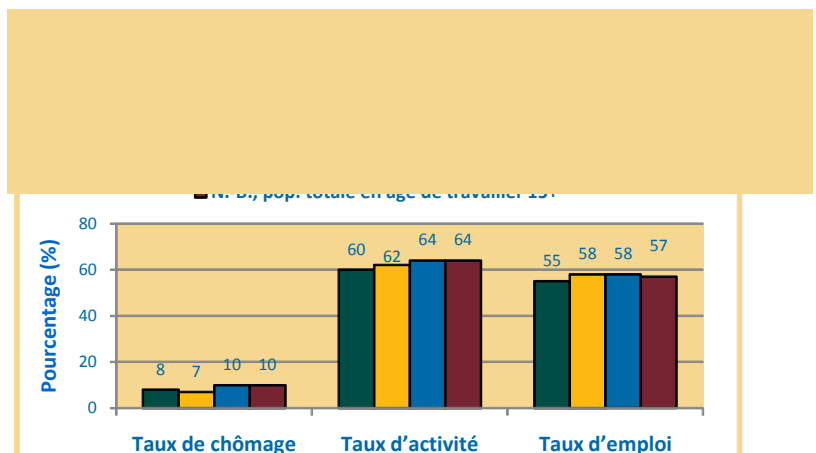


- La population autochtone du N.-B. se situe au-dessous de la moyenne nationale pour les Autochtones en ce qui a trait aux taux de chômage et d'emploi.
- Au N.-B., les Autochtones comptent une proportion beaucoup plus élevée (21 %) comparativement à 15 %) de personnes ayant moins qu'un diplôme d'études secondaires (39,2 %) que chez la population non autochtone (29,2 %).
- Les Autochtones sont également moins nombreux à avoir un diplôme d'études secondaires (21 % comparativement à 26,1 %).
- Les Autochtones au N.-B. ont une plus forte proportion de certificats de métier d'une école de métiers ou à la suite d'une période d'apprentissage (14,6 %) que la population non autochtone (10,7 %); par ailleurs, le taux d'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'études collégiales est semblable (16 % et 17,6 % respectivement).
- Il existe un écart important dans les taux d'obtention de grades universitaires entre les Autochtones (9,1 %) et la population non autochtone (16,4 %).
- Le revenu annuel moyen pour les Autochtones de la province est de 19 549 \$, comparativement à 28 643 \$ pour les non-Autochtones.

	N.-B., Autochtones	N.-B., non- Autochtones
Population	13 200	588 220
Population active	8 280	374 685
Emploi	6 555	338 215
Chômage	1 720	36 475
Inactifs	4 920	213 535
Taux de chômage	20,8	9,7
Taux d'activité	62,7	63,7
Taux d'emploi	49,7	57,5

### Immigrants Source : Recensement de 2006

- En 2006, on comptait 26 400 immigrants au N.-B., dont 24 605 faisaient partie de la population active (15 ans et plus).
- Au N.-B., les immigrants accusent un certain retard par rapport à la population non immigrante en ce qui a trait aux taux d'activité et d'emploi; toutefois, les immigrants ont un taux de chômage inférieur à celui de la population non immigrante.



