



Nouveau-Brunswick
Perspectives du marché du travail
2018-2027



Table des matières

À propos du présent document.....	2
Le PIB réel	2
La démographie	3
La population active.....	6
Les emplois disponibles	7
Aperçu.....	7
Emplois disponibles par secteur	9
Emplois disponibles par grande catégorie professionnelle.....	10
Emplois disponibles par niveau de compétence	11

À propos du présent document

Le présent document offre une prévision du marché du travail Nouveau-Brunswick sur dix ans (de 2018 à 2027) axée sur les types d'emplois, les industries et les compétences qui seront demandés au Nouveau-Brunswick dans les années à venir. Le but du présent document est de fournir des connaissances utiles aux personnes qui planifient l'avenir, y compris les employeurs, les municipalités, les chercheurs et les décideurs.

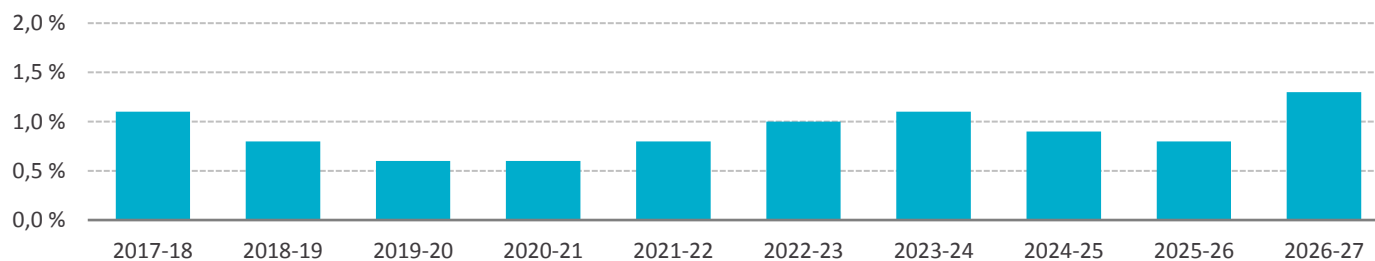
Le présent document offre une prévision prudente et réaliste des tendances ayant trait à l'économie et au marché du travail durant les dix prochaines années. Il est néanmoins important de garder à l'esprit que la capacité de prédiction du présent rapport est restreinte par de nombreux facteurs. Les prévisions sont basées sur une série d'hypothèses statistiques, économiques et démographiques et utilisent des sources de données fiables. En revanche, les modèles statistiques ne sont pas parfaits et l'économie est en constante évolution, en raison des événements imprévisibles qui surviennent régulièrement. Les lecteurs devraient être conscients que les prévisions ne sont que des estimations. Elles sont donc plus utiles pour démontrer des tendances générales que pour prédire des chiffres exacts.

Le PIB réel

L'impact de la grande récession de 2008-2009 a été ressenti sur le plan national; en revanche, bien que le redressement de l'ensemble du Canada ait été relativement rapide, le Nouveau-Brunswick et les autres provinces de l'Atlantique ont continué à éprouver des difficultés. Après avoir chuté de 1,4 % en 2009, le PIB réel du Nouveau-Brunswick a connu une croissance annuelle de seulement 0,2 % (en moyenne)¹ jusqu'en 2014. Alors que les trois autres provinces de l'Atlantique ont aussi connu une croissance relativement lente pendant cette période, leur PIB réel combiné a connu une moyenne annuelle de croissance de 1,0 % pendant cette période, largement supérieure à la croissance du Nouveau-Brunswick. Contrairement au Nouveau-Brunswick et aux autres provinces de l'Atlantique, l'ensemble du Canada a connu une croissance importante du PIB réel pendant cette période (2,6 % par an), grandement influencée par la croissance en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique. Plus récemment, la croissance du PIB réel s'est accrue au Nouveau-Brunswick. Entre 2014 et 2017, la province a connu une vraie croissance du PIB réel, soit une moyenne de 1,3 % par an (par rapport à 1,6 % à l'échelle nationale).

Avec relativement peu d'investissements privés (et relativement peu de projets d'envergure) à l'horizon, le PIB réel du Nouveau-Brunswick ne devrait connaître qu'une croissance modeste pendant les dix prochaines années, avec un taux de croissance annuel de 0,9 % en moyenne jusqu'en 2027. Cette croissance devrait être relativement constante, mais légèrement plus forte pendant la deuxième partie de la période de prévision, comme le montre le Figure 1. Cette légère croissance devrait être alimentée en grande partie par les dépenses de consommation (dépenses des ménages au chapitre des biens et services) et par les projets de construction (entre autres facteurs).

Figure 1 : Prévision – Croissance du PIB réel



¹La « moyenne » des taux de croissance du PIB réel mentionnée dans cette section représente les taux composés de croissance annuelle.

