



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Le grand fossé des compétences : revue de la littérature

Sophie Borwein
Conseil ontarien de la qualité de
l'enseignement supérieur (COQES)



Publié par

Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge, bureau 2402
Toronto (Ont.), Canada, M5E 1E5

Téléphone : (416) 212-3893
Télécopieur : (416) 212-3899
Site Web : www.heqco.ca
Courriel : info@heqco.ca

Citer ce document comme suit:

Borwein, S. (2014), *Le grand fossé des compétences : revue de la littérature*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur



Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Les opinions exprimées dans ce document de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou des autres organismes ou organisations ayant offert leur appui, financier ou autre, à ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2014

Résumé

La discussion sur les soi-disant « lacunes dans les compétences » au Canada soulève les passions. Alimentée par des rapports et des données conflictuels, elle ne montre aucun signe d'apaisement. D'une part, les indicateurs économiques habituellement utilisés pour cerner les lacunes font état de problèmes limités à certaines professions (du secteur de la santé par exemple) ou à certaines provinces (comme l'Alberta) plutôt que d'une crise générale de compétences. D'autre part, les employeurs continuent d'affirmer qu'il y a inadéquation entre les compétences dont les milieux de travail ont besoin et ceux que possèdent les chercheurs d'emploi; ils se disent inquiets parce que les diplômés formés par le système postsecondaire ne possèdent pas les compétences dont ils ont besoin.

Ce document est le premier d'une série en trois parties consacrée aux lacunes de compétences du Canada. Il souligne les points de vue conflictuels au sujet de l'existence et de l'ampleur d'un fossé entre les compétences que possèdent les diplômés postsecondaires et celles que recherchent les employeurs. En faisant état de ces points de vue divergents sur la question, le présent rapport circonscrit quatre thèmes distincts qui ont été confondus dans les débats politiques, ce qui a nui à l'acquisition d'une meilleure compréhension des lacunes de compétences au Canada. Par exemple, aux yeux de certains employeurs et de commentateurs, le problème des lacunes de compétences découle d'un manque de travailleurs hautement spécialisés sur le marché canadien de l'emploi. Pour d'autres, il s'agit d'un manque de compétences essentielles ou générales, comme la capacité de travailler avec d'autres, la communication orale et la résolution de problèmes. D'autres encore utilisent l'expression « lacunes dans les compétences » pour parler d'une situation qui serait mieux décrite comme des « lacunes sur le plan de l'expérience » - une pénurie d'employés « aptes à travailler » possédant des compétences qui sont acquises sur le tas, c'est-à-dire en cours d'emploi. Les commentaires sur les lacunes de compétences ont eu tendance à amalgamer et confondre entre elles ces différentes perspectives, ce qui a constitué un obstacle à la présentation d'un discours cohérent au sujet des compétences au Canada.

Le présent rapport pose que ces thèmes devraient être considérés comme distincts les uns des autres. En brossant de cette façon le portrait des lacunes de compétences au Canada, nous préparons le terrain des deuxième et troisième études de cette série, qui documentent les attentes des employeurs canadiens à l'égard des niveaux de compétence des nouveaux diplômés qui sont embauchés. En s'attaquant à la question des lacunes de compétences au niveau de son interface — le point initial de contact entre employeurs et nouveaux diplômés dans les offres d'emploi annoncées et les processus d'embauche pour des emplois de premier échelon —, les rapports de cette série donnent aux groupes du côté de la demande (employeurs) et à ceux du côté de l'offre (secteur postsecondaire) de nouvelles occasions de consolider l'harmonisation du secteur postsecondaire et du marché du travail canadien.

Table des matières

Résumé	2
Table des matières.....	3
Liste des figures	4
Liste des tableaux	5
Introduction.....	6
Faire le point sur le discours actuel : qui dit quoi au sujet des lacunes de compétences	6
Approfondir	8
Première affirmation : Le Canada n'aura pas suffisamment de diplômés postsecondaires pour répondre à la futur demande de travailleurs hautement spécialisés	8
<i>Le Système de projections des professions au Canada)</i>	10
12 Deuxième affirmation : Les diplômés postsecondaires ne possèdent pas à la fin de leurs études les bonnes compétences pour répondre aux demandes actuelles et futures du marché du travail	11
<i>Les Canadiens possèdent-ils on non les bons titres de compétences – davantage d'éléments probants</i>	21
Troisième affirmation : Les étudiants canadiens détiennent les bons titres de compétences, mais n'ont pas les compétences essentielles que les employeurs demandent.....	22
<i>Enquêtes auprès des employeurs</i>	23
<i>Évaluations des compétences de l'OCDE</i>	26
Quatrième affirmation : Les étudiants possèdent les bonnes compétences, mais n'ont pas d'expérience professionnelle	27
Conclusion.....	29
Références.....	30

Liste des figures

Figure 1 : Nombre de professions dans lesquelles une pénurie est prévue selon le type	19
Figure 2 : Lacunes dans les compétences essentielles selon le Conference Board du Canada.....	24
Figure 3 : Conseil canadien des chefs d'entreprises : qualités personnelles qui comptent le plus pour les employeurs au moment de l'embauche	25
Figure 4 : Déficiences dans les compétences relatives à l'employabilité/générales, ManpowerGroup (Amériques et monde).....	26

Liste des tableaux

Tableau 1 : Liste des emplois que les employeurs ont de la difficulté à doter, selon le ManPowerGroup.....	12
Tableau 2 : Professions qui selon Tal montraient des signes de pénurie de compétences et de main-d'œuvre excédentaire.....	13
Tableau 3 : Professions pour lesquelles des pénuries ou des surplus sont projetés.....	14
Tableau 4 : Professions qui selon Tal montrent des signes de pénurie selon le type (en utilisant la CNP de 2011 (en utilisant la CNP de 2011)	17
Tableau 5: Professions qui selon les projections du SPPC seront en pénurie selon le type (en utilisant la CNP de 2006)	18
Tableau 6 : Professions en pénurie (postes de direction exclus) selon le niveau de compétence habituellement requis.....	20

Introduction

La question des « lacunes dans les compétences » au Canada s'est imposée dans les manchettes et le débat sur les politiques. Les représentants des employeurs et des entreprises font état d'une inadéquation croissante entre les compétences qu'ils recherchent chez les employés et celles que possèdent les chercheurs d'emploi. Ces préoccupations laissent entendre que les diplômés formés par le système postsecondaire ne possèdent pas les compétences requises par le marché du travail.

