

Briefing Note No. 16 | Avril 2020

Évaluation de pénuries de main-d'œuvre dans l'agglomération de recensement de Sault Ste. Marie

Par Alex Ross

Qui nous sommes

Conseil d'administration : Le conseil d'administration détermine l'orientation stratégique de l'Institut des politiques du Nord. Les administrateurs font partie de comités qui s'occupent de finance, de collecte de fonds et de gouvernance; collectivement, le conseil demande au chef de la direction de rendre des comptes au regard des objectifs de nos objectifs du plan stratégique. La responsabilité principale du conseil est de protéger et de promouvoir les intérêts, la réputation et l'envergure de l'Institut des politiques du Nord.

Président et Chef de la direction : recommande des orientations stratégiques, élabore des plans et processus, assure et répartit les ressources aux fins déterminées.

Conseil consultatif : groupe de personnes engagées et qui s'intéressent à aider l'institut des politiques du Nord mais non à le diriger. Chefs de files dans leurs domaines, ils guident l'orientation stratégique et y apportent une contribution; ils font de même en communication ainsi que pour les chercheurs ou personnes-ressources de la collectivité élargie. Ils sont pour de l'institut des politiques du Nord une « source de plus mûre réflexion » sur l'orientation et les tactiques organisationnelles globales.

Conseil consultatif pour la recherche : groupe de chercheurs universitaires qui guide et apporte une contribution en matière d'orientations potentielles de la recherche, de rédacteurs possibles, d'ébauches d'études et de commentaires. C'est le « lien officiel » avec le monde universitaire.

Évaluateurs-homologues : personnes qui veillent à ce que les articles spécifiques soient factuels, pertinents et publiables.

Rédacteurs et associés : personnes qui offrent, au besoin, une expertise indépendante dans des domaines spécifiques de la politique.

Outils d'engagement permanent (grand public, intervenants du gouvernement, intervenants de la collectivité) : Veiller à ce que l'Institut des politiques du Nord reste à l'écoute de la communauté.

Président & DG

Charles Cirtwill

Conseil d'administration

Pierre Bélanger (Président)
Brian Tucker, Ph. D (Trésorier)
Suzanne Bélanger-Fontaine
Dave Canfield
Kevin Eshkawkogan
Florence MacLean (Vice-présidente du Nord-Ouest)

Corina Moore
Dwayne Nashkawa (Secrétaire)
Alan Spacek
Asima Vezina (Vice-présidente du Nord-Est)
Charles Cirtwill (Président & DG)

Conseil consultatif

Michael Atkins
Kim Jo Bliss
Jean Pierre Chabot
Dr. Michael DeGagné
Don Drummond
Audrey Gilbeau
Peter Goring

Cheryl Kennelly
Winter Dawn Lipscombe
Dr. George C. Macey
Ogimaa Duke Peltier
Danielle Perras
Bill Spinney
David Thompson

Conseil consultatif pour la recherche

Dr. Hugo Asselin
Dr. Gayle Broad
George Burton
Dr. Heather Hall
Dr. Livio Di Matteo
Dr. Barry Prentice

Leata Ann Rigg
Dr. David Robinson
S. Brenda Small
J.D. Snyder
Dr. Lindsay Tedds

Ce rapport a été rendu possible grâce au soutien de notre partenaire, la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. L'Institut des politiques du Nord exprime sa grande appréciation pour leur généreux soutien, mais insiste sur ce qui suit : Les points de vue de ces commentaires sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Institut, de son conseil d'administration ou de ceux qui le soutiennent. Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au temps de publication et sont sujets aux changements.

Auteur
Alex Ross



Alex Ross est un ancien analyste de données senior pour l'Institut des politiques du Nord. Alex Ross est né et a grandi à Sudbury. Après avoir obtenu un baccalauréat spécialisé en économie à l'Université Laurentienne, en 2010, il a terminé ses études de maîtrise en politique économique, à l'Université McMaster. Les domaines d'intérêt d'Alex comprennent l'analyse du marché du travail, le développement communautaire et économique, l'analyse coûts-avantages et la durabilité de l'environnement.

