

Stratégie d'information sur le marché du travail



Cadre de référence concernant la main-d'œuvre

En octobre 2008, le gouvernement du Yukon a rendu public le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, un document qui traitait dans les grandes lignes de cinq stratégies qu'on jugeait nécessaire d'élaborer afin que le Yukon puisse adopter une approche plus stratégique pour satisfaire aux besoins en matière de main-d'œuvre.

Les cinq stratégies visées étaient les suivantes :

- la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers;
- la Stratégie en matière d'immigration;
- la Stratégie d'information sur le marché du travail;
- la Stratégie de recrutement et la Stratégie de maintien de l'effectif.

Quatre documents stratégiques ont été préparés (la Stratégie de recrutement et la Stratégie de maintien de l'effectif ont été regroupées en un seul document). Nous vous présentons ici la Stratégie d'information sur le marché du travail.

Nous avons également publié un sommaire de chacun des quatre documents sus-mentionnés, ainsi qu'un document présentant une vue d'ensemble de la démarche.

This document is also available in English.

2010

Contents

Mot du ministre	2
Mot du Groupe de travail sur la Stratégie d'information sur le marché du travail	3
Sommaire	5
Introduction	7
Pourquoi se doter de stratégies maintenant?	7
Pourquoi a-t-on besoin d'information sur le marché du travail?	7
Pourquoi l'information sur le marché du travail est-elle importante?	8
Qu'est-ce que l'information sur le marché du travail?	10
Élaboration de la stratégie	11
Une stratégie préparée pour et par les parties intéressées	11
Les recherches	11
Perspectives d'avenir	11
Défis et possibilités	12
But et objectifs stratégiques : les fondements de l'action à venir	15
But	15
Objectifs	15
Mesure de la performance	17
Surveillance et évaluation	17
Hypothèses	18
Conclusion	18
Bibliographie	19
Notes	20

Mot du ministre

C'est avec grand plaisir que je vous présente la Stratégie d'information sur le marché du travail.

La Stratégie d'information sur le marché du travail, qui s'appliquera à la grandeur du territoire, est l'aboutissement de plus de douze mois de collaboration avec les principaux intervenants du marché du travail.

De nouvelles occasions seront données aux intervenants de s'investir dans le processus, aussi bien pour la mise en œuvre que pour la surveillance et l'évaluation de la stratégie et des différentes mesures qui seront prises.

Au nom du premier ministre, je tiens à remercier les membres du Groupe de travail sur la Stratégie d'information sur le marché du travail qui ont bien reconnu l'importance pour tous les Yukonnais d'avoir accès à de l'information exacte et à jour sur le marché du travail. Les travailleurs, les étudiants et les employeurs ne peuvent se passer d'une telle information pour prendre des décisions éclairées concernant les possibilités de carrière et l'emploi au Yukon.

Le Yukon est bien placé économiquement pour offrir à ses résidents de nombreuses possibilités de croissance. Il est essentiel que nous ayons à notre disposition de l'information fiable sur le marché du travail afin de prendre des décisions judicieuses. L'accès à l'information nous permettra de faire les choix les plus avantageux pour le marché du travail du Yukon.

Aussi bien les étudiants à la recherche d'un emploi que les employeurs à la recherche de travailleurs ont besoin d'information sur le marché du travail pour guider leur démarche. Le plan stratégique présenté dans les pages qui suivent contribuera à assurer la stabilité économique du Yukon dans les années à venir et à constituer une main-d'œuvre bien informée.

Le ministère de l'Éducation vous invite à lui transmettre vos commentaires ou questions sur la Stratégie d'information sur le marché du travail, aussi bien maintenant qu'à l'étape de la mise en œuvre.

Le ministre de l'Éducation,



Patrick Rouble

Mot du Groupe de travail sur la Stratégie d'information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail vise à aider les Yukonnais de tous les âges et de tous les milieux à tirer profit des occasions qui s'offrent à eux. À notre ère moderne, où les conditions relatives à la carrière et à l'emploi changent rapidement, il est essentiel pour les entreprises, les gouvernements et les particuliers d'avoir accès à de l'information sur le marché du travail exacte et publiée en temps utile afin de prendre des décisions éclairées. Qu'il s'agisse d'un jeune en train de décider quelle formation suivre, d'un travailleur en milieu de carrière en quête de nouveaux débouchés ou d'un chef d'entreprise désireux d'élargir son entreprise, tous ont besoin d'information pour guider leur décision.

L'information sur le marché du travail doit être dynamique et évoluer au même rythme que les besoins sur les plans social et économique des Yukonnais, tant ceux des villes que ceux des collectivités rurales. Elle doit aussi répondre aux besoins des différents groupes de travailleurs, y compris les Autochtones, les jeunes au chômage ou sous-employés, les travailleurs âgés, les personnes handicapées, les femmes exerçant un métier et les prestataires de l'assistance sociale.

L'information sur le marché du travail doit être présentée de façon claire, compréhensible et conviviale. Elle devrait en outre faciliter la planification de carrière et la prise de décisions fondées sur les faits, notamment afin d'appuyer la mise en œuvre des autres stratégies du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, soit les Stratégies de recrutement et de maintien de l'effectif, la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers et la Stratégie en matière d'immigration.



Le ministre de l'Éducation, Patrick Rouble, avec les membres du Groupe de travail sur la Stratégie d'information sur le marché du travail.

Groupe de travail sur la Stratégie d'information sur le marché du travail

Le Groupe de travail sur la Stratégie d'information sur le marché du travail a vu le jour au début de 2009, dans la foulée du colloque sur le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre qui s'était tenu en 2008, où une invitation avait été lancée à toutes les personnes intéressées à participer aux travaux du groupe à poser leur candidature. Le groupe rassemblait des représentants du milieu des affaires, d'organismes non gouvernementaux, de fournisseurs de services de formation, des gouvernements fédéral et territorial et des employés du Conseil des Premières nations du Yukon.