Tous ne sont cependant pas convaincus. Un nombre grandissant de voix remettent en question l'existence de telles lacunes dans l'économie canadienne. Il n'est pas clair non plus lorsque l'on discute de la question que les commentateurs ont le même phénomène à l'esprit. Pour certains, les lacunes résultent d'un manque de diplômés postsecondaires pour répondre à la demande imminente de travailleurs spécialisés, tandis que pour d'autres le problème découle du fait que les diplômés ne possèdent pas les bonnes compétences pour le marché du travail. Certains intervenants croient que les étudiants canadiens possèdent les bons titres, mais pas les compétences essentielles dont ont besoin les employeurs. D'autres encore sont d'avis que les étudiants possèdent les bonnes compétences, mais pas l'expérience professionnelle que demandent les employeurs.

Le présent rapport est le premier d'une série de trois consacrée à l'établissement de liens entre le système d'enseignement postsecondaire, le marché de l'emploi et les travailleurs qualifiés du Canada. Dans cette première étude, nous abordons les points de vue divergents sur les lacunes de compétences au Canada, en examinant qui dit quoi et pourquoi. Le deuxième rapport (*Comblant le fossé, partie I*) – inspiré du commentaire de Tyler Meredith (2014) selon lequel le Canada doit « améliorer la collecte de données afin de mieux comprendre ce qui se passe en adoptant une perspective du marché du travail national autre que celle prise à 35 000 pieds d'altitude [traduction] (p. 65) – se greffe à la discussion sur les lacunes de compétences en analysant le contenu de 316 offres d'emploi canadiennes pour des postes de premier échelon proposés aux diplômés postsecondaires. La série se conclut sur le troisième rapport (*Comblant le fossé, partie II*), dans lequel on examine les constatations d'un sondage de suivi auprès des employeurs ayant publié les 316 offres d'emploi dont il a été question dans le deuxième rapport afin de mieux comprendre quelles compétences les employeurs recherchent effectivement (en indiquant les compétences qu'ils ne peuvent trouver) ainsi que la façon dont ils expriment leur demande pour ces compétences. Au long de cette série, nous espérons faciliter la tâche des chercheurs d'emploi et des employeurs qui naviguent sur le marché des emplois, des établissements d'enseignement postsecondaire qui ont pour mandat de former la main-d'œuvre spécialisée du Canada et des décideurs qui doivent veiller à ce que le marché du travail fonctionne le plus efficacement possible.

Faire le point sur le discours actuel : qui dit quoi au sujet des lacunes de compétences

On a amplement discuté des lacunes dans les compétences au Canada. Il semble cependant y avoir peu de consensus sur les éléments de base – et encore moins sur les subtilités – de la question : qu'est-ce qu'une lacune dans les compétences ou une pénurie de main-d'œuvre; dans quelle mesure ces problèmes affligent-ils le Canada et, le cas échéant, que devons-nous faire?

Qu'entend-on exactement par « lacune de compétences »? On associe souvent le terme à celui de pénuries de main-d'œuvre, mais les deux représentent des phénomènes différents. Il y a pénurie de main-d'œuvre lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travailleurs dans une profession donnée pour répondre à la demande des

employeurs, alors qu'il y a lacunes dans les compétences lorsque qu'il y a un écart entre les compétences définies par un employeur comme nécessaires à un poste donné et les compétences des chercheurs d'emploi. C'est un problème lié à la qualité de la main-d'œuvre (Lefebvre, Simonova et Wang, 2012). Dans un scénario de lacunes de compétences, un employé peut être embauché même s'il est sur ou sous-qualifié (s'il possède trop ou trop peu de compétences) (Burleton, Gulati, McDonald et Scarfone, 2013).

Au-delà de la sémantique, il y a peu de consensus sur la question de savoir si « lacunes dans les compétences » est le bon diagnostic pour la situation actuelle du marché du travail canadien. D'un côté du débat, Jason Kenney, le ministre actuel d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), a décrit les lacunes en matière de compétences comme le plus grand défi économique que doit relever notre pays (Kenney, 2013). L'Association des collèges communautaires du Canada (2013) a laissé entendre que certains secteurs font face à des pénuries de travailleurs spécialisés sans précédent, tandis que l'organisation Manufacturiers et Exportateurs du Canada souligne qu'il y avait 268 000 emplois vacants au Canada à la fin de 2012, alors même que le taux de chômage est de 7 % dans la population générale et près du double chez les jeunes (Legault, 2013).