La démographie

Depuis quelques années, la croissance démographique du Nouveau-Brunswick est très modeste. Entre 2009 et 2018, la province a connu, en moyenne, un taux de croissance annuel de 0,3 % de sa population, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de croissance annuelle de 1,1 % au pays, mais conforme à la moyenne de croissance annuelle de 0,3 % de l'ensemble des trois autres provinces de l'Atlantique. L'augmentation modeste de la population du Nouveau-Brunswick est attribuable à la migration internationale, et elle demeure positive en dépit des niveaux nets de migration interprovinciale constamment négatifs et d'une variation naturelle nette de la population (les naissances moins les décès) très faible (et négatif ces dernières années).

À l'avenir, sa croissance démographique représentera un défi pour le Nouveau-Brunswick. Les taux de fertilité en baisse, l'accroissement de l'espérance de vie et le vieillissement de la génération du baby-boom (c'est-à-dire les enfants de la période d'après-guerre nés entre 1946 et 1965) ont tous été d'importants facteurs qui ont contribué aux changements radicaux que la structure de la population du Nouveau-Brunswick a connus depuis une vingtaine d'années. Aujourd'hui, la province fait face à une cohorte de personnes âgées plus importante que jamais, à une population type en âge de travailler (toutes les personnes âgées de 15 à 64 ans) et à une population d'enfants (âgée de 0 à 14 ans) en baisse constante. En 2018, l'âge médian de la population du Nouveau-Brunswick était de 45,9 ans, ce qui est nettement supérieur à l'âge médian canadien de 40,8 ans (et le deuxième plus élevé des provinces et des territoires).

La population du Nouveau-Brunswick devrait demeurer relativement stable au cours des prochaines années, avec un taux de croissance annuelle prévu, en moyenne, à 0,1 % jusqu'en 2027 (et une augmentation totale de 1,2 % prévue entre 2018 et 2027). Cette croissance devrait ralentir vers la fin de la période de prévision, en raison de la composition démographique de la province et du manque d'investissements privés (projets d'envergure) qui freinent sa croissance à long terme.

Figure 2 : Prédiction – Population relativement à 2018

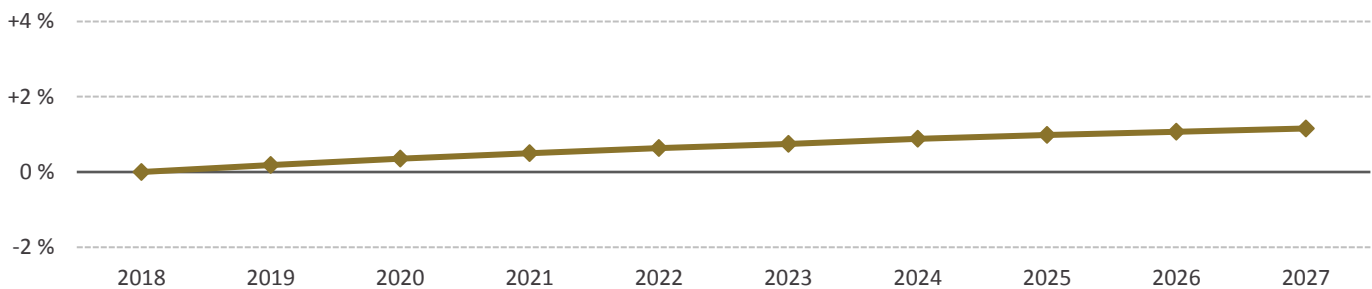
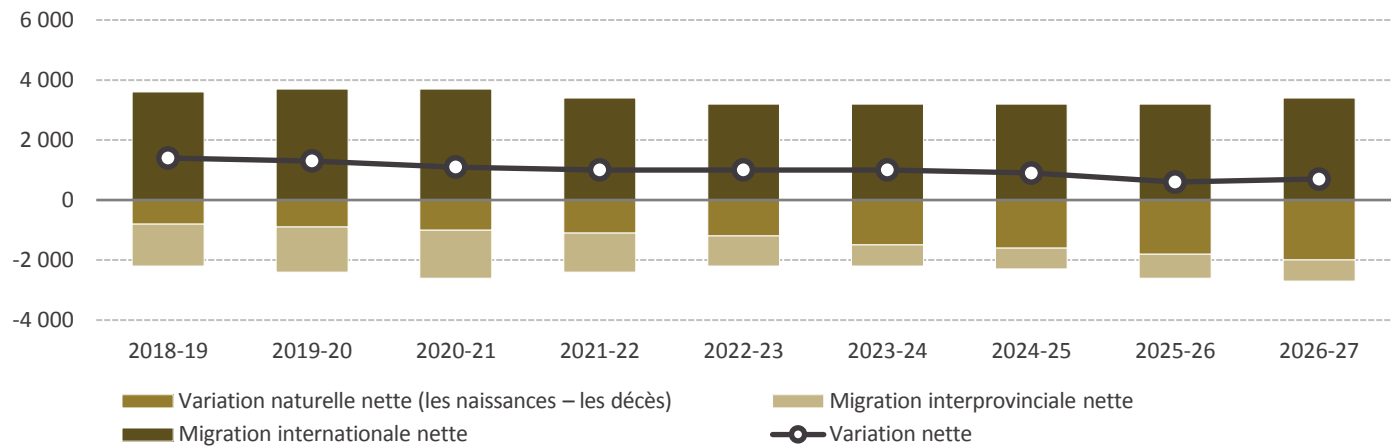