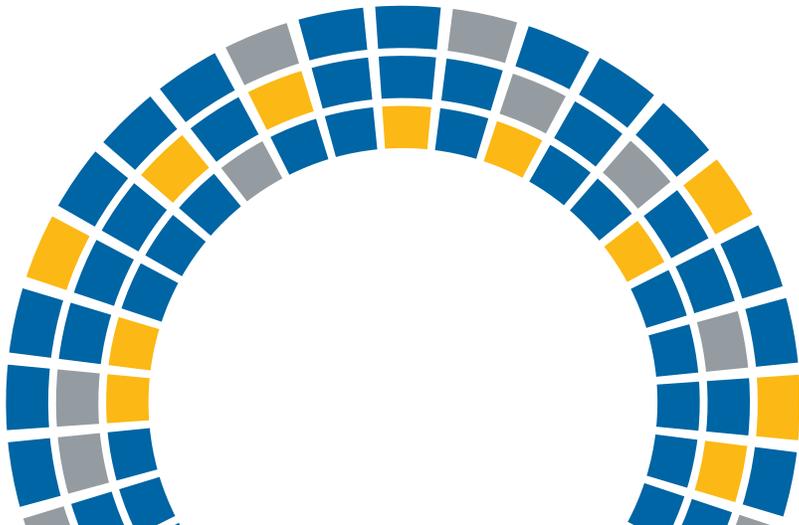
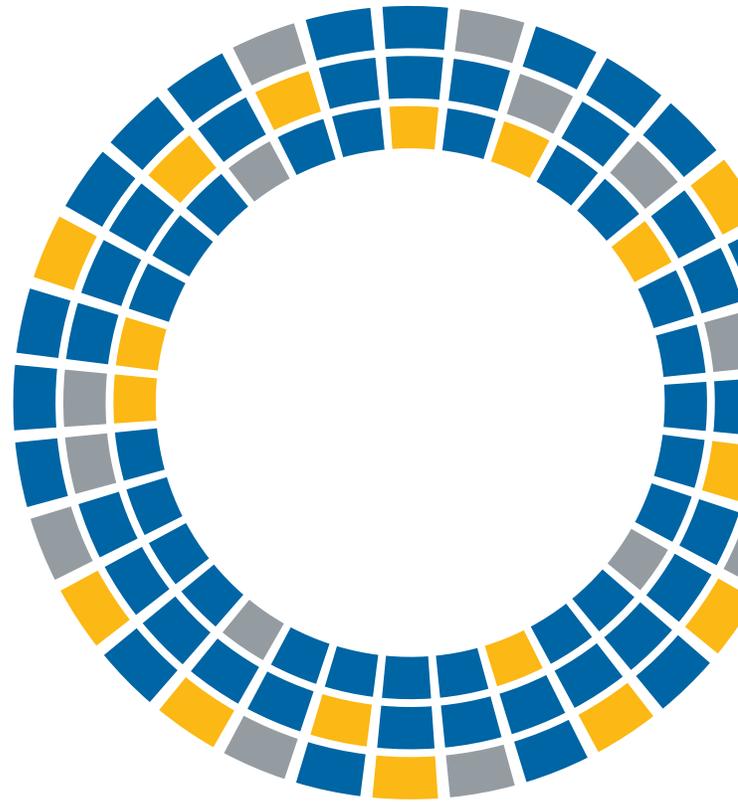
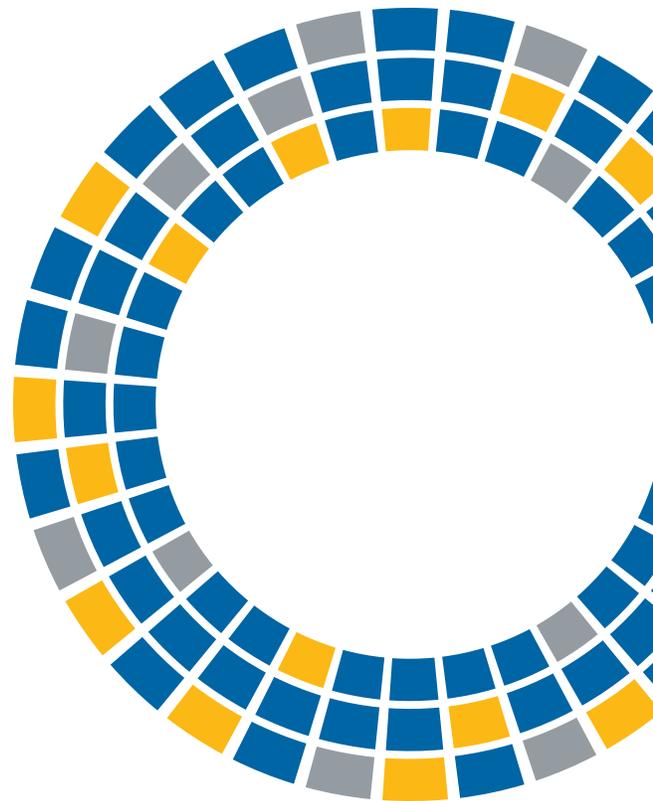
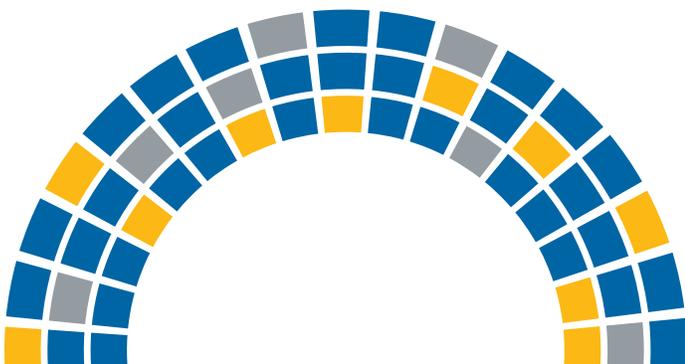


Table des matières

Sommaire	5
Introduction	5
Estimation des pénuries actuelles de main-d'œuvre	6
Estimation des pénuries futures de main-d'œuvre	9
Combiner les estimations actuelles et futures	11
Limites	13
Conclusion	13
Références.....	14
Annexe A: Croissance économique	15
Annexe B: Demande de remplacement	16



Sommaire

La population du nord de l'Ontario est vieillissante. Ce fait est bien connu des preneurs de décision dans nos communautés et de nombreuses initiatives ont été lancées pour contrer le vieillissement démographique et chercher à répondre aux besoins actuels et futurs de main-d'œuvre en raison de départs à la retraite et de migration de sortie. Les plus récentes initiatives comprennent le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, un programme géré par la communauté qui regroupe les cinq plus grandes villes du nord de l'Ontario et vise à augmenter l'immigration vers ces communautés en créant un cheminement vers la résidence permanente pour les travailleurs étrangers qualifiés (gouvernement du Canada, 2020).