De l'autre côté du débat, d'autres intervenants ont exprimé leur scepticisme quant à l'existence de telles lacunes. L'économiste respecté, Don Drummond, a déclaré qu'il n'a pas encore trouvé de preuves crédibles d'une inadéquation grave entre les compétences et les emplois, et qu'il ne pouvait pas localiser les données utilisées par le gouvernement canadien dans son budget de 2013 pour appuyer l'existence de telles lacunes (Goar, 2013). En 2013, deux rapports importants ont également remis en question le discours dominant sur les lacunes dans les compétences. Le premier, publié par Services économiques TD en novembre 2013, a vérifié les lacunes dans les compétences et l'inadéquation en compilant des données sur les taux de chômage, les taux salariaux et les taux de postes vacants¹ de 130 professions perçues comme affichant une offre ou une demande excédentaire. Le rapport a constaté certains signes d'inadéquation, dans certaines professions et provinces (en particulier en Alberta en raison de son économie axée sur les ressources naturelles et en plein essor). Cependant, son évaluation des lacunes a été tempérée, soulignant que les taux de postes vacants et de croissance salariale pour ces professions n'ont pas augmenté au rythme auquel on s'attendrait dans une situation de pénuries graves (Burleton, Gulati, McDonald et Scarfone, 2013). Le deuxième rapport, publié peu après par l'Institut de recherche en politiques publiques a également exprimé des doutes au sujet de l'existence ou de la possibilité d'une pénurie généralisée de compétences, bien que l'auteur Cliff Halliwell laisse entendre que la croissance plus lente du marché du travail crée une nouvelle normalité pour le marché du travail canadien (Halliwell, 2013).

Une partie de la confusion découle des données. Avant que le gouvernement ne présente son budget en février 2014, le ministère des Finances a annoncé une augmentation régulière des emplois disponibles (taux de vacance) depuis 2009, ce qui pouvait indiquer une inadéquation entre les compétences des chômeurs et celles exigées par les employeurs (ministère des Finances, 2014). Peu après, Statistique Canada (2014) a publié des données qui contredisaient les chiffres de Finances, constatant plutôt que le taux de vacance des postes avait chuté (de 1,5 % à 1,3 %) au cours des 12 mois qui ont précédé décembre 2013².

Une deuxième raison – vraisemblablement plus épineuse – pour laquelle la confusion persiste est que bien qu'une partie importante des données traditionnelles (tels les taux salariaux et de vacance des postes) sur les pénuries de travailleurs et les lacunes dans les compétences suggèrent que le problème a été exagéré – les employeurs canadiens sonnent l'alarme au sujet des déficits de compétences dans leurs propres opérations. La Chambre de commerce du Canada (2012) fait référence à des données compilées par l'intermédiaire de

¹ L'idée ici est que si les employeurs sont confrontés à de réelles pénuries, les taux de vacance des postes seront plus élevés (plus d'emplois demeurant vacants) de même que les salaires (les employeurs devront offrir davantage pour attirer les travailleurs qualifiés). Dans le cas de pénuries généralisées de main-d'œuvre, on devrait également observer un taux de chômage plus faible.

² La méthodologie utilisée par Finances Canada en particulier a été vivement critiquée, mais ces données conflictuelles n'ont fait qu'ajouter à la confusion entourant la question des lacunes de compétences.

consultations avec ses membres représentant des entreprises, y compris 18 tables rondes et une enquête auprès des employeurs à laquelle 2 000 participants ont répondu, pour affirmer que:

Les faits sont clairs : la nouvelle donne démographique imputable aux retraites, la pénurie croissante de travailleurs qualifiés et le décalage toujours plus grand entre l'offre et la demande au chapitre des compétences ont concouru à la création d'une crise des compétences et de profondes failles structurelles dans l'économie canadienne (p. 3).

Au palier provincial, l'enquête réalisée auprès de 1 538 employeurs de l'Ontario par la Chambre de commerce du Canada a mené à la conclusion que le problème était très répandu dans la province, touchant des secteurs importants – manufacturier, santé, services professionnels, scientifiques et techniques, et financier – qui représentent près de 40 % des emplois de la province (Stuckey et Munro, 2013). Le Conference Board calcule que ce décalage peut coûter chaque année jusqu'à 23,4 milliards de dollars à l'économie de l'Ontario en produit intérieur brut.

Un sondage plus récent mené auprès de 95 employeurs canadiens par le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE, 2014) a été légèrement plus réservé dans son évaluation des lacunes dans les compétences. Environ la moitié des entreprises participantes ont indiqué que la pénurie de travailleurs spécialisés constituait un problème modéré, tandis que près de 30 % ont dit qu'il s'agissait d'un problème mineur ou qu'il n'y avait pas de problème. Seulement 10 % des entreprises étaient d'avis que la pénurie de travailleurs était un problème important (CCCE, 2014). Cependant, la perception selon laquelle les employeurs canadiens ne peuvent pas trouver d'employés possédant les compétences dont ils ont besoin dans leur milieu de travail demeure répandue chez les employeurs et les décideurs.

Approfondir

Comme en témoigne le résumé qui précède, on parle beaucoup des lacunes dans les compétences au Canada mais aucun scénario cohérent ne s'est imposé. Une des raisons pour lesquelles il est si difficile de comprendre le discours sur les lacunes de compétences est que le débat actuel sur le sujet tend à intégrer à la discussion de nombreuses préoccupations différentes, même si celles-ci méritent d'être examinées séparément. Dans les sections qui suivent, nous tenterons d'éclaircir le discours actuel sur les lacunes en matière de compétences au Canada en examinant quatre affirmations distinctes – et parfois contradictoires – souvent entendues dans les médias et lues dans les ouvrages:

- Première affirmation : Le Canada n'aura pas suffisamment de diplômés postsecondaires pour répondre à la future demande de travailleurs hautement spécialisés³;
- Deuxième affirmation : Les diplômés postsecondaires ne possèdent pas à la fin de leurs études les bonnes compétences pour répondre aux demandes actuelles et futures du marché du travail;
- Troisième affirmation : Les étudiants canadiens détiennent les bons titres de compétences, mais n'ont pas les compétences essentielles que les employeurs demandent;
- Quatrième affirmation : Les étudiants possèdent les bonnes compétences, mais n'ont pas d'expérience professionnelle.

Première affirmation : Le Canada n'aura pas suffisamment de diplômés postsecondaires pour répondre à la futur demande de travailleurs hautement spécialisés

³ Les professions spécialisées nécessitent des études et une formation formelles qui comprennent des études universitaires, des études collégiales, des études professionnelles et/ou de la formation en apprentissage (EDSC, 2014).