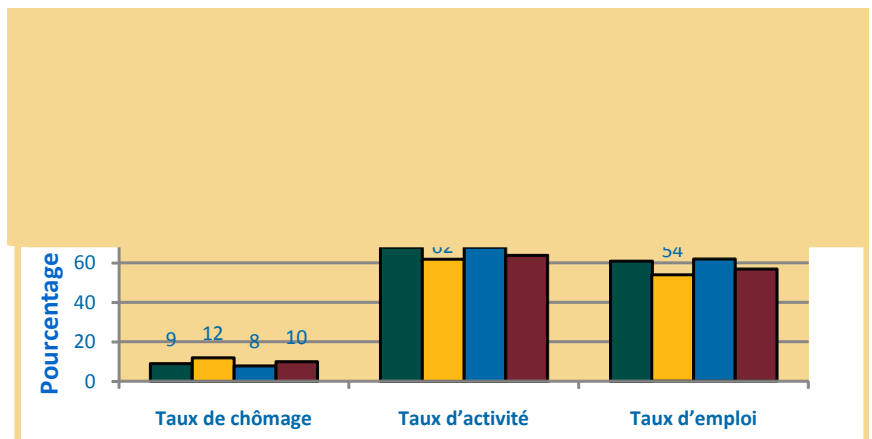
- Les caractéristiques de la population active chez les immigrants au N.-B. sont relativement proches de celles des immigrants dans l'ensemble du Canada.
- Au N.-B., la proportion d'immigrants (17 %) ayant moins qu'un diplôme d'études secondaires est inférieure à celle de la population non immigrante (30 %).
- La proportion de personnes ayant des diplômes d'études secondaires, des certificats de métiers et des diplômes d'études collégiales est semblable entre les immigrants et les non-immigrants.
- Une proportion beaucoup plus importante de la population immigrante (32 %) au N.-B. a un grade universitaire, comparativement à la population non immigrante (15 %).
- Le revenu moyen pour les immigrants de la province est de 32 607 \$, ce qui est plus élevé que dans le cas des non-immigrants (28 313 \$).

	N.-B, immigrants	N.-B., non-immigrants
Population	24 605	574 550
Population active	14 665	367 235
Emploi	13 520	330 300
Chômage	1 140	36 930
Inactifs	9 945	207 315
Taux de chômage	7,8	10,1
Taux d'activité	59,6	63,9
Taux d'emploi	54,9	57,5



### Minorités visibles Source : Recensement de 2006

- Au N.-B., les caractéristiques de la population active sont plus fortes chez les minorités visibles immigrantes que chez les minorités non visibles, tandis que les taux d'emploi, d'activité et de chômage sont légèrement plus faibles chez les minorités visibles non immigrantes que chez les minorités non visibles.



- Les caractéristiques de la population active des minorités visibles immigrantes au Nouveau-Brunswick sont comparables à celles des immigrants appartenant à des minorités visibles dans le reste du Canada.

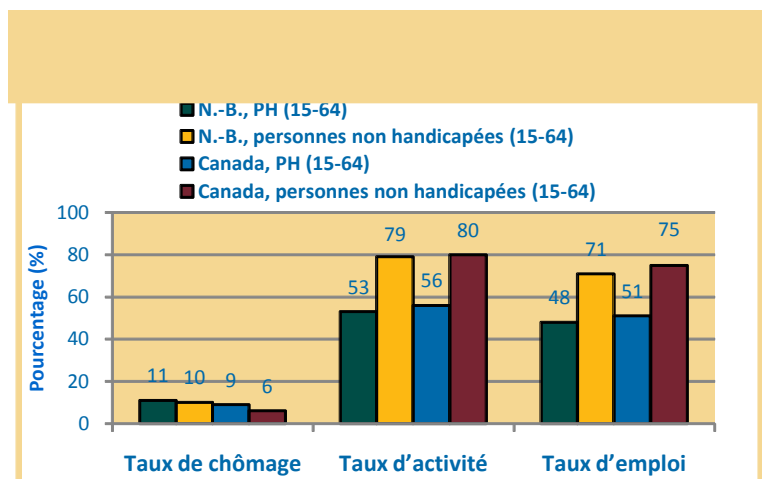
- Au N.-B., les minorités visibles non immigrantes ont des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés que ceux des minorités non visibles et des minorités visibles immigrantes.
- La proportion de personnes ayant moins qu'un diplôme d'études secondaires au N.-B. est égale chez les minorités visibles (30 %) et les minorités non visibles (30 %), mais beaucoup plus faible chez les minorités visibles immigrantes (14 %).
- La proportion de personnes à avoir un diplôme d'études secondaires comme niveau d'instruction le plus haut atteint est plus forte chez les minorités visibles (31 %) que chez les minorités non visibles (26 %) ou les minorités visibles immigrantes (18 %).
- La proportion de personnes à avoir un grade universitaire est égale chez les minorités visibles et les minorités non visibles (15 %), mais beaucoup plus élevée chez les minorités visibles immigrantes (53 %).