Lorsque la retraite et la migration de sortie se combinent à une population déjà vieillissante, il est plus que jamais crucial de connaître les professions où des pénuries de main-d'œuvre se feront sentir. La présente note d'information permet de mieux comprendre les pénuries de main-d'œuvre actuelles et potentielles à l'avenir dans les cinq plus grandes villes du nord de l'Ontario, pour mieux informer les preneurs de décision, les migrants potentiels et la jeunesse sur la situation de la main-d'œuvre dans les communautés du Nord. Cette compréhension est importante pour faire en sorte que l'on comble les pénuries de main-d'œuvre, que des migrants choisissent le nord pour les bons postes et pour que les jeunes du nord de l'Ontario se préparent à des carrières qui leur permettront, s'ils le désirent, de rester dans leur ville natale après l'obtention de leur diplôme.

Pour la région métropolitaine de recensement de Sault Ste. Marie, la recherche montre que de nombreux postes hautement spécialisés sont associées à un niveau élevé de besoins, autant selon les indicateurs actuels du marché du travail que selon les départs à la retraite prévus. En gestion, cela comprend les directeurs/directrices des soins de santé et les directeurs/directrices du service à la clientèle, de même que les professions du domaine de la gestion des documents. De plus, de nombreuses professions du domaine de la santé se sont démarquées à Sault Ste. Marie, y compris celles d'optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes, médecins et dentistes.

Des pénuries actuelles ont aussi été notées pour de nombreuses professions du domaine des affaires. Il est notamment question des professionnels/professionnelles en finance en vérification et en comptabilité, des directeurs/directrices des services financiers et des services aux entreprises, des professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises, des directeurs/directrices – commerce de détail et de gros et des directeurs/directrices des services administratifs. Bon nombre de ces professions comptent aussi pour une proportion relativement importante de la main d'œuvre, plus que pour l'ensemble de la province.

Introduction

En raison du manque de données et de variances dans de petits ensembles de données, il est difficile pour les gouvernements et les communautés d'estimer les pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures (Parkinson, 2019). Cependant, il est de plus en plus important de déterminer les écarts au sein du marché du travail à des fins de planification des politiques, compte tenu des diminutions futures projetées de la main-d'œuvre dans le nord de l'Ontario (Moazzami, 2019). Il est utile de mieux comprendre les pénuries de main-d'œuvre pour orienter les stratégies en matière d'immigration, guider les futurs diplômés vers les emplois disponibles et maximiser les capacités de la main-d'œuvre actuelle.

Le présent article vise à mieux faire comprendre les besoins du marché du travail local, compte tenu des renseignements disponibles à l'échelle locale. L'article examine trois différents estimateurs des besoins en matière de main-d'œuvre : deux d'entre eux estiment les besoins futurs projetés et l'autre mesure les pénuries possibles de la main-d'œuvre actuelle.



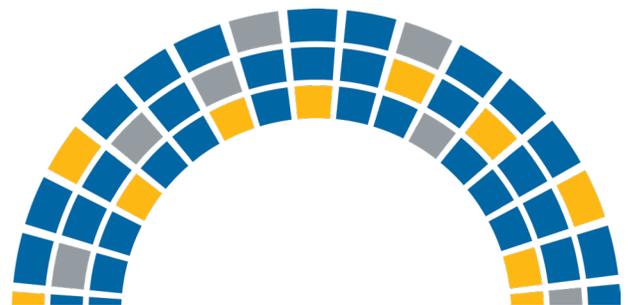
Estimation des pénuries actuelles de main-d'œuvre

Pour estimer les pénuries actuelles de main-d'œuvre, nous utilisons une variante du taux de postes vacants. Ce taux, un indicateur régulièrement utilisé par Statistique Canada, est défini comme le «nombre de postes vacants le dernier jour ouvrable du mois exprimé en pourcentage de la demande de main-d'œuvre (postes occupés et postes vacants)» (Statistique Canada, 2015). Un taux élevé de postes vacants indique généralement un marché de l'emploi vigoureux pour les chercheurs d'emploi, puisqu'il montre qu'une proportion importante du marché de l'emploi consiste de postes vacants devant être pourvus (Lindzon, 2019). Aussi, il y a généralement une corrélation négative entre le taux de chômage et les postes vacants, suggérant que le taux de chômage élevé correspond à un taux de postes vacants faible, et donc qu'un taux de postes vacants élevé signifie d'habitude que le taux de chômage est faible (Drolet, 2017). Puisque les taux de chômage par profession ne sont pas disponibles à l'échelon géographique local entre les années de recensement, le taux de postes vacants est utilisé pour estimer la robustesse du marché de l'emploi pour l'ensemble des professions.