Figure 3 indique les sources de variation de la population pour la période visée. À cause de la poursuite du vieillissement de la province, la variation naturelle nette de la population (les naissances moins les décès) devrait demeurer négative pendant la période de prévision. En fait, cet écart devrait s'accroître, à cause du nombre de décès supérieur de 2 000 à celui des naissances jusqu'en 2027. Cela augmentera l'importance de la migration interprovinciale pour maintenir la population de la province et l'offre de main-d'œuvre. Le taux net de migration interprovinciale devrait demeurer négatif dans un avenir prévisible². À l'avenir, la principale source de croissance démographique de la province continuera d'être la migration internationale. Il continuera d'être important d'attirer et de retenir les migrants internationaux pour la province et ces derniers seront indispensables pour remplacer le grand nombre de travailleurs qui devraient prendre leur retraite d'ici quelques années.

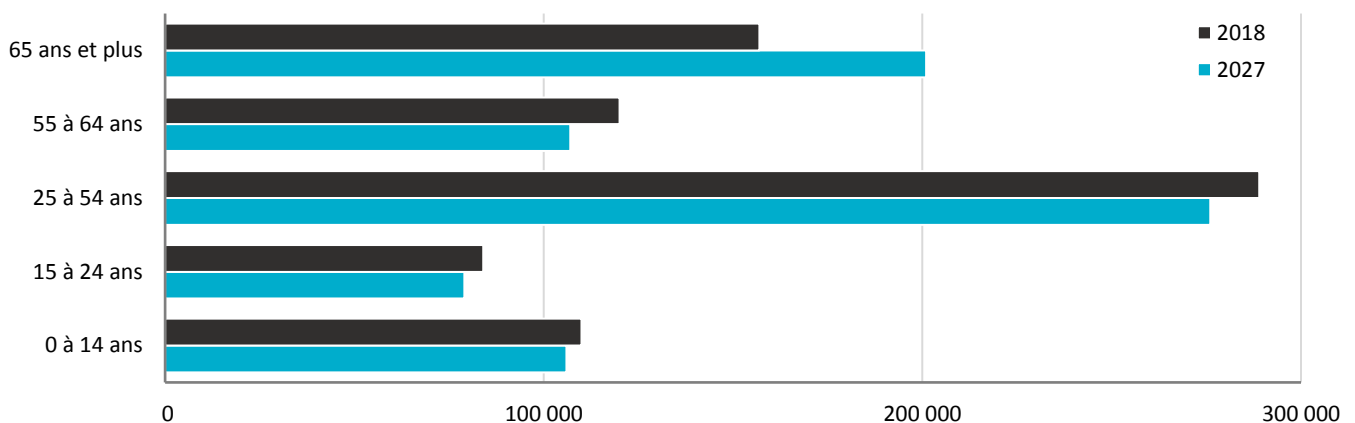
² Il importe de noter que les tendances de la migration interprovinciale, surtout parmi la population jeune en âge de travailler, peuvent changer rapidement, pour le meilleur ou pour le pire, en fonction de la conjoncture économique

Figure 3 : Prédiction – Sources de variation de la population



Les niveaux de la migration internationale prévus devraient certes être suffisamment élevés pour continuer d’accroître la population générale, néanmoins la population type en âge de travailler et la population infantile devraient continuer de diminuer, respectivement de 6,3 % et de 3,6 %, entre 2018 et 2027. En revanche, une croissance de 28 % de la population de la province âgée de 65 ans et plus est prévue pendant cette même période.

Figure 4 : Prédiction - Répartition selon l'âge (2018 et 2027)



D’ici 2027, il ne devrait y avoir que 2,3 résidents typiques en âge de travailler pour chaque résident âgé de 65 ans et plus dans la province, soit une baisse en comparaison avec 3,1 en 2018 et 4,5 en 2009. Les variations démographiques du Nouveau-Brunswick continueront d’alourdir le fardeau pesant sur la population occupée de la province qui devra soutenir les programmes sociaux et de soins de santé, lesquels devront vraisemblablement être étendus pour répondre aux besoins de la population vieillissante.