	N.-B., minorités visibles, immigrantes	N.-B., minorités visibles, non-immigrantes	N.-B., minorités non visibles
Population	5 130	3 505	591 455
Population active	3 465	2 160	376 865
Emploi	3 150	1 900	339 290
Chômage	320	260	37 580
Inactifs	1 660	1 345	214 590
Taux de chômage	9,2	12,0	10,0
Taux d'activité	67,5	61,6	63,7
Taux d'emploi	61,4	54,2	57,4



### Personnes handicapées (15-64) Source : Recensement de 2006

- Les personnes handicapées représentent environ 10 % de la population active entière au Nouveau-Brunswick (33 790 des 337 620 personnes ayant un emploi).
- Les personnes handicapées ont un taux d'activité beaucoup plus faible que celui des personnes non handicapées au Nouveau-Brunswick (53,4 % contre 79,4 %) et dans l'ensemble du Canada (56,2 % contre 82 %).

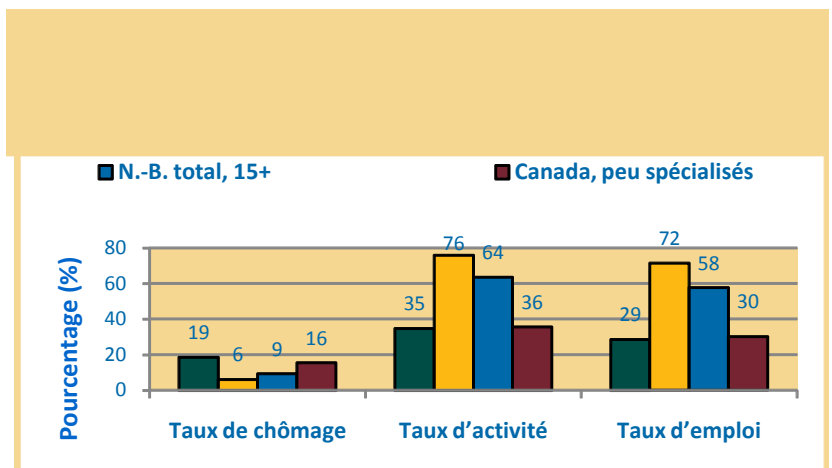


- Les taux d'emploi chez les personnes handicapées sont considérablement plus faibles que ceux des personnes non handicapées, l'écart étant de plus de 26 points de pourcentage (53,4 % comparativement à 79,4 %).
- Les personnes handicapées ont un taux de chômage plus élevé que celui des personnes non handicapées, tant au Nouveau-Brunswick que dans l'ensemble du Canada.
- La proportion de personnes ayant moins qu'un diplôme d'études secondaires est plus élevée chez les personnes handicapées (33,5 %) que chez les personnes non handicapées (23,2%); toutefois, la proportion de personnes à avoir un diplôme d'études secondaires comme niveau d'instruction le plus haut atteint est plus élevée chez les personnes non handicapées (27,3 %) que chez les personnes handicapées (23,4 %).
- La proportion de personnes à avoir un certificat de métier d'une école de métiers ou à la suite d'une période d'apprentissage est plus forte chez les personnes handicapées (13 %) que chez les personnes non handicapées (10,3 %).
- Les personnes non handicapées (36,8 %) sont beaucoup plus nombreuses que les personnes handicapées (29,3 %) à avoir un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires.

	N.-B., personnes handicapées, 15+	N.-B., personnes non handicapées, 15+
Population	70 950	423 670
Population active	37 910	336 420
Emploi	33 790	303 830
Chômage	4 110	32 590
Inactifs	33 040	87 250
Taux de chômage	10,8	9,7
Taux d'activité	53,4	79,4
Taux d'emploi	47,6	71,7

### Travailleurs peu spécialisés Source : EPA, 2010

- Les caractéristiques de la population active, à l'échelle provinciale et nationale, sont beaucoup plus faibles chez les personnes peu spécialisées (ayant moins qu'un diplôme d'études secondaires) que chez les personnes très spécialisées (ayant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires).