L'Institut des politiques du Nord (IPN) a effectué une analyse du taux de postes vacants par profession pour l'agglomération de recensement (AR) de Sault Ste. Marie, en vue de déterminer les taux de postes vacants pour différentes catégories de la Classification nationale des professions (CNP).¹ Pour calculer le taux de postes vacants moyen, l'auteur a fait appel à des données d'Emsi Economic Modelling, obtenu par l'intermédiaire d'un partenariat avec le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario. Emsi offre une plate-forme analytique proposant des renseignements sur le marché de l'emploi à l'échelon communautaire. On a obtenu d'Emsi des données sur les affichages de poste moyens pour des professions précises dans la communauté en 2018, qui sont fondées sur les affichages mensuels tout au long de l'année et sur les emplois totaux moyens dans chaque catégorie de profession en 2018, selon les totaux trimestriels affichés tout au long de l'année. Le nombre moyen d'emplois

et d'affichages de poste ont été ajoutés l'un à l'autre pour arriver à la demande de main-d'œuvre totale pour chaque catégorie de profession. Le taux de postes vacants moyen a ensuite été déterminé en divisant les affichages de poste pour une profession par la demande totale du marché de l'emploi pour la même profession. Les calculs utilisés ici varient des calculs généralement utilisés pour calculer les taux de postes vacants utilisés par Statistique Canada, dans le sens que l'auteur a analysé le nombre moyen d'affichages de poste et d'emplois pourvus, plutôt que le nombre d'affichages de poste et d'emplois pourvus à un moment précis dans le temps. Les limites possibles de cette approche font l'objet de discussions plus poussées à la dernière section du présent document.²

Selon l'approche ci-dessus, le Tableau 1 montre les 20 professions ayant les taux de postes vacants les plus élevés de l'AR de Sault Ste. Marie en 2018. Si l'on considère le tableau ci-dessous, divers postes de gestion semblent avoir les taux de postes vacants les plus élevés (groupe majeur «0» de la CNP). Trois des cinq professions énumérées sont du domaine de la santé. Il s'agit notamment des optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes, directeurs/directrices des soins de santé et médecins, dentistes et vétérinaires. De plus, cinq des catégories étaient liées au domaine des affaires et trois autres au domaine du génie. Les éléments en rouge comprennent les professions déterminées comme étant uniques à la région lorsqu'on compare la liste à la même liste de 20 professions à l'échelon provincial.



¹ Selon la hiérarchie géographique de Statistique Canada, l'agglomération de recensement de Sault Ste. Marie comprend les communautés suivantes : Garden River 14, Laird Township, Macdonald, Meridith and Aberdeen Additional Township, Prince Township, Rankin Location 15D et la ville de Sault Ste. Marie.

² Pour mettre à l'essai cette méthode, l'auteur a calculé les taux de postes vacants moyens à l'échelon provincial et a comparé ces chiffres à ceux obtenus par une autre méthode pour potentiellement estimer les pénuries d'emploi dans la province — la durée des affichages de poste. Les emplois affichés longtemps indiquent généralement que ces postes sont difficiles à pourvoir (Langevin, 2018). Une liste des codes à trois chiffres de la CNP a été créée selon les occupations qui ont le ratio le plus élevé d'emplois affichés pour au moins 30 jours. Les professions ayant les ratios les plus élevés ont été comparées aux 20 professions ayant les taux de postes vacants les plus élevés, comme indiqué ci-dessus. Il y avait un chevauchement de 40 % entre les deux listes, ce qui signifie que huit des 140 codes à trois chiffres de la Classification nationale des professions se retrouvaient sur les deux listes de 20 codes.

Tableau 1 : Catégories de profession ayant les taux les plus élevés de postes vacants, AR de Sault Ste. Marie

CNP	Profession	Nombre moyen de postes affichés uniques, 2018	Emplois en 2018	Main-d'œuvre totale	Taux de postes vacants
060	Directeurs/directrices des ventes corporatives	16	24	40	40,19 %
065	Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a.	9	19	27	32,49 %
051	Directeurs/directrices des arts, de la culture, des sports et des loisirs	7	26	33	20,05 %
011	Directeurs/directrices des services administratifs	31	148	179	17,53 %
001	Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures	10	68	78	12,77 %
744	Personnel d'installation de réparation et d'entretien	16	118	134	11,67 %
063	Directeurs/directrices de la restauration et des services d'hébergement	13	98	111	11,62 %
312	Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	5	39	44	11,52 %
656	Autre personnel des services personnels	6	46	52	11,00 %