Figure 5 : Prédiction – Proportion d'aînés par rapport aux résidents typiques en âge de travailler



La majorité des pays développés connaissent une baisse ou une stagnation de leurs taux de naissance et l'accroissement continu de l'espérance de vie (principalement en raison des progrès de la médecine et des soins de santé). Ces tendances sont cependant plus prononcées au Nouveau-Brunswick que dans certaines autres parties du Canada où les jeunes migrants en âge de travailler sont toujours en proportions plus grandes.

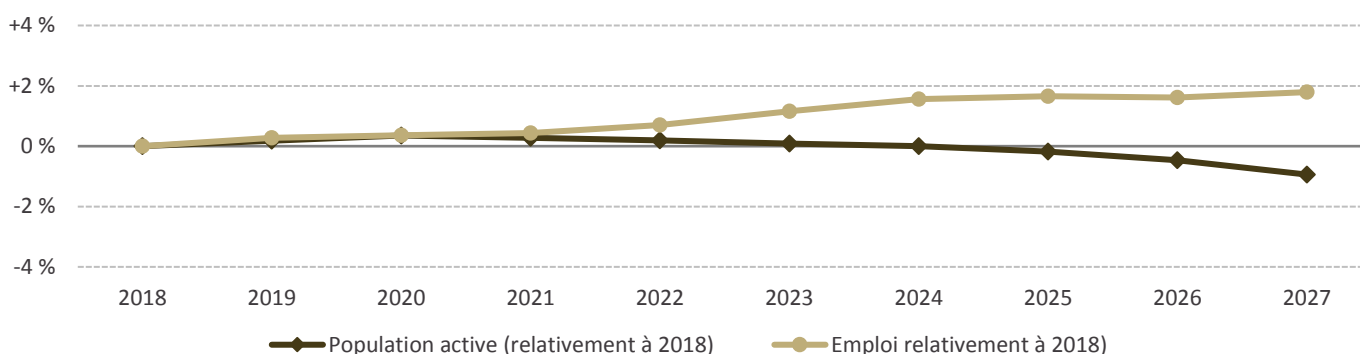
La population active

Au cours des dix dernières années, la province a connu une diminution de sa population active. Entre 2009 et 2018, la population active du Nouveau-Brunswick a diminué de 2,4 % (-0,3 % par année), comparativement à des augmentations de 1,4 % (+0,2 % par année) pour l'ensemble des autres provinces de l'Atlantique et de 8,6 % (+0,9 % par année) dans l'ensemble du pays. De même, l'emploi dans la province a baissé de 1,7 % pendant cette période (-0,2 % par année). Cette diminution de la population active (et du taux d'activité du marché du travail) dans la province n'était pas surprenante, étant donné la diminution de la population typique en âge de travailler et l'augmentation du nombre de retraités.

Ces dernières années (surtout depuis 2013), bien que les niveaux d'emploi soient demeurés relativement stables dans la province, le taux de chômage a baissé régulièrement. En 2018, le taux de chômage du Nouveau-Brunswick n'avait jamais été aussi bas, s'établissant à 8,0 %³. Cette tendance générale s'est produite dans tout le pays à cause du resserrement du marché du travail attribuable au nombre important de travailleurs âgés qui quittent la population active.

À l'avenir, une croissance modeste de l'emploi est prévue au Nouveau-Brunswick, avec une hausse de 1,8 % prévue entre 2018 et 2027 (+0,2 % par année), mais avec une diminution de 0,9 % de la population active d'ici 2027 (-0,1 % par année).

Figure 5 : Prédiction – Population active et emploi relativement à 2018



Ces tendances prévues sont conformes à ce qui se produit dans la province depuis plusieurs années, avec la poursuite du resserrement du marché du travail. Avec le départ à la retraite d'un nombre toujours plus élevé de travailleurs, il sera probablement moins difficile pour les demandeurs d'emploi de trouver du travail, à condition de posséder les compétences correspondant aux possibilités d'emploi. D'ici 2027, le taux de chômage du Nouveau-Brunswick devrait chuter à 5,8 %. En revanche, le resserrement du marché du travail pourra aussi présenter des défis pour les employeurs qui pourraient avoir plus de difficulté à trouver des employés qualifiés pour pourvoir les postes vacants. On suppose cependant que, à cause de la diminution du nombre de travailleurs disponibles sur le marché du travail, les employeurs s'adapteront davantage, par exemple en offrant des salaires et des prestations plus concurrentiels, ce qui devrait atténuer une telle difficulté.

³ Des statistiques comparables sont disponibles depuis 1976

Les emplois disponibles

Aperçu

Un grand nombre d'emplois disponibles est prévu entre 2018 et 2027 – environ 12 000 par année. Même si certains de ces emplois proviendront de la demande de main-d'œuvre d'expansion, la majorité d'entre eux (97,3 %) découleront de la demande de main-d'œuvre de remplacement (les décès et les départs à la retraite).