De nombreux rapports récents ont tenté de déterminer si les Canadiens posséderont ou non la scolarité ou la formation de niveau postsecondaire nécessaire pour répondre à la future demande du marché du travail. Un rapport qui a été particulièrement influent pour répondre à cette question est celui de Rick Miner (2010) *People Without Jobs, Jobs Without People*. Miner y soutient que le Canada – et en particulier l'Ontario – fait face à une crise imminente de compétences et de main-d'œuvre. Cette crise se divise en deux parties. D'une part, le Canada connaîtra des pénuries de main-d'œuvre généralisées alors que les baby-boomers prendront leur retraite et que le pourcentage de la population à l'âge d'activité maximale (les 15 à 64 ans) diminuera. D'autre part, les exigences changeantes du marché du travail signifieront que le pourcentage de la main-d'œuvre qui aura besoin d'une forme quelconque d'études postsecondaires doit augmenter dramatiquement. Le taux d'études postsecondaires du groupe des 25 à 34 ans se situe actuellement autour de 66,6 %, mais Miner prévoit que 77 % des emplois sur le marché du travail ontarien exigeront un titre universitaire d'ici 2031.

À partir de différentes estimations canadiennes et américaines, Miner conclut que le marché du travail ontarien est aux portes d'une imminente crise des compétences. Ces estimations prévoyant le pourcentage d'emplois qui, dans le futur, exigeront des études postsecondaires ou une formation équivalente sont : une estimation conservatrice de 2007 d'EDSC (à ce moment Ressources humaines et Développement des compétences Canada) établissant ce pourcentage à près de 65 % des nouveaux emplois créés au cours des cinq prochaines années; l'estimation de 75 % (période de temps non précisée) du ministère des Compétences, de la Formation et de l'Éducation de la Colombie-Britannique (1997); l'estimation 76,2%, réalisée en 2009 par le ministère de l'Enseignement supérieur et du Développement du marché du travail de la Colombie-Britannique et mise à jour; l'estimation à 78 % de Holzer et Lerman's (2007) pour le marché du travail américain entre 2004 et 2014. Miner inclut également les prévisions de la Fondation Lumina (États-Unis), selon lesquelles les États-Unis connaîtront une pénurie de 16 millions de travailleurs ayant fait des études postsecondaires d'ici 2025.

Ce qui importe pour Miner c'est que « bien que les détails des analyses de ces études varient, elles concordent toutes quant à la nature et à la direction des changements qui se produisent et qui devraient se poursuivre et s'accélérer » [traduction] (p. 8). Il s'ensuit que dans ses propres projections de la proportion de nouveaux emplois qui exigeront des travailleurs qualifiés, Miner utilise la plus conservatrice des estimations mentionnées – celle de 65 % d'EDSC – comme point de départ pour 2006. Comme toutes les « autres projections sont supérieures » [traduction] (p. 9), Miner suppose que ce taux atteindra 70 % en 2011 et augmentera par la suite de 0,5 % chaque année. Il conclut que d'ici 2031, le pourcentage de nouveaux emplois qui exigeront des travailleurs qualifiés atteindra 80. Si le taux de participation aux études postsecondaires des 25 à 34 ans demeure à son niveau actuel (66,6 %) jusqu'en 2031, 77,1 % de tous les emplois (pas seulement les nouveaux emplois) exigeront alors des travailleurs qualifiés.

Les projections de Miner soulèvent une préoccupation du fait qu'elles se fondent sur ce qui semble être un échantillonnage soigneusement sélectionné d'estimations canadiennes et américaines qui appuient à l'avance cette conclusion finale. En effet, les projections de Miner mettent en évidence un problème qui réapparaît dans l'ensemble de la littérature sur les lacunes en matière de compétences : il est incroyablement difficile de faire des prévisions sur le marché du travail et les projections sont fortement tributaires des hypothèses sur lesquelles elles se basent. Usher (2013) fait cette observation en examinant les hypothèses qui sous-tendent les projections de pénurie de main-d'œuvre de Miner⁴. En prévoyant que le Canada sera confronté à des pénuries à grande échelle d'ici 2031, Miner suppose des taux de participation au marché du travail constants jusqu'en 2031. Usher souligne cependant qu'en réalité le taux d'emploi augmente de 1 % chaque année depuis 2000, les travailleurs âgés demeurant actifs plus longtemps que prévu. Si l'on suppose

⁴ Miner prévoit et des pénuries de main-d'œuvre et des pénuries de compétences dans son rapport, mais le présent document met l'accent sur les projections de lacunes dans les compétences.

que la taille de la main-d'œuvre continuera de croître, même de façon marginale (plutôt que de demeurer constante), la pénurie de travailleurs prévue par Miner en Ontario disparaît. Usher conclut que « la menace d'une pénurie de main-d'œuvre dépend fortement des hypothèses de départ. » [traduction]

Une deuxième hypothèse implicite dans les projections de Miner est que les exigences relatives aux études formelles continueront d'augmenter alors que le marché du travail sera de plus en plus axé sur les connaissances. Cependant, si l'opinion selon laquelle l'évolution de l'économie fondée sur le savoir du Canada augmentera la demande de travailleurs hautement spécialisés (voir par exemple Cheung, Guillemette et Mobasher-Fard, 2012; Finnie et Usher, 2007; Conference Board du Canada, 2007) est très répandue, elle s'appuie sur la spéculation (Halliwell, 2013). Halliwell renvoie aux travaux de Beaudry, Green et Sand (2013) qui concernent le marché du travail américain et suggèrent qu'après deux décennies de croissance de la demande de travailleurs hautement spécialisés, la demande d'habiletés cognitives associées aux études supérieures décline depuis l'éclatement de la bulle technologique en 2000. Halliwell soutient qu'une trajectoire similaire pourrait également voir le jour au Canada.