Source : Calculs de l'auteur fondés sur Emsi – economicmodeling.com

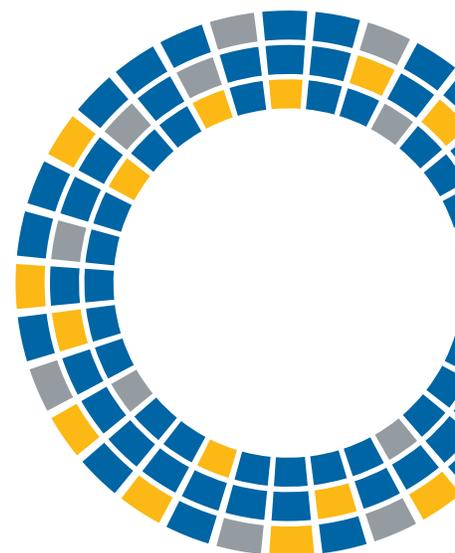


Tableau 1: Continuation

CNP	Profession	Nombre moyen de postes affichés uniques, 2018	Emplois en 2018	Main-d'œuvre totale	Taux de postes vacants
125	Sténographes judiciaires, transcrip-teurs/transcrip-trices, techni-ciens/techni-ciennes à la ges-tion des docu-ments et agents/agentes de statis-tiques	3	26	29	8,94 %
213	Profession-nels/profession-nelles en gé-nie civil, méca-nique, élec-trique et chi-mique	12	131	143	8,48 %
012	Directeurs/directrices des services financiers et des services aux entreprises	12	130	142	8,26 %
031	Directeurs/directrices des soins de santé	6	74	80	8,01 %
111	Profession-nels/profession-nelles en finance en vérification et en comptabilité	27	348	374	7,12 %
062	Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros	23	310	333	6,83 %
217	Profession-nels/profession-nelles en informatique	18	239	256	6,83 %
021	Directeurs/directrices des services de gé-nie, d'archi-tecture, de sciences et des systèmes informatiques	6	91	98	6,40 %
311	Médecins, dentistes et vétérinaires	3	41	44	6,30 %
112	Profession-nels/profession-nelles en ges-tion des res-sources humaines et en services aux entreprises	19	286	305	6,21 %
214	Autres profession-nels/profession-nelles en gé-nie	8	115	122	6,14 %

Source : Calculs de l'auteur fondés sur Emsi – economicmodeling.com



Estimation des pénuries futures de main-d'œuvre

La section ci-dessus donnait une estimation des postes actuellement vacants, ventilés par catégorie de codes à trois chiffres de professions. La prochaine section examine les besoins futurs du marché de l'emploi selon les professions qui devraient connaître un taux de croissance élevée au cours des prochaines années et celles qui connaîtront des taux comparativement élevés de départs à la retraite à l'avenir. Pour commencer, les prévisions de croissance sont encore fondées sur des données obtenues d'Emsi. Ces estimations sont fondées sur des tendances historiques et sont dérivées de données de l'industrie, de données régionales sur l'emploi de l'Enquête sur la population active (EPA) et de tendances régionales en matière d'embauche

tirées du recensement (Emsi, 2019). Le Tableau 2 résume les cinq professions les plus importantes comme déterminées par Emsi, selon le taux de croissance des emplois de 2018 à 2026. Comme nous pouvons le voir, deux des cinq premières professions sur la liste consistent en de l'opération de machines dans les domaines du traitement et de la transformation. Deux autres catégories sont liées aux transports – directeurs/directrices des transports et personnel des opérations du transport ferroviaire. Le groupe de profession ayant le taux de croissance le plus élevé est celui du personnel des opérations du transport ferroviaire, à 55 %. Les 20 professions ayant les taux de croissance de l'emploi les plus élevés sont énumérées à l'annexe A.

Tableau 2 : Les cinq catégories de profession ayant les taux de croissance prévus les plus élevés, 2018 à 2026, AR de Sault Ste. Marie

CNP	Description	Emplois en 2018	Emplois en 2026	Variation de 2018 à 2026	Variation en % de 2018 à 2026
736	Personnel des opérations du transport ferroviaire	31	48	17	55 %
942	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	53	69	16	30 %
946	Opérateurs/opératrices de machines et personnel assimilé dans la transformation des aliments et boissons et produits connexes	87	111	24	28 %
311	Médecins, dentistes et vétérinaires	41	51	10	24 %
73	Directeurs/directrices des transports	36	43	7	19 %

Source: Emsi – economicmodeling.com

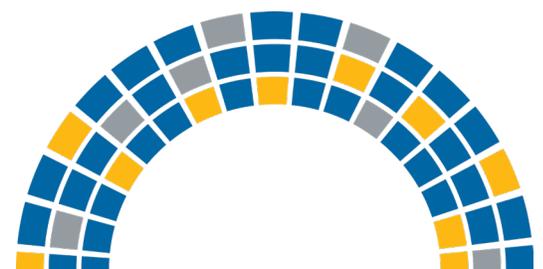
La deuxième méthode utilisée pour estimer les pénuries futures de main-d'œuvre comprend l'évaluation des départs à la retraite possibles à venir pour déterminer la future demande de remplacement. Cette méthodologie se conforme à celle utilisée dans un rapport semblable publié par la Commission de formation du nord-est, lequel se penchait sur la proportion de travailleurs ayant au moins 45 ans dans diverses professions dans les limites de différentes Community Futures Development Corporations de la région. Pour faire ses calculs, l'IPN s'est procuré des ensembles de données personnalisées de Statistique Canada, tirées du recensement de 2016, ventilées par âge et par profession. Une analyse des données a été effectuée pour déterminer le nombre approximatif de personnes qui devraient atteindre l'âge de la retraite dans les prochaines années selon leur âge au Recensement de la population de 2016. Les résultats ont permis de cerner plusieurs groupes de professions où les taux de retraite pourraient être élevés au cours des 10 prochaines années. Le taux de retraite est déterminé en divisant le groupe d'âge de 55 à 64 par la main-d'œuvre totale dans chaque catégorie de profession. Un taux de retraite plus élevé met en relief les professions qui devraient faire l'objet d'une attention particulière en raison de pénuries de main-d'œuvre plus élevées à l'avenir. Par exemple, un taux de retraite de 40 % indiquerait que 40 % de tous les travailleurs de cette profession pourraient possiblement prendre leur retraite au cours de la période choisie.