Sur le plan de l'offre, les nouveaux arrivants⁴ sur le marché du travail occuperont 55,0 % de ces emplois disponibles et que des travailleurs d'autres pays ou d'autres provinces occuperont 10,8 % du total des emplois disponibles. Il convient de noter que les chiffres totaux de la migration présentés dans le tableau ci-dessous diffèrent des statistiques traditionnelles sur ce chapitre. Bien que la « migration nette » désigne généralement le nombre total de personnes ajoutées ou perdues par une région/juridiction, à savoir le résultat net de la migration d'entrée et de la migration de sortie (indépendamment de la participation au marché du travail), les totaux présentés dans la Figure 6 représentent strictement l'ajout de travailleurs employés à temps plein pendant une année. Pour la migration totale (indépendamment de la participation au marché du travail), les prévisions reposent sur l'hypothèse selon laquelle la province gagne (en moyenne) environ 3 900 immigrants par année, mais perdra aussi environ 1 100 personnes à cause de la migration interprovinciale et environ 500 personnes à cause de l'émigration (personnes allant vivre dans d'autres pays) par année.

En plus des jeunes Néo-Brunswickois faisant leur entrée sur le marché du travail et des travailleurs d'autres pays ou d'autres provinces, on prévoit que les emplois disponibles restants, soit 34,2 % des emplois disponibles, seront résorbés par la combinaison de la baisse du taux de chômage, de la hausse de la participation au marché du travail et de l'augmentation de la productivité (p. ex. automatisation). Dans l'hypothèse des prévisions, cette demande sera comblée (et ces emplois disponibles seront pourvus), mais il est possible que l'offre de main d'œuvre prévue ne suffise pas à pourvoir les emplois disponibles prévus⁵, et, dans ce cas, il faudra encore plus d'immigrants et de travailleurs du reste du Canada pour combler la demande de main-d'œuvre.

Figure 6 : Prévisions – Emplois disponibles et sources d'offre (2018 à 2027)

	Total	% Share
Nombre total d'emplois disponibles	120 046	100,0 %
Demande d'expansion	3 228	2,7 %
Demande de remplacement (décès et départs à la retraite)	116 817	97,3 %
Sources d'offre	120 046	100,0 %
Nouveaux venus (jeunes personnes commençant à travailler)	66 067	55,0 %
Migration nette (travailleurs d'autres pays ou provinces)	12 905	10,8 %
Autres pays	19 368	16,1 %
Autres provinces	-6 463	-5,4 %
Autres	41 074	34,2 %

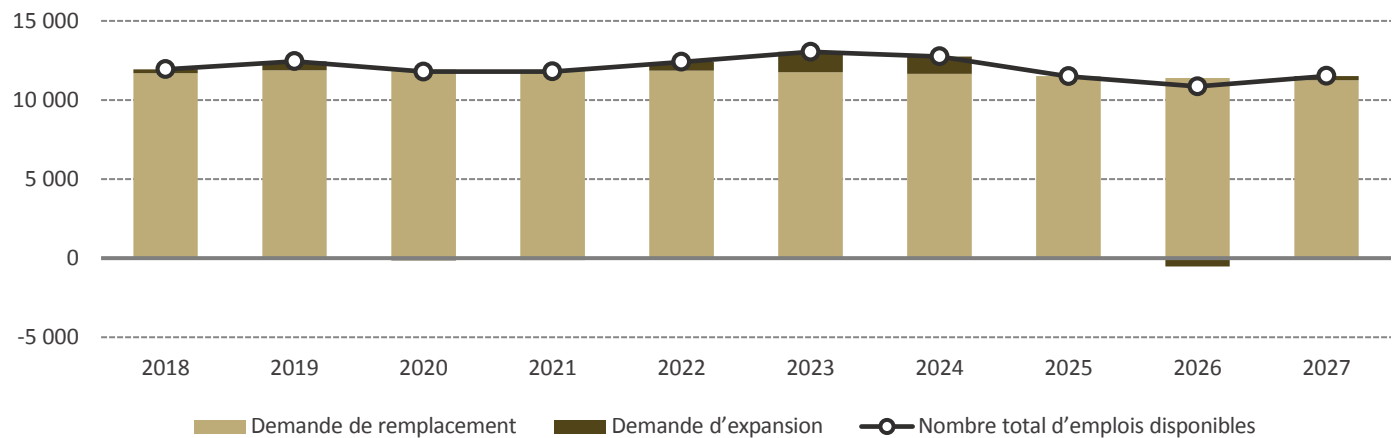
On part de l'hypothèse selon laquelle « les autres » exigences en matière d'offre de main d'œuvre seront satisfaites par la combinaison de la baisse du taux de chômage, la hausse de la participation au marché du travail et l'augmentation de la productivité.

⁴ Le terme « nouveau venu » désigne les personnes âgées de 15 à 30 ans qui font leur arrivée dans la population active.