- Au N.-B., le taux de chômage est beaucoup plus élevé chez les personnes peu spécialisées (19 %) que chez les personnes très spécialisées (6 %).
- Les taux d'activité et d'emploi sont beaucoup plus faibles chez les personnes peu spécialisées que chez les personnes très spécialisées.
- Le N.-B. a une plus forte proportion de personnes en âge de travailler ayant moins qu'un diplôme d'études secondaires (24,8 %) que le Canada dans son ensemble (20.2 %).
- Le Canada a une plus forte proportion de sa population en âge de travailler (51,8 %) ayant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires que le Nouveau-Brunswick (46,6 %).
  - La proportion de la population en âge de travailler ayant fait des études postsecondaires est semblable au N.-B. et au Canada.

	Moins qu'un diplôme d'études secondaires	Total – tous les niveaux d'instruction
Population	153 000	616 800
Population active	57 900	392 500
Emploi	47 700	356 100
Emploi à temps plein	33 400	301 700
Emploi à temps partiel	14 200	54 400
Chômage	10 200	36 400
Inactifs	95 000	224 200
Taux de chômage	18,6	9,3
Taux d'activité	34,8	63,6
Taux d'emploi	28,6	57,7



## **Annexe 2 : La demande future du Nouveau-Brunswick sur le marché du travail**

Depuis la deuxième moitié de 2008, le monde fait face à la pire crise économique et financière des soixante dernières années. L'effondrement d'institutions financières internationales a déclenché une récession à laquelle aucun pays ou région n'a échappé.

Cet environnement a eu un effet important sur les économies et les marchés du travail de toutes les provinces canadiennes. Heureusement, le Nouveau-Brunswick a assez bien tiré son épingle du jeu au cours du dernier ralentissement économique. La plupart des indicateurs économiques du Nouveau-Brunswick ont affiché un rendement modestement supérieur à ceux du Canada en 2009. Le Nouveau-Brunswick est l'une de trois provinces seulement à avoir enregistré une hausse au chapitre de l'emploi. La croissance des gains hebdomadaires moyens a dépassé la moyenne nationale pour la quatrième année consécutive et le PIB réel au Nouveau-Brunswick n'a baissé que de 0,5 % en 2009 comparativement à 2,6 % pour l'ensemble du Canada.

Toutefois, il est important de ne pas perdre de vue les changements démographiques qui se dessinent à l'horizon. L'âge médian de la population du Nouveau-Brunswick continue d'augmenter plus rapidement que la moyenne nationale. Par ailleurs, la population de jeunes diminue, ces derniers quittant la province faute de perspectives d'emploi intéressantes. Même si la population du Nouveau-Brunswick a augmenté au cours des douze derniers trimestres, il y a encore deux grands défis démographiques menaçants. Tout d'abord, la croissance de la population dans la province ne suit pas la cadence du reste du pays et, vu que la plupart des transferts fédéraux sont fondés sur le nombre d'habitants, cela crée des défis financiers importants pour les futurs gouvernements provinciaux. Deuxièmement, le gros de la génération des baby-boomers approche rapidement de l'âge de la retraite, ce qui va donner lieu à des départs à la retraite et à des pressions de recrutement sans précédent pour de nombreuses entreprises et organisations de la province.

### **Analyse provinciale**

Dans la province, on s'attend à voir environ 77 358 débouchés au cours des dix ans allant de 2008 à 2018. Vu que l'emploi global au cours de cette période devrait diminuer de 5 200 postes, on peut supposer sans trop risquer de se tromper que le gros des débouchés se fera par attrition (demande de remplacements) et non par la croissance de nouveaux emplois (expansion au-dessus des niveaux existants).