Le Tableau 3 montre les cinq professions où le taux de départ à la retraite estimé est le plus élevé de 2016 à 2026. Les 20 professions ayant les taux de retraite les plus élevés sont énumérées à l'Annexe B.

Tableau 3 : Demande de remplacement, selon les taux de départ à la retraite, 2016 à 2026, AR de Saull Ste. Marie³

CNP	Description	Population active totale de 15 ans et plus	Population active de 55 à 64 ans	% de départs à la retraite
215	Professionnels/professionnelles en architecture en urbanisme et en arpentage	25	15	60,00 %
211	Professionnels/professionnelles des sciences physiques	45	25	55,56 %
31	Directeurs/directrices des soins de santé	60	25	41,67 %
402	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle	195	80	41,03 %
641	Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	110	40	36,36 %

Source : Calculs de l'auteur, Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, totalisations personnalisées



³ Les catégories de profession comptant moins de 15 personnes ont été exclues de l'analyse des taux de retraite, en raison du manque d'uniformité de l'arrondissement des chiffres menant à des taux de retraite moins exacts.

Combiner les estimations actuelles et futures

Les tableaux ci-dessus tentaient d'estimer séparément les besoins de main-d'œuvre actuels et futurs. Le Tableau 1 montre les pénuries actuelles potentielles de main-d'œuvre, selon les taux de postes vacants, alors que les tableaux 2 et 3 montrent les besoins potentiels en main-d'œuvre futurs pour les professions qui ont soit un taux de croissance projetée élevée (c.-à-d. augmentation de la demande de main-d'œuvre), soit un besoin élevé de travailleurs et travailleuses qui viendront remplacer des retraités (c.-à-d. une diminution de l'offre de main-d'œuvre).

La prochaine partie de l'analyse s'attachera à combiner le palmarès des 20 professions cernées par les trois méthodes ci-dessus pour déterminer là où il y a le plus de chevauchement parmi les trois indicateurs de main-d'œuvre. Le Tableau 4 met en relief les catégories de profession qui se sont démarquées soit dans les trois indicateurs (taux de postes vacants élevé, taux de croissance projetée élevé et forte demande de remplacement), soit dans deux des trois indicateurs, selon le palmarès des 20 professions définies par chaque indicateur.

À Sault Ste. Marie, trois professions du domaine de la santé se démarquent dans deux des trois indicateurs comme un groupe professionnel qui devrait connaître une croissance future élevée, d'importants taux de départ à la retraite ou qui fait l'objet de fortes pénuries de main-d'œuvre actuelles. Pour ces professions, nous estimons qu'il y aura autant une diminution de l'offre de main-d'œuvre qu'une augmentation de la demande de main-d'œuvre. Les taux de postes vacants élevés pour ces professions indiquent qu'il y a déjà un besoin important de main-d'œuvre dans le domaine. Ces professions comprennent les directeurs/directrices des soins de santé; les médecins, dentistes et vétérinaires; et les optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnelles/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé.



Tableau 4 : Résumé du chevauchement des palmarès de professions selon chaque méthode, AR de Sault Ste. Marie

CNP	Description	Taux de retraite	Taux de postes vacants	Croissance future des emplois	Nombre d'emplois, 2018
031	Directeurs/directrices des soins de santé	x	x		74
125	Sténographes judiciaires, transpositeurs/transpositrices, techniciens/techniciennes à la gestion des documents et agents/agentes de statistiques	x	x		26
065	Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a.	x	x		19
312	Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	x	x		39
641	Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	x		x	286
221	Personnel technique des sciences physiques	x		x	62
311	Médecins, dentistes et vétérinaires		x	x	41
311	Médecins dentistes et vétérinaires		x	x	25
312	Optométristes chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé		x	x	30

Source : Emsi – economicmodeling.com; calculs de l'auteur fondés sur Emsi – economicmodeling.com; calculs de l'auteur selon des données du Recensement de la population de 2016 de Statistique Canada, totalisations personnalisées