⁵ Cela pourra se produire si, par exemple, les travailleurs sont moins disposés à déménager dans une autre partie du Nouveau-Brunswick pour trouver du travail que dans les prévisions ou si la participation au marché du travail n'augmente pas suffisamment.

Comme la Figure 7 le montre, le nombre total d'emplois disponibles devrait être relativement constant d'année en année, et affichera une petite pointe vers le milieu de la période visée, attribuable à la demande d'expansion. Cette demande d'expansion est notamment prévue en raison de la hausse de l'activité du secteur de la construction liée, entre autres, à des projets dans le domaine des soins de santé, comme les agrandissements d'hôpitaux à Moncton, à Saint John, à Fredericton et à Bathurst, ainsi que la modernisation de la centrale de Mactaquac.

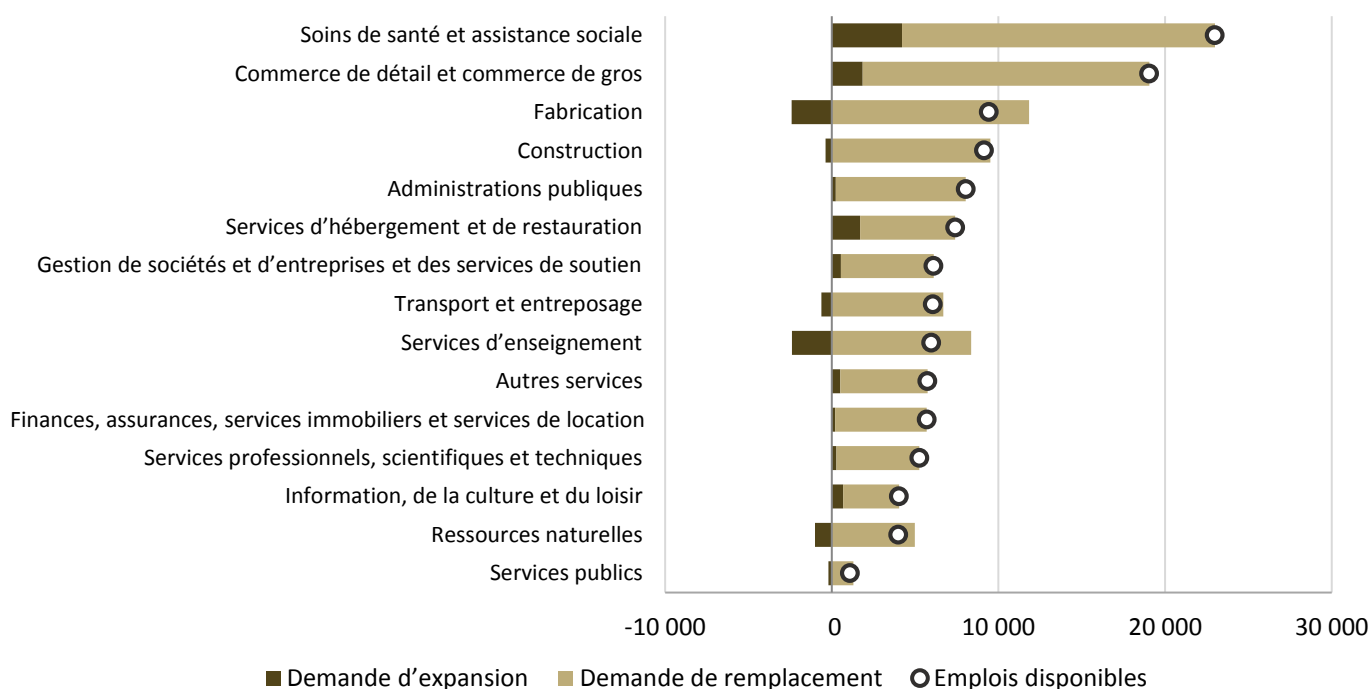
Figure 7 : Prédiction – Emplois disponibles (2018 à 2027)



Emplois disponibles par secteur⁶

Quatre secteurs, « soins de santé et assistance sociale », « commerce de détail et commerce de gros », « fabrication » et « construction » devraient représenter environ la moitié (50,5 %) du nombre total d'emplois disponibles pendant les dix prochaines années au Nouveau-Brunswick. Bien qu'un grand nombre d'emplois disponibles puisse indiquer de nombreux débouchés dans un secteur, ce n'est pas nécessairement le signe d'une bonne performance économique pour ce secteur. La santé économique d'un secteur est plus étroitement liée à la demande d'expansion, puisque c'est la performance d'un secteur qui est le moteur de l'expansion, alors que la démographie est le principal moteur de la demande de remplacement. Comme la Figure 8 le montre, la majorité des secteurs devraient connaître une faible demande d'expansion ou n'en connaître aucune à l'avenir. L'exception la plus notable à cette tendance est le secteur « soins de santé et assistance sociale » qui devrait enregistrer une croissance importante durant la période visée, à cause du vieillissement de la population de la province et de la hausse de la demande pour les services de soins de santé.

