



RAPPROCHER LES EMPLOYEURS ET LES BONS CANDIDATS

Une stratégie de mise en valeur de
la main-d'œuvre pour les anglophones
du Québec

LE TAUX DE BILINGUISME GRANDISSANT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ANGLOPHONE AU QUÉBEC CONSTITUE UN ATOUT ESSENTIEL SUR LEQUEL MISER, CAR LA CAPACITÉ DE PARLER PLUS D'UNE LANGUE CRÉE DES RÉSULTATS ÉCONOMIQUES POSITIFS.*

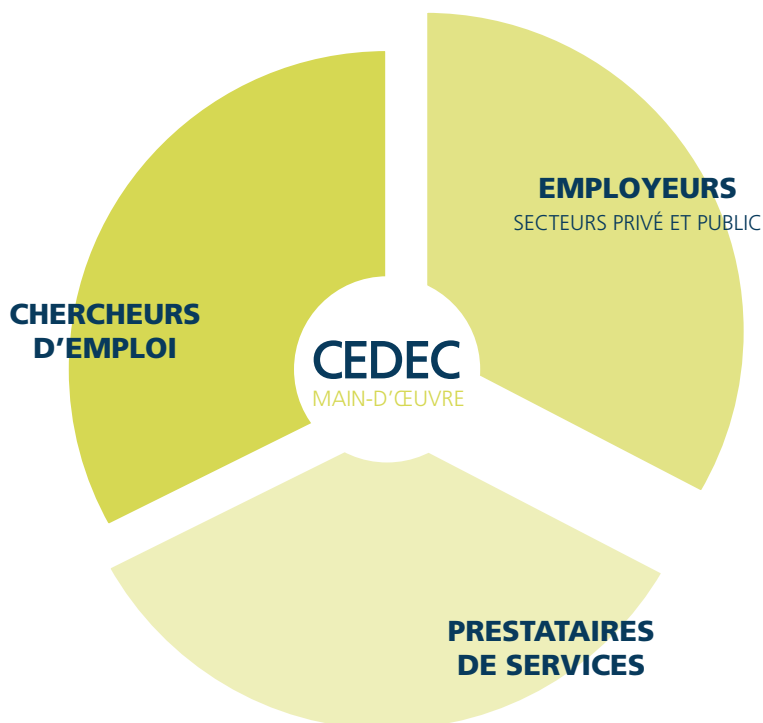
Les données démontrent que le taux de bilinguisme chez les anglophones est passé de 37 % en 1971 à 67 % en 2001. Il continue d'augmenter, particulièrement chez les jeunes anglophones (15-24 ans) où le taux s'élève en ce moment à plus de 80 %.

Au cours des quinze dernières années, la proportion d'anglophones au Québec s'est considérablement accrue, atteignant une augmentation d'environ 50 % dans certaines régions du Québec. Cette croissance est survenue au moment où des pressions économiques et des pressions sur la main-d'œuvre s'exercent, ce qui rend l'acquisition d'un emploi difficile. Ces pressions comprennent le ralentissement économique en 2008, la demande de candidats bilingues de la part des employeurs et les possibilités grandissantes hors Québec pour les anglophones.

En fait, un nombre grandissant de jeunes Québécois anglophones très scolarisés partent du Québec pour se trouver un emploi ailleurs; une tendance inquiétante puisque plusieurs de ces individus possèdent des compétences recherchées sur le marché du travail québécois.

LA STRATÉGIE : RAPPROCHER LES EMPLOYEURS ET LES BONS CANDIDATS

- PROMOUVOIR LES AVANTAGES QU'APPORTENT LES EMPLOYÉS BILINGUES**
 - Démontrer leur influence considérable sur l'économie canadienne.
- APPUYER LES EMPLOYEURS**
 - Offrir analyse approfondie, une prévision et une modélisation;
 - Intégration à la main-d'œuvre à laquelle participent les chercheurs d'emploi, les employeurs et les prestataires de services d'emploi.
- PRESTATAIRES DE SERVICES D'EMPLOI**
 - Créer un éventail de services et de produits qui fournissent un cadre pour une approche intégrée fondée sur des réseaux visant la mise en valeur de la main-d'œuvre.
- PRODUIRE DE MEILLEURES INFORMATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**
 - Réunir des données, analyser des éléments factuels et se concentrer sur la création et l'expansion d'une base de données et des indications solides sur la main-d'œuvre anglophone québécoise.



FAITS SAILLANTS

NO 1 : LES PRINCIPAUX DÉFIS ÉCONOMIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

Cinq principales forces de changement influencent l'économie et le marché du travail :



LA MONDIALISATION,

y compris une peur persistante de retrouver des conditions de ralentissement économique dans plusieurs parties du monde.