Certains, pour des raisons qui leur appartiennent, n'ont pas été en mesure de participer jusqu'au bout à l'élaboration de la stratégie et du plan d'action, mais leur contribution a été essentielle.

Signataires de l'Accord sur la Stratégie d'information sur le marché du travail

Organismes
Association franco-yukonnaise
Agence canadienne de développement économique du Nord (CanNor)
Service Canada
Chambre de commerce de Whitehorse
Collège du Yukon
Gouvernement du Yukon
Yukon Tourism Education Council
YUWIN

Sommaire

La Stratégie d'information sur le marché du travail fait partie intégrante du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, un projet mené conjointement par le milieu des affaires, les organismes non gouvernementaux et les différents ordres de gouvernement afin de formuler une vision commune en ce qui a trait au marché du travail du Yukon. La vision poursuivie dans le Cadre de référence est de constituer un marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais.

La Stratégie d'information sur le marché du travail orientera les mesures que prendra le gouvernement afin de répondre aux besoins en matière d'information des intervenants du marché du travail du Yukon pour les dix prochaines années. Elle jouera un rôle déterminant dans le succès des autres composantes du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, soit la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers, la Stratégie en matière d'immigration et les Stratégies de recrutement et de maintien de l'effectif, car c'est elle qui fera en sorte qu'on dispose en temps voulu de l'information nécessaire à ces autres stratégies.

La Stratégie d'information sur le marché du travail est le fruit des efforts concertés de plusieurs intervenants qui formaient le Groupe de travail sur la Stratégie d'information sur le marché du travail. Les compétences et intérêts de chacun des membres ont été mis à contribution et tous ont joué un rôle capital dans l'élaboration de la stratégie.

Comme entrée en matière, nous établissons dans les pages qui suivent le rôle que joue l'information sur le marché du travail dans une stratégie globale de développement du marché du travail. Nous expliquons ensuite pourquoi l'information sur le marché du travail est importante et à quoi elle sert. Dans la section qui suit, on définit en quoi consiste l'information sur le marché du travail selon divers points de vue, avec exemples à l'appui.

On se penche ensuite sur les défis et possibilités qui se présentent pour le Yukon en ce qui concerne l'information sur le marché du travail. Les principaux défis à relever consistent à augmenter le volume d'information produite; à sensibiliser les principaux utilisateurs et le public en général à l'importance de l'information sur le marché du travail et à rendre cette information plus accessible à l'ensemble de la population, mais plus particulièrement aux résidents des collectivités rurales.

Après avoir cerné et examiné les défis et possibilités, le Groupe de travail sur la Stratégie d'information sur le marché du travail en est venu à formuler ainsi le but de la Stratégie d'information sur le marché du travail : Fournir des renseignements pertinents, de qualité et à jour en ce qui concerne le marché du travail, pour que les utilisateurs puissent prendre des décisions éclairées à cet égard.

Trois objectifs concourent à la réalisation de ce but :

1. Recueillir et tenir à jour de l'information sur le marché du travail;
2. Sensibiliser davantage le public à l'importance de l'information sur le marché du travail;
3. Rendre l'information sur le marché du travail plus accessible.

La mise à exécution de la Stratégie d'information sur le marché du travail devrait avoir comme principal résultat de faciliter l'accès à de l'information à jour sur le marché du travail. La Stratégie d'information sur le marché du travail ne serait pas complète si elle n'abordait pas la question de l'évaluation de la performance en ce qui a trait à sa mise en œuvre. La dernière section du document traite de la surveillance et de l'évaluation de la performance et présente les hypothèses qui ont sous-tendu l'élaboration de la stratégie. Étant donné que la mise en œuvre de la stratégie s'avérera une entreprise complexe, impliquant la participation d'un grand nombre d'intervenants et la réalisation de nombreux projets, on ne pourra bien l'évaluer que si un mécanisme rigoureux de reddition des comptes est en place. La Stratégie d'information sur le marché du travail pose les balises pour la prestation de programmes et de services liés à l'information sur le marché du travail pour les dix années à venir, mais elle s'accompagne d'un plan d'action à plus court terme qui en articulera la mise en œuvre. Il est prévu qu'on reverra régulièrement le plan d'action afin de s'assurer que les objectifs poursuivis sont toujours en harmonie avec les besoins du marché du travail yukonnais.

L'économie du Canada et celle du Yukon ne cesseront de changer et de croître, et, en conséquence, nous aurons de nouveaux défis à relever pour pouvoir répondre adéquatement aux besoins du marché du travail. Il faudra nous adapter entre autres aux changements démographiques, aux nouvelles technologies et à l'émergence de nouveaux secteurs d'activité. Si on veut que le Yukon reste prospère et puisse faire face aux défis qui se présentent, nous devons agir de façon concertée pour attirer des travailleurs, les garder en poste et offrir la formation nécessaire au développement de la main-d'œuvre pour les décennies à venir. Cela ne pourra se faire que grâce à la dissémination en temps utile d'information pertinente. Tous les acteurs sur la scène économique — les entreprises, les gouvernements, les organismes non gouvernementaux et surtout les personnes à la recherche d'un emploi — compteront de plus en plus sur une telle information pour prendre des décisions éclairées.

Introduction

Pourquoi se doter de stratégies maintenant?