Le Système de projections des professions au Canada)

Le rapport de Miner a suscité une attention considérable de la part des médias, mais le gouvernement canadien produit ses propres projections sur les tendances du marché du travail. Ces projections sont établies par EDSC, qui utilise son Système de projections des professions au Canada (SPPC) pour prévoir les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Miner fonde ses propres projections sur des prévisions établies précédemment par différents groupes américains et canadiens, dont les projections d'EDSC, le système de modélisation du SPPC est beaucoup plus complet. À partir de différents ensembles de données⁵, le SPPC modélise individuellement les composantes de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Le SPPC prévoit les offres et les chercheurs d'emploi par grand niveaux de compétences – c'est-à-dire, le niveau requis pour l'emploi (études universitaires, études collégiales, diplôme du secondaire, formation en cours d'emploi ou gestion) et le niveau de compétences que possèdent les chercheurs d'emploi. Cette projection cible la même question que pose le rapport de Miner : disposerons-nous des travailleurs possédant les compétences générales (études ou formation) requises pour répondre à la demande du marché du travail? Mais les prévisions du SPPC sont plus mesurées que celles de Miner. Selon les projections de 2011 du SPPC, 69,8 % des emplois créés par la croissance économique au cours des dix prochaines années devraient être dans des professions exigeant généralement des études postsecondaires (ou en gestion). Cette valeur est inférieure à celle prévue par Miner qui la situe à 75 % d'ici 2021. Le SPPC prévoit que 71,1 % des personnes qui quitteront les études au cours des dix prochaines années posséderont le niveau d'études postsecondaires requis pour ces emplois. Par conséquent, contrairement aux prévisions de Miner, le rapport d'EDSC soutient « qu'aucun déséquilibre majeur n'est projeté par grand niveau de compétence au cours de la prochaine décennie. » (p. 7).

Avons-nous ou non besoin d'un plus grand nombre de diplômés postsecondaires : autres éléments de preuve

Bien que le plaidoyer de Miner en faveur d'une hausse des inscriptions aux études postsecondaires ait beaucoup retenu l'attention des médias, le Canada a déjà connu une expansion rapide de son secteur postsecondaire au cours des deux dernières décennies (Clark, Trick et Van Loon, 2011). En fait, une

⁵ Ces ensembles de données sont l'Enquête sur la population active, l'Enquête nationale auprès des diplômés, le Système d'information sur l'éducation postsecondaire, l'Enquête auprès des jeunes en transition, le Recensement canadien, les Statistiques démographiques annuelles et les Données administratives longitudinales (DAL).

préoccupation majeure a été de savoir si le Canada produisait trop de diplômés de niveau postsecondaire et non le contraire.

Les faits suggèrent que le Canada a généralement fait du bon travail pour ce qui est de fournir des diplômés postsecondaires au marché du travail ces dernières décennies (Halliwell, 2013; Drewes, 2010, Boothby et Drewes, 2010). Ainsi, à l'examen de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, Burleton et coll. (2013) montrent que les taux de chômage sont significativement plus bas chez les personnes ayant fait des études postsecondaires. En 2011, les taux de chômage de la cohorte des 25 à 29 ans ayant fait des études postsecondaires oscillaient entre 6 et 8 % (selon le niveau de scolarité) et baissaient à 5,5 % pour les personnes ayant obtenu un baccalauréat au Canada, comparativement à 10,4 % pour les personnes de ce groupe d'âge ne possédant qu'un diplôme du secondaire.

D'autres soulignent l'existence continue d'un « avantage salarial » pour les diplômés postsecondaires. Ce qu'il faut retenir ici, c'est que si les employeurs paient davantage pour des travailleurs qui possèdent des diplômes que pour ceux qui n'en possèdent pas, c'est parce qu'ils croient que ceux qui ont fait des études postsecondaires possèdent de plus grandes compétences que les autres et que ces compétences sont requises pour les postes qu'ils cherchent à pourvoir. Autrement dit, s'il y avait trop de diplômés de niveau postsecondaire, le marché du travail réagirait et leur avantage salarial par rapport aux travailleurs qui n'ont qu'un diplôme du secondaire commencerait à disparaître (Carnevale, Smith et Strohl, 2010).

Toutefois, cela n'a pas été le cas. Au cours des 30 dernières années, la relation positive entre les gains et le niveau de scolarité a fréquemment été confirmée (Walters, 2004). Plus récemment, un rapport de Marc Frenette (Statistique Canada) a constaté que la prime salariale associée à un baccalauréat sur une période de 20 ans était en moyenne de 728 000 \$ pour les hommes et de 442 000 \$ pour les femmes. La prime moyenne des hommes détenant un certificat collégial était de 248 000 \$, tandis que pour les femmes possédant le même titre, elle était en moyenne de 180 000 \$ (Frenette, 2014)⁶. Torben Drewes (2010) s'est intéressé spécifiquement au contexte ontarien et à partir d'estimations des gains annuels provenant de l'Enquête nationale auprès des diplômés et des données du recensement (pour les diplômés de 1986 à 2005) a constaté que les avantages salariaux associés aux études postsecondaires continuent de croître modérément. Cette conclusion est importante si l'on tient compte de l'afflux d'étudiants dans le système au cours de la dernière décennie.

12 Deuxième affirmation : Les diplômés postsecondaires ne possèdent pas à la fin de leurs études les bonnes compétences pour répondre aux demandes actuelles et futures du marché du travail

Même si les chercheurs d'emploi ont fait les bonnes études et la bonne formation pour répondre globalement aux exigences des emplois disponibles, il est possible qu'il y ait des pénuries de compétences dans certaines professions. En effet, la conclusion selon laquelle les pénuries de compétences sont largement confinées à des professions spécifiques au Canada a gagné en popularité dans les médias et les études (Wright, 2014; Burleton et coll., 2013; Grant, 2013; Halliwell, 2013; Mendelson et Zon, 2013). Toutefois, il y a désaccord majeur sur les professions qui sont confrontées aux pénuries les plus graves. En mars 2013, un fonctionnaire fédéral a fait des vagues en déclarant que trop de jeunes obtiennent des baccalauréats et pas assez ne deviennent soudeurs (Weston, 2013). Ce discours est devenu populaire dans les médias (Turpin, 2014; Watts-Rynard, 2014; Lynch 2013; Sorensen, 2013).