Limites

Il faut noter de nombreuses limites, comme celles qui sont liées à la méthode faisant appel au taux de postes vacants moyen. Puisque la méthode est fondée autant sur le nombre moyen de postes pourvus en 2018 que sur le nombre moyen d'affichages de poste en 2018, il y aura inévitablement du chevauchement puisque certains des postes qui font partie du «nombre moyen d'affichages de poste» auront été affichés plus tôt dans l'année avant d'être pourvus plus tard la même année. C'est donc dire que dans certains cas, ils seront inclus dans le « nombre moyen d'affichages de poste» et dans le «nombre moyen de postes pourvus» en 2018. Cependant, dans le cas de postes hautement saisonniers, l'utilisation du «nombre moyen d'affichages» et du «nombre moyen de postes pourvus» peut réduire les effets gonflés de la saisonnalité dans le cas de certaines professions, lorsqu'on songe à l'indicateur typique de taux de postes vacants, qui est fondé sur les postes vacants et les postes pourvus le dernier jour ouvrable du mois. Les taux de postes vacants moyens pour les postes saisonniers seraient probablement beaucoup moins élevés selon les moyennes annuelles si on les compare aux mêmes taux de postes vacants à des points précis tout au long de l'année lorsque la demande de main-d'œuvre pour ces postes est plus élevée.

De plus, les estimations de la demande de remplacement sont fondées sur un âge de retraite de 65 ans. On pourrait dire que les âges de départ à la retraite varient, avec certaines personnes cessant de

travailler à la fin de leur soixantaine ou comme jeunes septuagénaires, et avec d'autres prenant leur retraite plus tôt. Puisqu'il est impossible d'obtenir l'âge moyen de retraite par profession précise, l'IPN utilise l'âge de 65 ans comme indicateur approximatif de la retraite aux fins de la présente analyse. Deuxièmement, les projections sont fondées sur la main-d'œuvre totale en 2016, de même que sur le nombre de personnes formant la main-d'œuvre âgée de 55 à 64 ans en 2016, plutôt que sur le nombre total de personnes ayant un emploi en 2016. Il pourrait donc possiblement y avoir une faible proportion de personnes dans chaque catégorie de profession qui font partie de la main-d'œuvre, mais qui ne travaillent pas. Cela pourrait faire en sorte que les chiffres de retraite future projetés soient légèrement surestimés. Finalement, les utilisateurs de ces données sont encouragés à considérer l'évolution technologique à venir, la demande future et le potentiel d'automatisation et son impact sur des professions précises. Certaines professions peuvent avoir à composer avec un nombre relativement élevé de retraités potentiels, mais selon la progression de la technologie, l'automatisation et les changements apportés à l'industrie, une partie de ces retraités pourrait ne pas être remplacée. L'analyse ci-dessus comporte donc son lot de limites, mais vise quand même à donner une indication des tendances actuelles et futures du marché du travail. Elle devrait être utilisée en conjonction avec des données qualitatives et les commentaires de la communauté pour guider la planification future de la main d'œuvre.

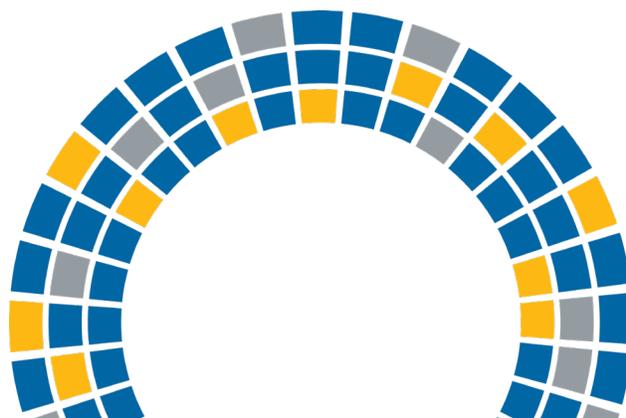
Conclusion

L'analyse ci-dessus constitue une méthode d'estimation des besoins de main-d'œuvre parmi tant d'autres. Pour l'agglomération de recensement de Sault Ste. Marie, l'analyse estime qu'il y a un besoin autant actuel que futur pour de nombreuses professions du domaine de la santé. L'importance des taux de postes vacants et de départ à la retraite/ de croissance nous permet de le constater. De plus, de nombreuses professions qui se démarquent au chapitre du taux de postes vacants sont dans le domaine des affaires, ce qui montre une pénurie actuelle potentielle dans cette industrie. L'indicateur de croissance de l'emploi signale deux catégories de profession, à Sault Ste. Marie, qui devraient prendre de l'ampleur dans un avenir rapproché – il s'agit d'opérateurs/opératrices de machines dans des industries de traitement ou de transformation.



Références

- Drolet, Marie (2017). «Établir le lien entre l'offre et la demande de main-d'œuvre : le chômage et les postes vacants». Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, no 75-006-X au catalogue.
- Emsi Economic Modelling LLC (2019). Rapport personnalisé. Page consultée le 18 octobre 2019. <https://kb.economicmodelling.ca/whats-the-complete-list-of-sources-emi-uses-2/?highlight=%27sources%27>.
- Gouvernement du Canada (2020). «Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord : au sujet du Programme pilote». Page consultée le 22 janvier 2020. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-rurale-nord.html>.
- Langevin, Manon (2018). «Les postes vacants à long terme au Canada». Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, no 75-006-X au catalogue.
- Lindzon, Jared (2019). «Canada remains job candidate's market in majority of provinces as vacancy rates increase», The Globe and Mail, le 9 août. Page consultée le 18 octobre 2019. <https://www.theglobeandmail.com/business/careers/article-canada-remains-job-candidates-market-in-majority-of-provinces-as/>.
- Parkinson, David (2019). «Canada has a skills shortage – but which skills, and where? Lack of data leaves the experts unsure». The Globe and Mail, le 10 mars. Page consultée le 18 octobre 2019. <https://www.theglobeandmail.com/business/article-canada-has-a-skills-shortage-but-which-skills-and-where-lack-of/>.
- Statistique Canada (2013). «Guide des statistiques sur les postes vacants, section 3 : Termes et définitions, Enquête sur les postes vacants et les salaires». Page consultée le 18 octobre 2019. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/72-210-g/2013001/part-partie3-fra.htm>.