Figure 8 : Prédiction – Emplois disponibles par secteur (2018 à 2027)



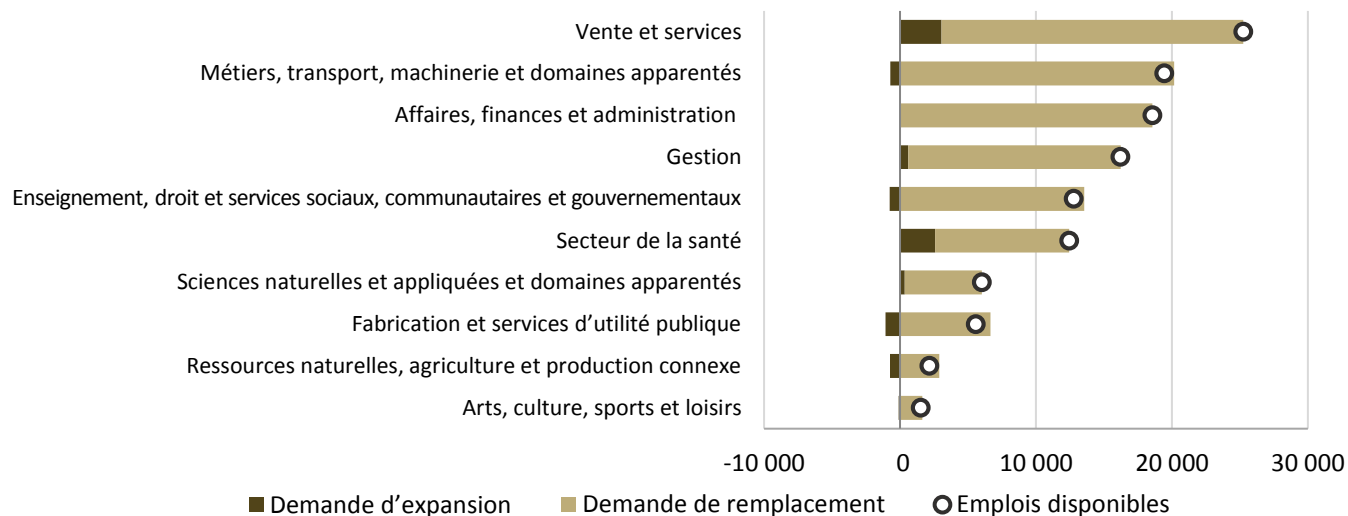
Il convient de souligner que le nombre total d'emplois disponibles prévus pour chaque secteur est étroitement lié à l'importance de sa main d'œuvre. Par rapport à l'importance de leur main d'œuvre, ce sont « soins de santé et assistance sociale », « autres services », « services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien » et « information, culture et loisirs » pour lesquels les emplois disponibles prévus étaient les plus nombreux. Il est également important de ne pas perdre de vue que bien que, pour l'ensemble d'un secteur, la perspective puisse être relativement « positive », les difficultés auxquelles chaque personne fait face pour trouver un emploi varient suivant le lieu, sa formation et ses compétences, et la profession qu'elle souhaite exercer (entre autres facteurs). De la même façon, indépendamment de la perspective pour un secteur, les employeurs de n'importe quel secteur peuvent être confrontés à des défis provoqués par des facteurs comme le lieu du travail, les salaires offerts et les conditions de travail.

⁶ Les établissements (entreprises) sont regroupés par industrie (puis par secteur) selon la similarité des processus de production utilisés pour produire des biens et des services. Les quinze secteurs présentés ci-dessus sont ceux du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), mais certains d'entre eux ont été regroupés à des fins de simplicité/concision.

Emplois disponibles par grande catégorie professionnelle⁷

La Figure 9 montre le nombre total d'emplois disponibles prévus pour la période visée pour les dix grandes catégories professionnelles définies par la Classification nationale des professions (CNP) de 2016 du Canada.

Figure 9 : Prédiction – Emplois disponibles par grande catégorie professionnelle (2018 à 2027)



Par rapport à l'importance de leur main d'œuvre, ce sont les professions dans les catégories « secteur de la santé », de « gestion » et « affaires, finance et administration » pour lesquelles les emplois disponibles prévus étaient les plus nombreux. Cette demande importante (à la fois du côté du nombre total d'emplois disponibles et de la demande d'expansion) de main-d'œuvre des professions du « secteur de la santé » s'explique par la population vieillissante de la province et par la hausse de ses besoins en services de soins de santé. Des professions comme celles d'infirmiers et d'infirmières autorisés, d'infirmiers et d'infirmières auxiliaires et d'aides-infirmiers et d'aides-infirmières (entre autres) seront en forte demande à l'avenir.