Il vaut la peine d'examiner les faits étayant ce point de vue. Il existe des données appuyant l'évaluation selon laquelle le Canada devrait d'abord s'inquiéter des pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés.

⁶ Bien que troublante, la différence entre les gains moyens des hommes et des femmes dépasse la portée de la présente discussion.

Ainsi, l'enquête Pénuries de talents de 2013 du ManpowerGroup, à laquelle près de 38 000 personnes ont participé mondialement (et 10 000 dans les Amériques)⁷ a constaté que tant au Canada que dans le monde les employeurs classaient les postes des métiers spécialisés comme les plus difficiles à pourvoir. Selon ManpowerGroup, les dix emplois que les employeurs canadiens ont le plus de difficulté à doter sont:

Tableau 1 : Liste des emplois que les employeurs ont de la difficulté à pourvoir

Les 10 emplois les plus difficiles à pourvoir pour les employeurs canadiens	
1.	Travailleurs manuels
2.	Ingénieurs
3.	Cadres/dirigeants
4.	Représentants commerciaux
5.	Techniciens
6.	Chauffeurs routiers
7.	Personnels comptables et financiers
8.	Informaticiens
9.	Enseignants
10.	Ouvriers

Source : Enquête Pénuries de talents de ManpowerGroup (2013)

Il est toutefois important de faire preuve de prudence lorsque l'on tire des conclusions à partir d'enquêtes auprès des employeurs. Bien qu'utiles pour évaluer « les problèmes actuels et les besoins réels des... employeurs » [traduction] (Stuckey & Munro, 2013, p. ii), il s'agit d'enquêtes subjectives et les employeurs peuvent être incités à exagérer les déséquilibres du marché du travail pour influencer les décideurs. Il n'est donc pas surprenant que l'on ait observé une tendance à la surestimation des pénuries du marché du travail dans les sondages réalisés auprès des employeurs (Lefebvre, Simonova et Wang, 2012).

Dans un rapport préparé en 2012 pour la CIBC, Benajmin Tal soutient que, plutôt que de se fier à ce que les entreprises disent, une meilleure façon d'évaluer les pénuries de travailleurs spécialisés est de regarder ce qu'elles font. Cela veut dire examiner si des augmentations rapides de salaires et des taux de chômage faibles ou à la baisse peuvent être observés dans les professions où les employeurs disent faire face à des pénuries de compétences. En appliquant cette approche, Tal a repéré 25 professions – représentant 21 % du marché du travail canadien – montrant des signes de pénuries de travailleurs qualifiés. Le taux de chômage moyen de ces 25 professions se situait juste au-dessus de 1 %, et les salaires augmentaient à un taux moyen de 3,9 % par année, soit deux fois plus rapidement que l'économie en général. À l'aide de méthodes similaires, Tal a également repéré 20 professions affichant un excédent de main-d'œuvre. En 2012, ces emplois constituaient 16 % du chômage global et connaissaient un taux de croissance salariale nul:

⁷ L'enquête ne précise pas combien de ces employeurs étaient canadiens.

Tableau 2 : Professions qui selon Tal montraient des signes de pénurie de compétences et de main-d'œuvre excédentaire

25 professions montrant des signes de pénurie de compétences	20 professions montrant des signes d'un excédent de main-d'œuvre
<p>Directeurs des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes</p> <p>Directeurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux</p> <p>Directeurs de la construction et du transport</p> <p>Professionnels en finance, en vérification et en comptabilité</p> <p>Professionnels des ressources humaines et des services aux entreprises</p> <p>Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées</p> <p>Professionnels des sciences physiques</p> <p>Professionnels des sciences de la vie</p> <p>Ingénieurs civils, mécaniciens, électriciens et chimiques</p> <p>Autres ingénieurs</p> <p>Personnel professionnel des soins de santé</p> <p>Médecins, dentistes et vétérinaires</p> <p>Optométristes, chiropraticiens et autres professionnels du diagnostic et du traitement de la santé</p> <p>Pharmaciens, diététistes et nutritionnistes</p> <p>Professionnels de la thérapie et de l'évaluation</p> <p>Professionnels en sciences infirmières</p> <p>Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé</p> <p>Technologues et techniciens de la santé (sauf soins dentaires)</p> <p>Personnel technique en soins dentaires</p> <p>Autre personnel technique en soins de santé (sauf soins dentaires)</p> <p>Professionnels en psychologie, en travail social, en counselling, en religion et en probation</p> <p>Surveillants, exploitation des mines du pétrole et du gaz</p> <p>Personnel du forage des mines souterraines et de l'extraction de pétrole et de gaz</p> <p>Surveillants dans la fabrication</p> <p>Surveillants dans la transformation</p>	<p>Directeurs de la fabrication et des services d'utilité publique</p> <p>Superviseurs de personnel de bureau</p> <p>Emplois de bureau</p> <p>Commis au travail général de bureau</p> <p>Commis en bureautique et en éditique</p> <p>Commis de finance et d'assurance</p> <p>Services postaux et de messageries</p> <p>Enseignants aux niveaux secondaire et primaire et conseillers d'orientation</p> <p>Personnel de supervision des ventes et des services</p> <p>Caissiers</p> <p>Personnel des services des aliments et des boissons</p> <p>Guides touristiques et personnel préposé au jeu dans les casinos</p> <p>Autre personnel des services de voyage, d'hébergement, de loisirs et de parcs d'attractions</p> <p>Personnel technique des services personnels</p> <p>Autre personnel de services personnalisés</p> <p>Bouchers et boulangers-pâtisseries</p> <p>Tapissiers-garnisseurs, tailleurs, cordonniers, bijoutiers et personnel assimilé</p> <p>Capitaines et officiers de pêche et pêcheurs</p> <p>Opérateurs de machine dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé</p> <p>Opérateurs de machines dans la production des pâtes et papiers</p>