En 2008, le gouvernement du Yukon a présenté le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre qui s'appliquera pendant les dix prochaines années. Ce document avait pour objet de définir la vision, les buts et les principes devant guider l'élaboration de stratégies aptes à rendre le territoire en mesure de constituer une main-d'œuvre capable de s'adapter à l'évolution de la conjoncture économique et de tirer profit des occasions qui se présentent.

Les cinq stratégies proposées étaient les suivantes :

- la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers;
- la Stratégie de maintien de l'effectif;
- la Stratégie en matière d'immigration;
- la Stratégie d'information sur le marché du travail;
- la Stratégie de recrutement.

Il y a plusieurs avantages à adopter une démarche stratégique en ce qui a trait à la dissémination d'information sur le marché du travail. La présente stratégie est tournée vers l'avenir et servira d'outil de planification et d'intervention en amont pour plusieurs années à venir. Afin de coordonner des programmes et des services efficaces et efficients et de bien les cibler, il est essentiel de disposer d'un plan qui nous permettra de progresser en dépit des changements. En plus de guider le travail de planification et de mise en œuvre, la stratégie servira à orienter la surveillance et l'évaluation des mesures prises relativement à l'information sur le marché du travail.



Gouvernement du Yukon

Pourquoi a-t-on besoin d'information sur le marché du travail?

En février 2009, on a constitué quatre groupes de travail chargés de préparer les stratégies susmentionnées, accompagnées de plans d'action. Ces groupes formaient un large échantillon de représentants du milieu des affaires du Yukon, d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux et du personnel du Conseil des Premières nations du Yukon.

La Stratégie d'information sur le marché du travail est le fruit des efforts collectifs de plusieurs d'entre eux qui avaient à cœur d'élaborer une stratégie garantissant aux usagers l'accès à des renseignements pertinents, à jour et de qualité qui les aideront à prendre des décisions éclairées en ce qui concerne les possibilités qui s'offrent sur le marché du travail yukonnais.

Comme c'est le cas à plusieurs endroits dans l'Ouest canadien, le Yukon connaît des pénuries de main-d'œuvre dans divers secteurs, attribuables à une augmentation du nombre de débouchés. Il est normal que le marché du travail connaisse des fluctuations dues à divers facteurs économiques et sociaux, mais certains changements observés relativement à la structure démographique et aux tendances du marché du travail posent des problèmes particuliers pour le territoire. Par exemple, au Yukon, comme dans d'autres régions administratives, la population active vieillit, spécialement dans le secteur public. On prévoit que d'ici 15 ans, 40 % des travailleurs du Yukon auront atteint l'âge de la retraite¹. Parallèlement, l'essor économique dans de nouveaux secteurs, comme les ressources pétrolières et gazières, l'industrie du cinéma et de l'enregistrement sonore, les soins de santé et la technologie de l'information, et dans certains secteurs traditionnels, comme l'exploitation minière, le commerce et la construction, créera une demande pour de la main-d'œuvre qualifiée et spécialisée dans les nouvelles technologies utilisées dans ces domaines.

Le territoire doit relever le défi que présente cette demande accrue de main-d'œuvre. Comme nombre d'autres régions administratives, le Yukon doit s'employer à attirer et à garder sur place des travailleurs qualifiés s'il ne veut pas mettre en péril son économie.

Pourquoi l'information sur le marché du travail est-elle importante?

L'information sur le marché du travail est la clé du succès du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre. On vise avec la mise en œuvre de la Stratégie d'information sur le marché du travail à faciliter l'accès à de l'information à jour sur le marché du travail. Si le Yukon veut demeurer dans la course et être capable de s'adapter aux réalités économiques et sociales en constante mutation, il faut que les employeurs, les travailleurs potentiels, les entreprises, le gouvernement, les organismes non gouvernementaux et les autres parties intéressées aient accès en temps voulu à de l'information exacte et pertinente sur le marché du travail dans le territoire.

S'il est vrai que le taux d'emploi au Canada a augmenté au cours de la dernière décennie, cela ne s'applique pas forcément de façon uniforme dans tous les secteurs ni dans toutes les régions canadiennes. Le ralentissement de l'économie qu'on a connu en 2009 a fait grimper le taux de chômage de façon variable dans les différents territoires et provinces. Le Yukon a été plus ou moins épargné par les graves crises de 2009, grâce, en partie, à la taille importante du secteur public et à la stabilité du secteur des services. Par surcroît, au même moment, l'industrie minière a connu un certain regain, qui a justifié la réalisation de plusieurs projets de construction et déclenché la mise en branle de phases d'exploitation.

La croissance de l'emploi au Canada s'est manifestée surtout dans l'industrie extractive, principalement dans le secteur pétrolier et gazier. De 2001 à 2006, l'emploi dans ce secteur a augmenté en moyenne de 7,5 % par année, soit près de quatre fois le taux annuel de croissance au Canada². Cette croissance était observée surtout dans l'Ouest canadien, et plus particulièrement en Alberta qui accapare à elle seule 70 % de la croissance de l'emploi dans ce secteur. En revanche, l'industrie manufacturière canadienne a beaucoup souffert de la mondialisation qui ne cesse de gagner du terrain et du volume croissant de biens de consommation fabriqués à l'étranger. Ce recul de l'emploi manufacturier s'est concentré au Québec et en Ontario, cette dernière affichant la perte de 77 700 emplois dans ce secteur en l'espace de cinq ans³.

Dans la même période, on observait une croissance de l'emploi dans le secteur des services, qui reflète une réorientation de notre économie vers ce secteur au détriment de celui de la fabrication. Cela s'est traduit par une hausse considérable du nombre d'emplois dans les secteurs de la vente au détail, de l'immobilier, de la finance, de l'administration publique et des services professionnels et administratifs. La croissance a été particulièrement marquée dans le secteur des soins de la santé et cette tendance devrait s'accroître à mesure que la population vieillit et que la demande de services de santé s'intensifie. Le volet de la santé occupe aujourd'hui le deuxième rang en importance du secteur des services au Canada.