Entre 2008 et 2018, six branches d'activité (foresterie; mines; services professionnels, scientifiques et techniques; gestion, services administratifs et autres services de soutien; soins de santé et assistance sociale; information, culture et loisirs; administrations publiques) devraient connaître une expansion d'environ 13 730 postes, tandis que les onze autres branches devraient connaître une baisse d'environ 18 930 postes, soit une perte nette de 5 200 postes dans l'ensemble. Cela signifie que seulement 17,7 % (13 730) de ces débouchés prévus devraient être de nouvelles possibilités d'emploi créées par une croissance des branches d'activité. Plus de 82 % (63 628) des débouchés totaux prévus pour cette période seront un résultat de l'attrition (demande de remplacements). Le taux de croissance annuel moyen prévu pour toutes les professions est de -0,1 %.

Plus de trois quarts (78,1 %) des débouchés totaux prévus entre 2008 et 2018 (par suite d'une combinaison de nouvelle croissance et d'attrition) devraient nécessiter une forme quelconque d'études postsecondaires.

### Analyse sectorielle

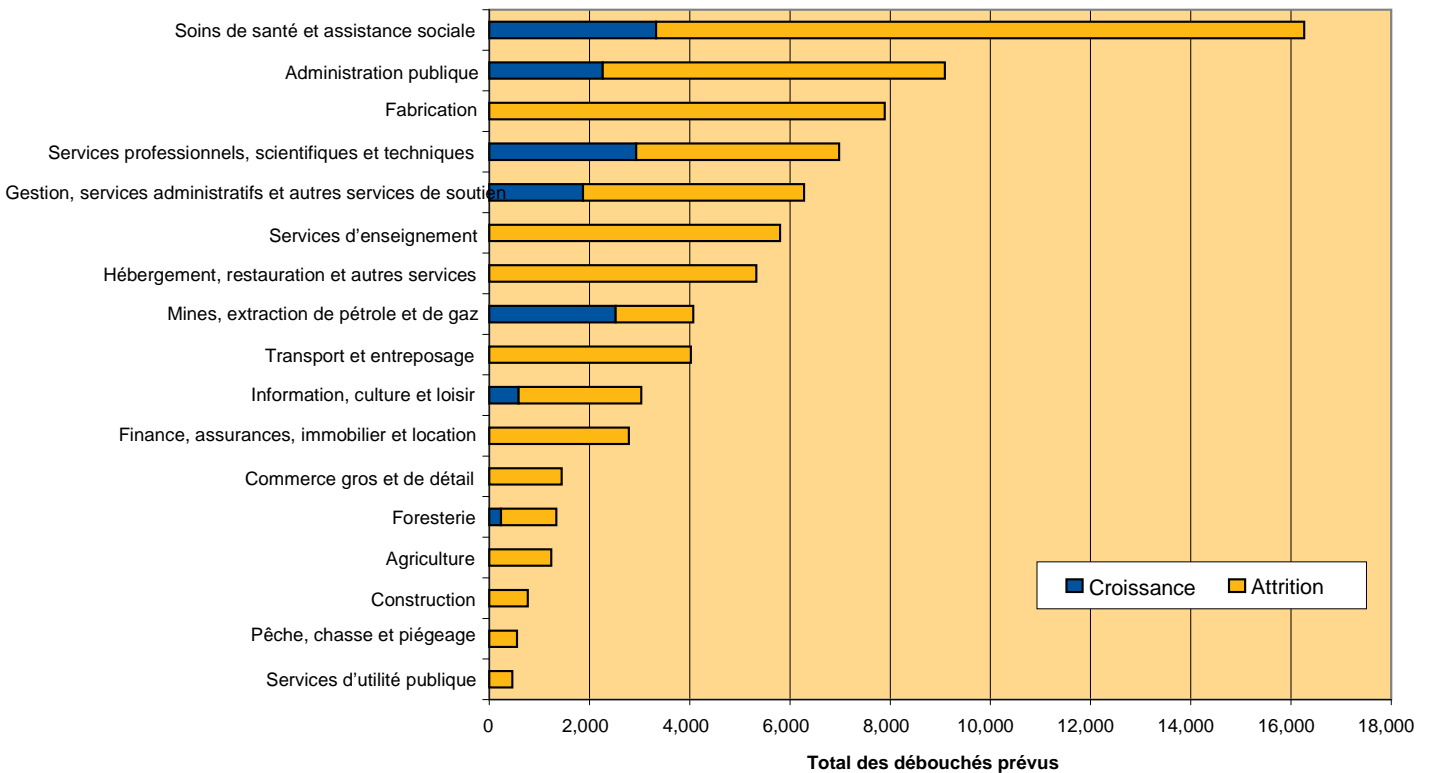
Au niveau sectoriel, la demande d'emplois devrait croître dans seulement six branches d'activité. Les secteurs des services et des biens devraient perdre plus d'emplois qu'ils n'en créent au cours de la période de prévision. Les branches d'activité qui devraient connaître les taux de croissance les plus rapides sont celles des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz; des services professionnels, scientifiques et techniques; et des administrations publiques. La demande d'emplois devrait se contracter pour certains groupes, dont ceux des services d'utilité publique; de la construction; du commerce de gros et de détail; et de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.