LES CHANGEMENTS INTÉRIEURS

dans l'économie (par exemple : la baisse du prix du pétrole, la baisse de la valeur du dollar canadien, etc.).



LES AVANCÉES TECHNOLOGIQUES

déterminent la façon dont les secteurs et les organismes caritatifs, privés et publics développent leurs réseaux, leurs produits et leurs services, les distribuent et en effectuent le soutien.



L'INNOVATION

y compris des innovations « dérangeantes » qui créent de nouveaux marchés en découvrant de nouvelles catégories de clients.



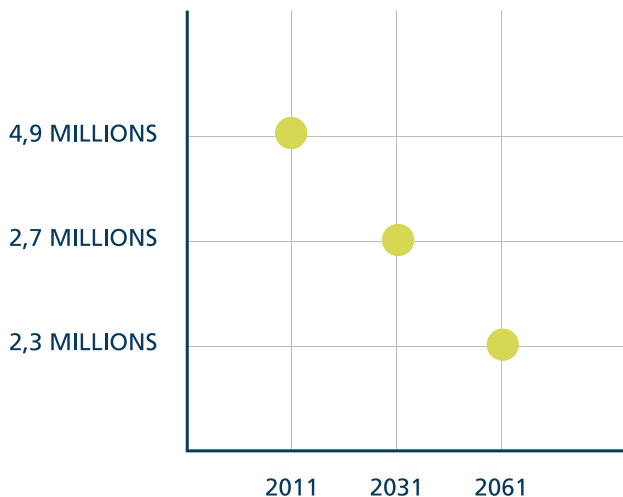
LES CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES

se produisent dans la structure de la population générale et, par conséquent, au sein de la main-d'œuvre.

NO 2 : LE CANADA FAIT FACE AUX CONSÉQUENCES ET AUX DÉFIS D'UNE POPULATION VIEILLISSANTE

Le rapport entre « l'âge actif » (15 à 64 ans) et les aînés (65 ans et plus) continue à diminuer.

LE RAPPORT* DEVRAIT DIMINUER :



NO 3 : UN APERÇU DES PRÉOCCUPATIONS ÉCONOMIQUES ET DES PRÉOCCUPATIONS AU SUJET DE LA MAIN-D'ŒUVRE QUÉBÉCOISE

Au cours des deux prochaines années, la croissance de l'emploi au Canada sera modérée, mais un peu plus élevée que celle prévue au Québec. Le nombre des emplois au Québec devrait augmenter de 0,7 % par année en moyenne (2012-2016). Ce taux de croissance est beaucoup plus lent que celui connu au cours de la dernière décennie, c'est-à-dire 1,4 % par année.

DE 2014 À 2021, IL EST PROJETÉ* QUE :

1,4 MILLION

d'emplois seront vacants au Québec

20 % (264 000)

de ces emplois proviendront du développement économique

80 % (1,1 MILLION)

seront des emplois vacants à la suite des départs à la retraite

LA CEDEC SOUHAITE REMERCIER LES ORGANISMES SUIVANTS POUR LEUR PARTICIPATION À L'ÉLABORATION DE CETTE STRATÉGIE :

- KSAR
- YES Montreal
- Townshippers' Association
- Emploi Québec
- Comité sectoriel 45+
- La Passerelle
- Université Bishop
- First Nations Human Resources Development Commission of Québec
- Emploi et Développement social Canada
- Commission scolaire West Québec
- Cummings Center
- NDG Depot
- Michael Goodman Executive Search
- Centre de formation du transport routier Saint-Jérôme
- Champlain St-Lawrence Collège
- Québec Federation of Home & School Associations
- Quebec Drama Federation
- Préférence Estrie Memphrémagog
- Eastern Shores School Board
- Neighbours Regional Association of Rouyn-Noranda
- English Community Organization of Lanaudière
- Future Committee
- Municipality of East Bolton
- Le Réseau des carrefours jeunesse-emploi
- AIM Croit Québec
- Santé et Services sociaux Québec
- Globatech Santé et sécurité de bâtiment
- et les répondants anonymes de notre sondage en ligne

*Document de conception de mise en valeur de la main-d'œuvre | JANVIER 2015

*Rapport de consultation auprès des intervenants en mise en valeur de la main-d'œuvre | JUILLET 2015

<http://cedec.ca/publication/>

Canada

La CEDEC est financée par le Fonds d'habilitation pour les Communautés de langue officielle en situation minoritaire et par le gouvernement du Canada.

SI VOUS AVEZ DES QUESTIONS OU SI VOUS VOULEZ DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS :

www.cedec.ca
@cedec_qc
cedec.qc

CEDEC

**MISE EN VALEUR
DE LA MAIN-D'ŒUVRE**
Workforce Development