Les progrès rapides que ne cesse de faire le domaine de la technologie influent eux aussi sur les types d'emploi les plus demandés au pays. Les industries de l'information ont connu un essor s'harmonisant avec celui du secteur des services.

Ces changements ne sont que quelques-uns des nombreux facteurs qui expliquent que le milieu de l'emploi au Canada et au Yukon est beaucoup plus diversifié et changeant qu'il ne l'était dans le passé. Nombre d'étudiants de nos jours s'attendent à changer de carrières plusieurs fois dans leur vie. L'idée d'occuper un seul emploi jusqu'à sa retraite est utopique pour les jeunes d'aujourd'hui. Les travailleurs de demain sont aussi plus susceptibles de se déplacer pour profiter des occasions d'emploi qui se présentent. La mobilité de la main-d'œuvre est une réalité beaucoup plus prononcée dans le Nord et l'Ouest du Canada que dans les autres régions administratives. À preuve, plus de 20 % de la population active des Territoires du Nord-Ouest a déjà vécu ailleurs au Canada. Le Yukon affiche un pourcentage sensiblement moindre, soit 14,1 %, ce qui néanmoins dépasse de beaucoup la moyenne nationale de 3,4 %⁴.

Les gouvernements, les entreprises, les organismes non gouvernementaux et les particuliers doivent absolument disposer d'information fiable sur le marché du travail afin de réagir adéquatement aux changements qui surviennent à l'échelle territoriale et nationale. Il deviendra essentiel de bien comprendre les tendances du marché du travail si le Yukon veut rester concurrentiel dans une économie et un marché du travail en évolution, notamment en ce qui concerne les changements démographiques, les compétences professionnelles requises, les avancées technologiques et les besoins futurs en matière de formation.

Par surcroît, l'information sur le marché du travail est tout aussi essentielle à la prise de décisions éclairées aux fins des autres stratégies du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre. La Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers, la Stratégie en matière d'immigration et les Stratégies de recrutement et de maintien de l'effectif seront à divers degrés tributaires de la présente stratégie afin d'accéder à l'information concernant la demande de main-d'œuvre, les secteurs où cette demande est plus pressante et les tendances que pourrait manifester le marché à l'avenir.

Qu'est-ce que l'information sur le marché du travail?

L'information sur le marché du travail (IMT) est présentée sous forme de statistiques, d'analyses et de données empiriques sur les conditions et le fonctionnement du marché du travail. Ce dernier, à l'instar des autres marchés, peut être décrit du point de vue de l'offre et de la demande. Du côté de l'offre, on trouve la main-d'œuvre, soit les travailleurs. Du côté de la demande, on trouve l'ensemble des employeurs qui ont besoin des travailleurs et qui utilisent leurs services.

L'information sur le marché du travail provient de l'étude de la population active qui fournit la main-d'œuvre, mais aussi des employeurs actuels et éventuels dans un secteur donné, par exemple le Yukon. Les sources d'information possibles sur l'offre peuvent comprendre :

- un communiqué sur les taux d'emploi;
- un rapport statistique sur les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre;
- un registre en ligne contenant les curriculum vitae des chercheurs d'emploi;
- un article de journal citant un chef d'entreprise qui déplore la pénurie de travailleurs.

Les sources d'information sur la demande peuvent comprendre :

- une analyse statistique;
- un site Internet répertoriant les offres d'emploi;
- un entretien téléphonique avec un chef d'entreprise pour savoir si les entreprises comptent embaucher beaucoup de nouveau personnel durant l'année.

On peut diviser l'information sur le marché du travail en quatre catégories, selon l'usage qui en est fait. Cela dit, il peut y avoir chevauchement entre les catégories.

1. Axée sur l'offre : information pouvant servir aux personnes à la recherche d'un emploi à améliorer leurs démarches en ce sens ou aux personnes déjà à l'emploi à évaluer s'il est plus avantageux pour elles de rester à leur poste, de quitter le marché du travail ou de se chercher un nouvel emploi.
2. Axée sur la demande : information pouvant servir aux employeurs à connaître plus de succès dans leurs efforts de recrutement de personnel.
3. Axée sur l'intervention : information pouvant aider les organismes ou particuliers à intervenir plus facilement sur le marché du travail pour le rendre plus efficace, éliminer les distorsions qui existent sur le marché du travail ou prévenir certains phénomènes indésirables. Les usagers cibles ici seraient les gouvernements, les organismes non gouvernementaux et autres groupes d'intervention souhaitant opérer un changement social.
4. Axée sur l'observation : information servant à mieux comprendre le marché du travail dans une optique générale plutôt qu'aux fins de l'élaboration d'une politique ou d'un plan d'action. Les usagers cibles ici seraient des scientifiques et des historiens menant une étude sur le marché du travail en tant que phénomène social, sans aucune intention d'instituer une politique sociale.

Élaboration de la stratégie

Une stratégie préparée pour et par les parties intéressées

Comme nous le mentionnions plus tôt, l'élaboration de la Stratégie d'information sur le marché du travail a été entreprise en janvier 2009 pour faire partie intégrante du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre.

Un groupe de travail a été constitué, formé de représentants du milieu des affaires, des travailleurs, des gouvernements, des établissements d'enseignement postsecondaire, des organismes non gouvernementaux et des employés du Conseil des Premières nations du Yukon.