#### CROISSANCE PRÉVUE DE LA DEMANDE D'EMPLOIS PAR SECTEUR ET PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ POUR LE N.-B., 2008-2018

Branche d'activité	Nouveaux emplois	Croissance annuelle moyenne de l'emploi
Agriculture	-9	0,0 %
Foresterie	231	0,6 %
Pêche, chasse et piégeage	-1	0,0 %
Mines et extraction de pétrole et de gaz	2 522	4,2 %
Services d'utilité publique	-655	-1,4 %
Construction	-4,137	-1,9 %
Fabrication	-721	-0,2 %
<b>Total – Secteur de la production de biens</b>	<b>-2 768</b>	<b>-0,3 %</b>
Commerce de gros et de détail	-8 120	-1,5 %
Transport et entreposage	-975	-0,5 %
Finance, assurances, immobilier et location	-1 216	-0,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	2 930	1,6 %
Gestion, services administratifs et autres services de soutien	1 869	0,9 %
Services d'enseignement	-1,073	-0,4 %
Soins de santé et assistance sociale	3 327	0,6 %
Information, culture et loisirs	585	0,5 %
Hébergement et services de restauration	-2 023	-0,5 %
Administrations publiques	2 265	0,9 %
<b>Total – Secteur des services</b>	<b>-2 431</b>	<b>-0,1 %</b>
<b>Ensemble des branches d'activité</b>	<b>-5 200</b>	<b>-0,1 %</b>

L'autre composante importante de la demande future d'emplois, outre la croissance de l'emploi dans les différentes branches d'activité, est la nécessité de remplacer les travailleurs qui quittent la population active de façon permanente en raison de leur retraite ou de leur décès (attrition). Comme le présente le prochain graphique, la pression exercée par la demande de remplacements ne se fera pas sentir également dans l'ensemble des branches d'activité. Au Nouveau-Brunswick, certaines branches d'activité devraient faire face à une pression considérable pour remplacer les travailleurs âgés qui vont prendre leur retraite au cours de la période visée. Par exemple, selon les projections, les débouchés totaux dans un certain nombre de secteurs seront entièrement fondés sur l'attrition parce qu'un certain nombre de branches d'activité devraient avoir une croissance négative au chapitre de l'emploi au cours de la période de projection. Il y a d'autres branches d'activité, notamment les soins de santé et l'assistance sociale et les administrations publiques, qui devraient avoir besoin d'un grand nombre de nouveaux travailleurs afin de remplacer les départs permanents par attrition.