Annexe A: Croissance économique

CNP	Description	Emplois 2018	Emplois 2026	Variation de 2018 - 2026	Variation en % de 2018 - 2026
736	Chefs de train et serre-freins	31	48	17	55%
942	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	53	69	16	30%
946	Opérateurs/opératrices de machines et personnel assimilé dans la transformation des aliments et boissons et produits connexes	87	111	24	28%
311	Médecins, dentistes et vétérinaires	41	51	10	24%
73	Directeurs/directrices des transports	36	43	7	19%
511	Bibliothécaires, archivistes, restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	39	46	7	18%
861	Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en entretien des terrains de ressources naturelles	219	257	38	17%
513	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	36	42	6	17%
122	Professions administratives et réglementaires	868	1,012	144	17%
751	Conducteurs/conductrices de véhicules à moteur et de transports en commun	985	1,141	156	16%
944	Opérateurs/opératrices de machines et travailleurs/travailleuses de traitement et fabrication des fibres et des fils textiles, du cuir et des peaux	19	22	3	16%
13	Directeurs de la communication (sauf radiodiffusion)	20	23	3	15%
301	Professions dans le domaine des soins infirmiers	1,009	1,159	150	15%
753	Autres opérateurs/opératrices de matériel de transport et personnel d'entretien associé	103	118	15	15%
221	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences physique	62	71	9	15%
321	Technologues et techniciens/techniciennes médicaux (sauf dans le domaine de la santé dentaire)	436	499	63	14%
952	Les assembleurs/assembleuses mécaniques, électriques et électroniques	42	48	6	14%
843	Ouvriers/ouvrières agricoles et horticulture	93	106	13	14%
641	Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	286	325	39	14%
341	Personnel de soutien aux services de santé	912	1,036	124	14%

Annexe B: Demande de remplacement

CNP	Description	"Population active totale"	"Population active de 55-64"	Demande de remplacement
215	Architectes, paysagistes urbanistes et planificateurs/planificatrices	25	15	60.00%
211	Professionnels des sciences physiques	45	25	55.56%
31	Directeurs/directrices des soins de santé	60	25	41.67%
402	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/institutrices en formation professionnelle	195	80	41.03%
641	Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	110	40	36.36%
151	Professions de la distribution du courrier et des messages	165	60	36.36%
731	Mécaniciens/mécaniciennes de machines et de matériel de transport (sauf véhicules automobiles)	675	235	34.81%
941	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement et la transformation des métaux et des minerais	495	170	34.34%
737	Grutiers/grutières, foreurs/foreuses et dynamiteurs/Dynamiteuse	250	85	34.00%
730	Surveillants/surveillantes et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd et transport	180	60	33.33%
212	Professionnels des sciences de la vie	120	40	33.33%
125	Sténographes judiciaires, transcripteurs médicaux/transcriptrices médicales et personnel assimilé	75	25	33.33%
312	Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	80	25	31.25%
91	Directeurs/directrices dans l'industrie manufacturière et les services publics	115	35	30.43%
221	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences physique	50	15	30.00%
442	Professions de soutien à la protection juridique et publique	170	50	29.41%
924	Opérateurs/Opératrices et contrôleurs d'équipements de services publics	120	35	29.17%
745	Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	210	60	28.57%
623	Courtiers/courtrières d'assurance et représentants/représentantes des ventes financières	325	90	27.69%
921	Surveillants/surveillantes de la transformation et de la fabrication	145	40	27.59%

À propos de l'Institut des politiques du Nord :

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant de l'Ontario. Nous effectuons de la recherche, accumulons et diffusons des preuves, trouvons des opportunités en matière de politiques, afin de favoriser la croissance et la durabilité des collectivités du Nord. Nous avons des bureaux à Thunder Bay et Sudbury. Nous cherchons à améliorer les capacités du Nord ontarien de prendre l'initiative en politiques socioéconomiques qui ont des répercussions sur l'ensemble du Nord ontarien, de l'Ontario et du Canada.

Recherche connexe

Projections au nord : série sur le capital humain

Dr. Bakhtiar Moazzami

Études de cas sur le perfectionnement efficace des compétences autochtones

Dharmjot Grewal

La série : Attirer vers le Nord

Christina Zefi

Pour vous tenir au fait ou pour participer, veuillez communiquer avec nous :

1 (807) 343-8956 info@northernpolicy.ca www.northernpolicy.ca/fr



NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

northernpolicy.ca