Le groupe s'est réuni à plusieurs reprises pour définir les objectifs que devrait poursuivre une stratégie d'information sur le marché du travail et les résultats qu'elle devrait donner. Toutes les décisions ont été prises selon un processus axé sur le consensus, ce qui demandait un peu plus de temps, mais garantissait que toutes les parties avaient voix au chapitre et que les décisions reflètent l'ensemble des commentaires formulés. La

Direction de l'enseignement postsecondaire et Service Canada ont agi comme coordonnateurs et agents d'information dans le processus.



www.archbould.com

Les recherches

Pour l'élaboration de la Stratégie d'information sur le marché du travail, le Groupe de travail a examiné en profondeur divers moyens qui ont été pris pour combler les besoins en matière d'information sur le marché du travail. Il a entre autres étudié les mesures prises à cet égard dans d'autres régions administratives, différents rapports

de recherche et la documentation rassemblée sur le sujet par le gouvernement du Yukon. La Direction de l'enseignement postsecondaire et les intervenants en mesure de le faire ont fourni le supplément d'information demandé sur certains points par le groupe.

Perspectives d'avenir

Le marché du travail du Yukon a été de tout temps marqué par des fluctuations, d'où l'importance d'avoir accès dans les meilleurs délais à de l'information pertinente sur la situation locale.

Le Yukon n'est pas la seule région canadienne à vouloir se doter d'information sur le marché du travail de meilleure qualité. Dans son rapport publié récemment⁵, le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail mentionnait cinq thèmes qui sont revenus constamment pendant les consultations :

- le défi que représente l'acquisition d'IMT valable pour le marché du travail, devenu dans bien des cas un marché mondial même si un grand nombre d'aspects restent locaux;
- l'insuffisance de données de base, même regroupées;
- l'existence d'univers parallèles mais distincts entre l'offre et la demande d'IMT sur le plan de la granularité de l'information (les fournisseurs offrant en grande partie des données regroupées et les demandeurs désirant des données détaillées par profession et par région qui peuvent être utilisées pour faire correspondre l'offre et la demande);
- la nécessité de rassembler l'IMT tirée de nombreuses sources fragmentées et disparates;
- l'importance de mieux faire connaître l'IMT aux citoyens, et d'en accroître la convivialité pour les utilisateurs.

Ce rapport a été présenté au Forum des ministres du marché du travail qui déterminera quelle suite il convient de donner aux recommandations qui y sont formulées.

Ce mouvement national pour améliorer l'information sur le marché du travail pourrait fournir au Yukon les outils dont il a besoin pour trouver l'information requise, pour mettre en place des programmes fondés sur des éléments probants et améliorer la reddition des comptes relativement aux mesures qui sont prises.

Les principaux éléments de la Stratégie d'information sur le marché du travail sont les suivants :

- veiller à ce que les gouvernements disposent des renseignements pertinents nécessaires à la planification de mesures précises;
- aider les employeurs à tirer parti de l'économie grâce à une main-d'œuvre bien formée;
- fournir de l'information aux personnes désireuses de commencer leur carrière ou de changer de carrière;
- déterminer les perspectives d'emploi;
- faire en sorte que les Yukonnais soient bien placés pour profiter pleinement des possibilités économiques.

Défis et possibilités

On pourrait, avec raison, se demander pourquoi, avec toute l'information émanant des gouvernements et des différents secteurs de l'industrie qui circule déjà, l'information sur le marché du travail est toujours une source de préoccupation. Dans un rapport publié récemment, intitulé *Best Practices in Labour Market Information: Recommendations for Canada's LMI System*⁶, l'auteur se penchait sur un certain nombre de problèmes à cet égard. L'étude portait principalement sur la situation dans l'ensemble du Canada, mais elle fait mention de certaines problématiques propres au Yukon, notamment : la présentation de l'information en temps utile, la taille de l'échantillon, les calculs relatifs aux postes vacants et aux taux d'emploi et, enfin, la disponibilité de l'information. Certes, nous avons là des défis à relever, mais l'occasion nous est donnée de concevoir une stratégie qui aidera à résoudre ces problèmes dans un contexte yukonnais.

1. Présentation de l'information en temps utile

Défi

La présentation de l'information en temps utile est d'importance capitale, tant pour les personnes à la recherche d'emplois que pour les employeurs potentiels et les décideurs. Statistique Canada fait un excellent travail en ce qui a trait à la publication de renseignements généraux sur le marché du travail; cependant, cette information présente des lacunes importantes, du fait que la majorité des données nationales sont tirées des résultats de recensements et qu'entre la collecte, l'analyse et la publication des renseignements, surtout sous forme détaillée, les délais sont très longs. Qui plus est, pour le Yukon, même si rien n'indique à l'échelle nationale que l'industrie minière s'oriente vers un regain d'activité dans un avenir rapproché, l'ouverture d'une seule nouvelle mine peut avoir des retombées presque immédiates sur la demande de main-d'œuvre et de formation à laquelle il nous faut pouvoir réagir à relativement court terme.

Possibilité

La publication en temps voulu d'information sur le marché du travail propre au Yukon serait très utile aux employeurs de la région et aux personnes à la recherche d'un emploi. Elle servirait également aux parties concernées à mettre sur pied les programmes de formation qui aideront les Yukonnais à se préparer à tirer profit des nouveaux débouchés. Les employeurs en bénéficieraient aussi, car ils pourraient anticiper les besoins du marché, non seulement en réponse aux changements qui surviennent dans les principaux secteurs économiques, mais aussi dans les secteurs des services complémentaires.