Source : Tal (2012)

Le SPPC d'EDSC projette de la même façon les déséquilibres par profession et a produit une liste qui ressemble généralement à celle de Tal. Tout en soulignant que les chercheurs d'emploi et les postes disponibles sont globalement en équilibre, le SPPC a constaté des déséquilibres dans des professions spécifiques représentant 15 % de l'emploi en 2010 (les conditions et projections récentes liées au marché du travail indiquant plus d'offres que de chercheurs d'emploi). Ce nombre n'est pas très éloigné de la projection de 21 % de Tal, qui est fondée sur les données de 2012 (et non de 2010) sur l'emploi. Inversement, les professions ayant une perspective d'excédent (plus de chercheurs que d'offres d'emploi) représentaient 25 % de l'emploi en 2010. Puisque Tal prévoit une pénurie dans des professions représentant 16% du marché du travail, l'écart entre les prévisions du SPPC et celles de Tal est plus important pour les professions qui font face à une pénurie que pour celles où un excédent est attendu. De ces projections le SPPC a produit les listes de professions en situation d'excédent et de pénurie montrées au tableau 3.

Tableau 3 : Professions pour lesquelles des pénuries ou des surplus sont projetés

Genre de compétence	Professions en pénurie selon le SPPC	Professions en excédant selon le SPPC
Affaires, finances et administration	Professionnels en gestion des ressources humaine et en services aux entreprises, personnel administratif et de réglementation	Directeurs des services de communications; personnel en secrétariat; commis au travail général de bureau; commis en bureautique et en éditique; commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information ; commis à l'expédition et à la distribution
Sciences naturelles et appliquées, et domaines apparentés	Autres professionnels en génie, professionnels en architecture, en urbanisme et en arpente	Professionnels en informatique; personnel technique des sciences physiques
Secteur de la santé	Directeurs des secteurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux; médecins, dentistes et vétérinaires; optométristes, chiropraticiens et autres professionnels en diagnostic et en traitement de la santé; professionnels en thérapie et en évaluation; professionnels en sciences infirmières; technologues et techniciens des sciences de la santé; personnel de soutien des services de santé	

Genre de compétence	Professions en pénurie selon le SPPC	Professions en excédant selon le SPPC
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Directeurs des secteurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux; juges, avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec); enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle; agents des politiques et des programmes, chercheurs et experts-conseils	
Vente et services	Directeurs des services de protection; personnel de l'assurance, de l'immobilier et des achats; policiers et pompiers; personnel des services de protection	Chefs et cuisiniers; vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail; personnel de l'hébergement et des voyages; personnel des services des aliments et boissons; caissiers; autre personnel de la vente et personnel assimilé; serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé dans les services alimentaires; gardiens de sécurité et personnel assimilé; personnel élémentaire des services personnels
Métiers, transport et machinerie	Directeurs de la construction et du transport	Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles; machinistes et personnel assimilé; personnel des métiers du formage, du profilage et du montage du métal; charpentiers et ébénistes; personnel de maçonnerie et de plâtrage; autre personnel des métiers de la construction; tapissiers-garnisseurs, tailleurs, cordonniers, bijoutiers et personnel assimilé; conducteurs d'équipement lourd; autres conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé; personnel d'installation, de réparation et d'entretien; débardeurs et manutentionnaires; aides de soutien des métiers et manœuvres en construction; manœuvres aux travaux publics et personnel assimilé
Uniques au secteur primaire	Surveillants de l'exploitation forestière; surveillants de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz; entrepreneurs, surveillants et exploitants en agriculture, en horticulture et en aquaculture	Capitaines et officiers de pêche et pêcheurs; personnel de l'exploitation forestière; personnel en agriculture et en horticulture; personnel élémentaire de la production primaire
Uniques au secteur de la transformation, de la fabrication et		Surveillants dans la fabrication et le montage; opérateurs de poste central de contrôle dans les procédés de fabrication et de transformation; opérateurs de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé; opérateurs de machines dans la production des pâtes et papiers; opérateurs de machines

Genre de compétence	Professions en pénurie selon le SPPC	Professions en excédant selon le SPPC
des services d'utilité publique		dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé; opérateurs de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé; opérateurs de machines à imprimer et personnel assimilé; monteurs de matériel mécanique, électrique et électronique; autre personnel de montage et personnel assimilé; opérateurs de machines dans le façonnage et l'usinage des métaux et le travail du bois et personnel assimilé

Source : RHDCC Scénario de référence 2011

Comme Tal et le SPPC utilisent tous les deux la Classification nationale des professions (CNP) d'EDSC, qui décrit et classe toutes les professions canadiennes, pour générer leur liste réciproque de professions en pénurie, les deux listes peuvent facilement être comparées. La CNP est un outil utile qui organise plus de 40 000 titres d'emploi en 500 descriptions de groupes professionnels, englobant tout aussi bien le « personnel qualifié des ventes et des services » que les « avocats (partout au Canada) et les notaires (au Québec) » (EDSC, 2013). Il est toutefois important, lorsque l'on compare les deux listes, de savoir que la CNP est mise à jour tous les cinq ans de manière à tenir compte de l'évolution du marché du travail canadien et que le SPPC utilise les codes de 2006 de la CNP, alors que le rapport de Tal est fondé principalement sur les codes de 2011 de la CNP⁸. Il y a donc des différences entre les groupes des deux rapports et nous avons dû procéder à une légère réorganisation afin de faciliter la comparabilité.