**GRAPHIQUE 11 : PRESSION DE L'ATTRITION PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ, AU N.-B., 2008-2018**



### Analyse des professions

D'après les données sur les professions, de nouveaux emplois ne devraient être créés que dans cinq des dix grands regroupements professionnels. Les cinq regroupements professionnels qui devraient connaître une croissance de l'emploi sont les professions du secteur de la santé, les professions propres au secteur primaire, les professions propres aux secteurs de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique, les professions des sciences naturelles et appliquées et les professions des secteurs des arts, de la

culture, des sports et des loisirs. Ensemble, ces cinq regroupements devraient ajouter 13 876 nouveaux emplois au marché du travail pendant la période envisagée; Malheureusement, les cinq autres grands regroupements professionnels devraient perdre 19 076 emplois au cours de la période de prévision, pour une perte nette de 5 200 emplois.

L'autre composante importante de la demande future d'emplois professionnels est la nécessité de remplacer les travailleurs qui quittent la population active de façon permanente par attrition. Les cinq grands regroupements professionnels qui ne devraient pas contribuer à la croissance des nouveaux emplois (sciences sociales, enseignement, administration publique et religion; affaires, finance et administration; métiers, transport et machinerie; ventes et services; gestion) devraient compter pour 54,5 % de l'ensemble des débouchés (nouveaux emplois plus attrition) trouvés dans la province au cours de la période de prévision.

**CROISSANCE ET ATTRITION PRÉVUES DE LA DEMANDE D'EMPLOIS, PAR GRAND REGROUPEMENT PROFESSIONNEL  
POUR LE N.-B., 2008-2018**

Grand regroupement professionnel	Taux de croissance annuel moyen	Nombre total de nouveaux emplois	Attrition	Débouchés totaux	Part des débouchés totaux
Santé	2,5 %	8 501	8 211	16 711	21,6 %
Professions propres au secteur primaire	1,5 %	2 349	3 642	5 991	7,7 %
Professions propres aux secteurs de la transformation, fabrication et services d'utilité publique	1,2 %	1 971	4 638	6 609	8,5 %
Sciences naturelles et appliquées	0,4 %	888	3,597	4 485	5,8 %
Arts, culture, sports et loisirs	0,2 %	168	1 273	1 441	1,9 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	-0,2 %	-593	7 236	6 643	8,6 %
Affaires, finance et administration	-0,5 %	-3 157	17 462	14 305	18,5 %
Métiers, transport et machinerie	-0,6 %	-3 513	12 553	9 040	11,7 %
Ventes et services	-1,0 %	-8 380	15 383	7 003	9,1 %
Gestion	-1,1 %	-3 433	8 563	5 129	6,6 %
<b>Ensemble des professions</b>	<b>-0,1 %</b>	<b>-5 200</b>	<b>82 557</b>	<b>77 358</b>	<b>100,0 %</b>

## Formation postsecondaire

Un facteur important qui sous-tend le virage vers une économie fondée sur le savoir est la demande de compétences accrues et supérieures. En particulier à une époque où la technologie avance rapidement, il sera essentiel pour les travailleurs du Nouveau-Brunswick de faire des études supérieures et d'acquérir davantage de compétences techniques afin de pouvoir soutenir la concurrence mondiale. Heureusement, la proportion de la population qui atteint un niveau d'instruction plus élevé au Nouveau-Brunswick augmente au fil des années (voir le graphique suivant). En 2009, 54,3 % de la population en âge de travailler au N.-B. avaient au moins une certaine formation postsecondaire. Toutefois, le nombre de travailleurs ayant une formation postsecondaire devra augmenter à un rythme encore plus rapide pour répondre aux besoins futurs. Les projections les plus récentes indiquent qu'en moyenne plus de 78,1 % des débouchés prévus au cours de la prochaine décennie (2007-2018) devraient nécessiter au moins une certaine formation postsecondaire (SPPC, Prévisions pour le N.-B., 2009). De plus, la concurrence à l'égard des travailleurs de talent ne devrait que s'intensifier, au fur et mesure que les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre sont éliminés ou réduits.

GRAPHIQUE 12 : NIVEAU D'INSTRUCTION AU NOUVEAU-BRUNSWICK : 1990 À 2009