2. Publication d'information régionale

Défi

Pour déterminer la situation du marché du travail au Canada, Statistique Canada se fonde principalement sur les résultats mensuels de l'Enquête sur la population active (EPA). Cependant, la méthodologie adoptée aux fins de l'EPA à l'échelle territoriale est quelque peu différente en raison de la petite taille des populations dans le Nord. Dans les territoires, la taille des échantillons sur lesquels porte l'EPA est beaucoup plus petite et les moyennes sont calculées non pas mensuellement mais trimestriellement. La taille réduite des échantillons limite les analyses comparatives qu'on peut faire avec les données nationales. Dans les provinces, d'autres enquêtes sont menées parallèlement à l'EPA et leurs résultats viennent s'ajouter à ceux recueillis régulièrement. Ce sont là autant de raisons qui rendrait avantageux pour le Yukon d'explorer d'autres façons d'obtenir des données portant sur des sujets d'intérêt particulier pour le territoire.

Possibilité

L'élaboration d'une Stratégie d'information sur le marché du travail qui reflète la situation actuelle en ce qui concerne l'offre et la demande sur le marché du travail yukonnais serait plus utile pour le territoire. Une telle stratégie pourrait mettre à contribution l'information qui existe déjà à l'échelle locale, comme les données de l'enquête annuelle sur les entreprises et la demande de main-d'œuvre. En étant mieux informé sur la situation du marché du travail local et les options de formation offertes aux chercheurs d'emploi, on pourra plus rapidement répondre aux besoins en matière de formation et d'éducation.

3. Adoption nécessaire de mesures ciblées

Défi

En décembre 2009, le Yukon affichait un taux de chômage relativement faible, soit 6,9 %⁷, mais cela est en grande partie attribuable au faible taux de chômage dans la capitale, qui se situait à seulement 4,1 %⁸. Dans les collectivités rurales, la situation est bien différente; on y enregistre un taux de chômage de 15,6 %⁹. Par ailleurs, le taux de chômage chez les Autochtones, soit 21,2 %, est disproportionné par rapport à celui des Allochtones¹⁰. Ces écarts sont des preuves éloquentes que les décideurs, dont les employeurs et les gouvernements, doivent disposer de données locales publiées dans les meilleurs délais pour prendre des décisions judicieuses.

Possibilité

Grâce à une Stratégie de l'information sur le marché du travail conçue à l'échelle locale et fiable, on pourra cerner les sujets de préoccupation et dégager les perspectives ouvertes aux entreprises, aux chercheurs d'emploi et aux gouvernements afin de répondre aux besoins du marché du travail. Le gouvernement pourra en outre cibler les ressources — services et programmes d'aide à l'emploi — afin de répondre aux besoins des groupes sous-représentés et des régions défavorisées sur le plan économique.

4. Projections relatives au marché du travail

Défi

Un défi majeur à relever en ce qui a trait à l'information sur le marché du travail, et particulièrement à l'élaboration d'un modèle de l'offre et de la demande, est d'arriver à prévoir correctement les besoins à long terme du marché du travail. La difficulté réside dans le fait que la demande de main-d'œuvre est en grande partie tributaire de facteurs cycliques et structureaux. Les facteurs cycliques s'entendent de facteurs qui ont généralement un effet à court terme sur l'offre et la demande et sont souvent liés au cycle économique qui s'accomplit normalement sur une période de cinq à sept ans. Les facteurs structureaux, comme la structure démographique, les innovations technologiques et la mondialisation, peuvent avoir des répercussions beaucoup plus longues, qui se font normalement sentir pendant quelques décennies¹¹. Souvent, l'effet conjugué de quelques facteurs structureaux majeurs, comme un déclin du taux de naissance coïncidant avec des innovations technologiques importantes qui exigent des études supérieures, peut rendre la chose très difficile de prévoir la demande de main-d'œuvre, les pénuries de main-d'œuvre et les besoins de formation.

Possibilité

La taille du Yukon, la nature de l'économie et le fait que le territoire est relativement à l'abri des impacts négatifs des cycles économiques facilitent en quelque sorte la prévision des besoins en matière de main-d'œuvre. Cependant, les mêmes facteurs qui dans le passé ont été la source des cycles de hausses et de baisses extrêmes pourraient avoir des répercussions énormes sur le marché du travail. Le lancement d'un projet de grande envergure et les activités économiques et les demandes de main-d'œuvre qui s'ensuivraient pourraient avoir une forte incidence sur les prévisions établies. Un modèle de l'offre et de la demande bien conçu doit être assez souple pour permettre un certain degré d'imprévisibilité et s'adapter à l'évolution de la situation.

La section qui suit décrit le but et les objectifs stratégiques de la Stratégie d'information sur le marché du travail.

But et objectifs stratégiques : les fondements de l'action à venir

Après avoir dégagé et examiné les défis et possibilités afférents à l'information sur le marché du travail, le groupe d'intervenants a formulé un but et trois objectifs stratégiques.

But : Fournir des renseignements pertinents, de qualité et à jour en ce qui concerne le marché du travail, pour que les utilisateurs puissent prendre des décisions éclairées à cet égard

Principe : Cette définition énonce trois qualités essentielles sans lesquelles on ne pourra dire que le but a été atteint :

- Pertinence — L'information fournie sur le marché du travail doit être pertinente dans le contexte yukonnais.
- Qualité — Ce n'est pas tant le volume d'information présentée qui compte que sa qualité et son utilité pour les utilisateurs.
- Actualité — Pour que l'information sur le marché du travail soit d'intérêt pour le Yukon, elle doit être à jour et refléter les réalités du marché du travail yukonnais.