Bien que le nombre d'emplois disponibles varie selon la catégorie professionnelle, à cause du nombre de départs à la retraite attendus pendant les prochaines années, auquel s'ajoute la concurrence limitée (attribuable aux niveaux d'immigration relativement bas, aux niveaux de migration interprovinciale habituellement négatifs, etc.), le nombre d'emplois disponibles dans divers secteurs, dans diverses professions et à divers niveaux de compétence sera vraisemblablement élevé. Veiller à harmoniser de manière satisfaisante les compétences et la formation de la population du Nouveau-Brunswick avec la demande au sein du marché du travail sera extrêmement important.

⁷ Une profession désigne un ensemble d'emplois suffisamment analogues sur le plan du travail exécuté pour qu'il soit possible de les regrouper sous un même titre à des fins de classification. Par ailleurs, un emploi englobe toutes les tâches exécutées par un membre du personnel dans le cadre de ses fonctions.

Emplois disponibles par niveau de compétence

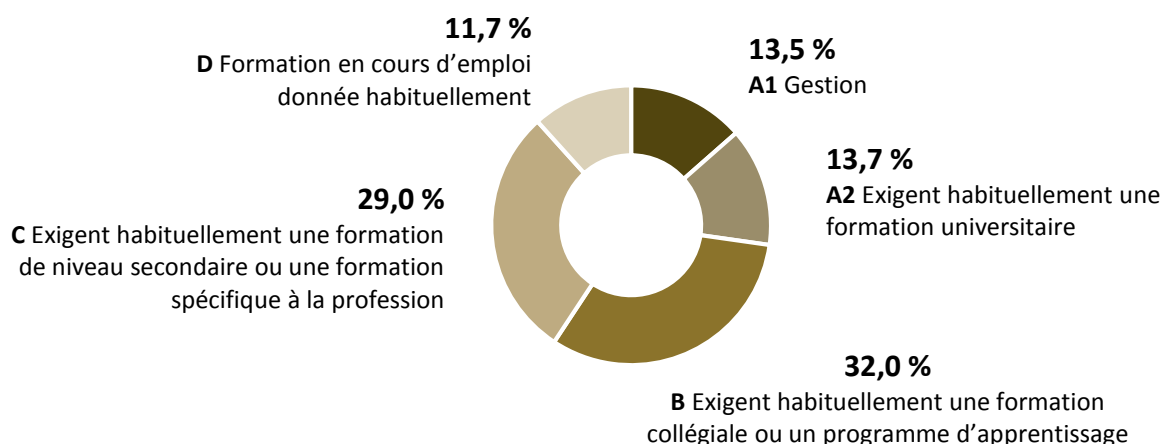
Le niveau de scolarité, la formation et l'expérience continuent de gagner en importance pendant que le monde fait la transition vers des économies de plus en plus influencées et façonnées par les avancées dans les connaissances et la technologie. La Figure 10 montre le niveau d'emploi actuel et le nombre prévu d'emplois disponibles (selon la demande d'expansion et la demande de remplacement), à l'intérieur de chacun des niveaux de compétence de la CNP⁸.

Figure 10 : Prévission – Emplois disponibles par niveau de compétence (2018 à 2027)

Niveau de compétence	Emplois en 2018	Emplois disponibles (2018 à 2027)		
		Demande d'expansion	Demande de remplacement	Nombre total d'emplois disponibles
A1 Gestion	34 137	610	15 620	16 228
A2 Professions qui exigent habituellement une formation universitaire	56 390	-30	16 518	16 490
B Professions qui exigent habituellement une formation collégiale ou un programme d'apprentissage	111 395	1 232	37 213	38 445
C Professions qui exigent habituellement une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession	102 857	898	33 962	34 861
D Professions pour lesquelles une formation en cours d'emploi est donnée habituellement	48 709	516	13 504	14 022

Des 120 000 emplois environ prévus pour les dix prochaines années, 27,3 % devraient être dans des professions qui exigent habituellement une formation universitaire ou une expérience de travail importante, tandis que 32,0 % d'entre eux devraient être dans des professions exigeant une formation collégiale ou un programme d'apprentissage. Les emplois restants, soit 40,7 % d'entre eux, devraient être dans des professions qui n'exigent habituellement pas une formation universitaire ou collégiale.

Figure 11 : Prévission – Emplois disponibles par niveau de compétence (2018 à 2027)



⁸ Ces niveaux de compétence représentent des agrégats larges, reflétant les parcours éducatifs, de formation ou préparatoires vers l'emploi. Les exigences des professions individuelles peuvent chevaucher les limites de ces niveaux. Ces niveaux de compétence et la CNP en général ont été élaborés et maintenus dans le cadre d'un partenariat de collaboration entre Emploi et Développement social Canada et Statistique Canada.