À mesure que les industries se développent sur le plan matériel et financier, la demande de main-d'œuvre dans les secteurs qui existent déjà et ceux qui émergeront ira en augmentant. Pour être efficace et utile, l'information doit être constamment mise à jour et modifiée pour refléter l'évolution du marché. Selon l'enquête réalisée auprès des entreprises en 2008, près de 40 % (plus exactement 39,9 %) des entreprises exploitées à l'extérieur du domicile ont dit avoir eu des postes vacants et 73 % d'entre elles ont dit avoir de la difficulté à recruter du

nouveau personnel⁴². Ces données sont un exemple d'information sur le marché du travail utile qui reflète la situation des employeurs yukonnais.



Gouvernement du Yukon

Les décideurs, les employeurs et les personnes qui aspirent à participer au marché du travail ont besoin de renseignements pertinents, de qualité et à jour pour prendre des décisions éclairées et tirer pleinement profit des occasions de croissance économique qu'offre le marché yukonnais.

Objectifs

Trois objectifs concourent à la réalisation du but de la Stratégie d'information sur le marché du travail :

1. Recueillir et tenir à jour de l'information sur le marché du travail;
2. Sensibiliser davantage le public à l'importance de l'information sur le marché du travail;
3. Rendre l'information sur le marché du travail plus accessible.

Le Groupe de travail sur la Stratégie d'information sur le marché du travail a ciblé un ensemble de mesures qui contribueront à l'atteinte de chaque objectif. Chacune d'entre elles sera assortie d'une liste des ressources nécessaires, des méthodes d'évaluation et des indices et cibles de rendement afférents.

1. Recueillir et tenir à jour de l'information sur le marché du travail

Principe : Afin d'appuyer la prise de décisions efficaces et fondées sur les faits, il faut que l'information soit à jour et qu'elle reflète les tendances nationales, régionales et territoriales. Il faut suivre de près l'évolution de la conjoncture économique à tous ces niveaux afin de permettre aux gouvernements, aux employeurs et aux employés éventuels de se garder bien informés et de se préparer à profiter pleinement des occasions qui se présentent sur la scène économique yukonnaise.

2. Sensibiliser davantage le public à l'importance de l'information sur le marché du travail

Principe : L'objectif poursuivi est de sensibiliser des groupes clés, tels que les chercheurs d'emploi, les employeurs, les gouvernements et les organismes non gouvernementaux, à l'importance de l'information sur le marché du travail. Idéalement, cette dernière aiderait tous ces groupes à répondre à leurs besoins et à tirer profit des occasions qui se présentent, en plus de servir à la planification de programmes de formation et d'éducation, à l'établissement de normes du travail et à l'actualisation des politiques relatives au marché du travail.

3. Rendre l'information sur le marché du travail plus accessible

Principe : Quoique des renseignements très utiles soient disponibles, ils sont trop souvent distribués par des sources éparses (gouvernements, entreprises et industries). Les personnes qui désirent obtenir de l'information sur le marché du travail ne trouvent pas toujours les renseignements qu'ils cherchent aussi facilement et rapidement que voulu. Pour être utile, l'information doit également être analysée. Il ne suffit pas de simplement compiler des données; il faut que l'information puisse éclairer efficacement la prise de décisions.

L'objectif poursuivi est de rendre l'information plus accessible par différents moyens. Il est particulièrement important de faciliter l'accès à l'information sur le marché du travail aux résidents et employeurs des collectivités rurales.

Mesure de la performance

De façon générale, on établira que les objectifs de la Stratégie d'information sur le marché du travail ont été atteints s'ils ont permis de réaliser le but général de la stratégie, c'est-à-dire s'ils ont produit le résultat escompté qui était d'améliorer l'accès à de l'information sur le marché du travail à jour.

On évaluera également dans quelle mesure les diverses activités mises de l'avant ont permis d'atteindre chacun des objectifs.

Surveillance et évaluation

Un plan d'action complet orientera la mise en œuvre de la Stratégie d'information sur le marché du travail, qui s'étalera sur une période de dix ans. On décrit dans le plan d'action les mesures qui seront prises relativement à chaque objectif stratégique, ainsi que les activités, les méthodes de surveillance et les paramètres d'évaluation.

Il présente également le contexte dans lequel s'inscrivent les mesures envisagées, explique de quelle façon elles permettront de relever les défis actuels et à venir liés au marché du travail et donne un aperçu général des programmes et services qui existent en matière d'information sur le marché du travail.



Gouvernement du Yukon

On reverra le plan d'action chaque année afin de s'assurer que la mise en œuvre de la stratégie continue d'appuyer l'économie du Yukon de façon aussi efficace et efficiente que possible. Certaines mesures énoncées dans le plan d'action seront mises en œuvre

immédiatement et leur action est à court terme; d'autres sont à plus long terme et ont pour objet d'effectuer des changements systémiques.

Une évaluation méthodique de la mise en œuvre du plan d'action et des résultats obtenus sera réalisée un peu plus tard dans le processus de mise en œuvre (c'est-à-dire au bout de trois à dix ans). On déterminera alors dans quelle mesure les buts et objectifs ont été atteints, quelles répercussions a eues le plan d'action et à quel point il s'est avéré efficace, efficient et viable à long terme.

Aux fins de la surveillance et de l'évaluation de la mise en œuvre de la Stratégie d'information sur le marché du travail, le groupe de travail cédera la place au Comité d'intervenants en information sur le marché du travail. Ce nouvel organisme, composé de membres du groupe de travail et de nouveaux venus, devra impérativement compter des représentants de tous les ordres de gouvernement, y compris des gouvernements autochtones, du milieu des affaires yukonnais, des associations industrielles, des établissements d'enseignement, des fournisseurs de services de formation et d'organismes non gouvernementaux.

Le Groupe de travail sur la Stratégie d'information sur le marché du travail a participé à l'élaboration d'un modèle logique pour la mise en œuvre de la stratégie qui précise les résultats escomptés. Ce modèle, incorporé au plan d'action, sera très utile au comité de mise en œuvre pour évaluer la performance.

Les activités de surveillance et d'évaluation consisteront essentiellement à évaluer ce qu'ont donné les mesures prises en application du plan d'action. Le Comité d'intervenants en information sur le marché du travail examinera les résultats obtenus pour déterminer ce qui a bien fonctionné, quelles leçons sont à tirer et quelles améliorations il y aurait lieu d'apporter aux programmes et services.

Les progrès réalisés seront mesurés à l'aide d'indicateurs et de cibles de rendement déjà établis. Certains des indicateurs impliquent la collecte de données qu'on ne pourra réaliser qu'à l'aide de nouvelles bases de données et d'enquêtes. Cela signifie qu'il nous sera impossible d'établir certaines cibles de référence la première année, mais cela sera fait dans les années qui suivent. Les mesures de la performance et les indicateurs et cibles connexes sont étroitement liés les uns aux autres et on doit les considérer dans leur ensemble au moment d'évaluer la mise en œuvre.

Hypothèses

Le groupe de travail avait posé certaines hypothèses qui ont guidé l'élaboration de la Stratégie d'information sur le marché du travail. Ces hypothèses sont des facteurs critiques sur lesquels la stratégie ne peut influencer, mais qui ont une incidence sur sa mise en œuvre et sa réussite.

Une hypothèse clé est qu'il existe de l'information qui tient compte de la mondialisation, de l'intensification de la concurrence et des fluctuations économiques cycliques susceptibles d'avoir des répercussions sur le marché du travail yukonnais et qui peut aider le Yukon à se préparer afin de maintenir sa croissance économique.

Si l'on pose comme hypothèse qu'il y aura encore des pénuries chroniques de travailleurs qualifiés et que la réalisation de projets industriels d'envergure va nécessiter de la main-d'œuvre qualifiée, la Stratégie d'information sur le marché du travail s'avère un outil précieux d'intervention en amont, en ce sens qu'elle contribue à doter le territoire d'une main-d'œuvre bien instruite et hautement qualifiée dans l'immédiat et pour les nombreuses années à venir.



www.archbould.com

Conclusion

La mise en place d'un système complet d'information sur le marché du travail servira non seulement aux personnes qui en font un usage personnel, par exemple pour orienter un choix de carrière ou planifier une entreprise, mais aussi à ceux qui doivent prendre des décisions fondées sur les faits (c'est-à-dire les gouvernements et autres organismes). La Stratégie d'information sur le marché du travail garantira aussi qu'on a accès aux renseignements fiables et à jour dont on a besoin pour prendre des décisions éclairées en ce qui a trait à l'offre de main-d'œuvre, aux besoins futurs du marché du travail, aux besoins de formation et à la politique d'immigration.

Au fur et à mesure que l'économie canadienne évolue et que les entreprises yukonnaises diversifient leurs activités, le territoire devra constituer et maintenir en place une main-d'œuvre compétente et adaptable, qui pourra profiter des occasions et répondre aux défis. L'information sur le marché du travail contribuera à constituer cette main-d'œuvre dans les décennies à venir.

Bibliographie

CENTRE FOR SPATIAL ECONOMICS. *Future Labour Supply and Demand 101: A guide to Analysing and Predicting Occupational Trends*, Minton, Ontario, Forum des ministres du marché du travail, Groupe de travail sur l'information sur le marché du travail, 2008.

COMITÉ CONSULTATIF SUR L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada*, rapport définitif, Gatineau, Québec, secrétariat du Comité, 2009.

SHARPE, A. *Best Practices in Labour Market Information: Recommendations for Canada's LMI System*, Ottawa, Ontario, Centre for the Study of Living Standards, 2009.

STATISTIQUE CANADA. *Aperçu du recensement - l'évolution de la population active au Canada, Recensement de 2006*, Ottawa, Ontario, le Ministère, 2008.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Business Survey 2008*, Whitehorse, Yukon, ministère du Conseil exécutif, 2008.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Labour Force Estimation by detailed Age, Sex Aboriginal, Yukon, Semi-annual Average*, 2009a.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Labour Force Estimation by detailed Age, Sex, Whitehorse/ non-Whitehorse, Semi-annual Average*, 2009b.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Yukon Employment December 2009*, feuillet d'information n° 34.210, Whitehorse, Yukon, ministère du Conseil exécutif, janvier 2010.

YUKON. COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE. *Staff Development Quarterly*. (numéros publiés à l'été 2008), Whitehorse, Yukon, la Commission, 2008.

Notes

1. Yukon, Commission de la fonction publique, 2008
2. Statistique Canada, 2008
3. Statistique Canada, 2008
4. Statistique Canada, 2008
5. Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, 2009
6. Sharpe, 2009
7. Yukon, Bureau des statistiques, 2010
8. Yukon, Bureau des statistiques, 2009b
9. Yukon, Bureau des statistiques, 2009b
10. Yukon, Bureau des statistiques, 2009a
11. Centre for Spatial Economics, 2008
12. Yukon, Bureau des statistiques, 2008

Si vous désirez en savoir plus sur les avantages que peut vous apporter la Stratégie d'information sur le marché du travail ou sur la façon de participer aux travaux du Comité des intervenants en information sur le marché du travail, composez le 867-667-5131 (sans frais, 1-800-661-0408, poste 5131) ou visitez le site www.labourmarketframeworkyukon.com. Les documents suivants sont également disponibles :

- copies supplémentaires du présent sommaire;
- copies de la Stratégie et du Plan d'action;
- liste des organismes qui ont collaboré à l'élaboration de la Stratégie et de son Plan d'action.

Parrainé par :