En réorganisant les deux listes de la CNP on obtient les listes des tableaux 4 et 5.

⁸ La CNP est mise à jour tous les cinq ans pour correspondre aux cycles du recensement. Ce processus nécessite des recherches sur le marché du travail et des consultations.

Tableau 4 : Professions qui selon Tal montrent des signes de pénurie selon le type (en utilisant la CNP de 2011)

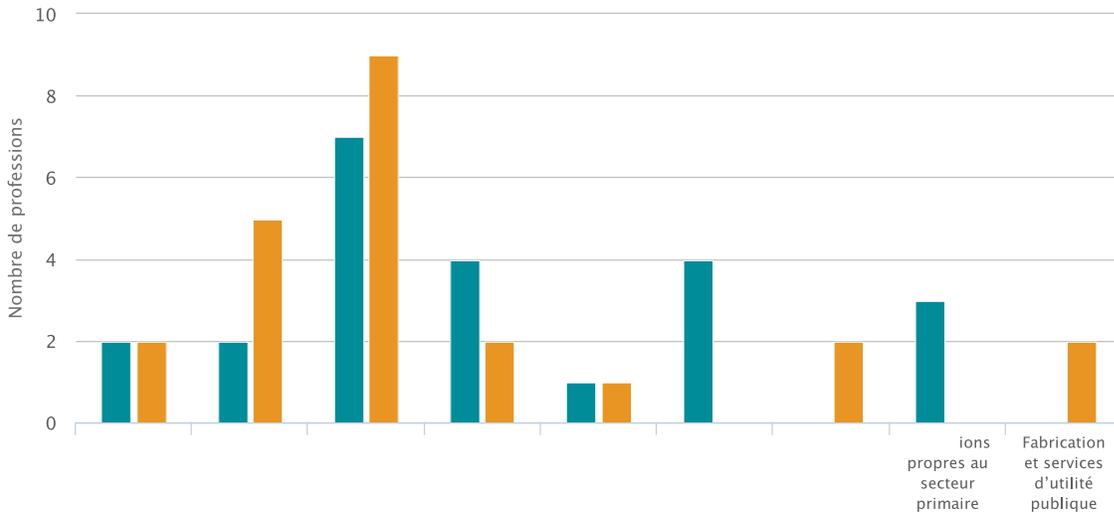
<p style="text-align: center;">Affaires, finances et administration</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionnels en finance, en vérification et en comptabilité (CNP 111) • Professionnels des ressources humaines et des services aux entreprises (CNP 112) 	<p style="text-align: center;">Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeurs des services de génie, d'architecture, de sciences et des systèmes informatiques (CNP 021) • Professionnels des sciences physiques (CNP 211) • Professionnels des sciences de la vie (CNP 212) • Professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique (CNP 213) • Autres professionnels en génie (CNP 214)
<p style="text-align: center;">Secteur de la santé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeurs des soins de santé (CNP 031) • Médecins, dentistes et vétérinaires (CNP 311) • Optométristes, chiropraticiens et autres professionnels en diagnostic et en traitement de la santé (CNP 312) • Pharmaciens, diététistes et nutritionnistes (CNP 313) • Professionnels en thérapie et en évaluation (CNP 314) • Professionnels en sciences infirmières (CNP 315) • Techniciens des sciences de la santé (sauf soins dentaires) (CNP 321) • Personnel technique en soins dentaires (CNP 322) • Autre personnel technique en soins de santé (CNP 323) 	<p style="text-align: center;">Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeurs de l'enseignement et des services sociaux et communautaires (CNP 042) • Professionnels en psychologie, travail social, counselling, religion et probation (CNP 415)
<p style="text-align: center;">Métiers transport et machinerie et s</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeurs de la construction et du transport (CNP 071) 	<p style="text-align: center;">Ressources naturelles, agriculture et production connexe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveillant de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz et personnel assimilé (CNP 822) • Personnel du forage, des mines souterraines et de l'extraction de pétrole et de gaz (CNP 823)
<p style="text-align: center;">Fabrication et services d'utilité publique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveillants dans la fabrication (CNP 921) • Surveillant dans la transformation (CNP 921) 	

Tableau 5 : Professions qui selon les projections du SPPC seront en pénurie selon le type (en utilisant la CNP de 2006)

<p style="text-align: center;">Affaires, finances et administration</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionnels des ressources humaines et des services aux entreprises (CNP 112) • Personnel administratif et de réglementation (CNP 122) 	<p style="text-align: center;">Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autres professionnels en génie (CNP 214) • Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage (CNP 215)
<p style="text-align: center;">Secteur de la santé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux (CNP 031) • Médecins, dentistes et vétérinaires (CNP 311) • Optométristes, chiropraticiens et autres professionnels en diagnostic et en traitement de la santé (CNP 312) • Professionnels en thérapie et en évaluation (CNP 314) • Professionnels en sciences infirmières (CNP 315) • Technologues et techniciens des sciences de la santé (CNP 321) • Personnel de soutien des services de la santé (CNP 341) 	<p style="text-align: center;">Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux (CNP 041) • Juges, avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec) (CNP 411) • Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle (CNP 413) • Agents des politiques et des programmes, chercheurs et experts-conseils (CNP 416)
<p style="text-align: center;">Vente et services</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeurs des services de protection (CNP 064) • Personnel de l'assurance, de l'immobilier et des achats (CNP 623) • Policiers et pompiers (CNP 626) • Autre personnel des services de protection (CNP 646) 	<p style="text-align: center;">Métiers transport et machinerie et s</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeurs de la construction et du transport (CNP 071)
<p style="text-align: center;">Professions propres au secteur primaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveillants de l'exploitation forestière (CNP 821) • Surveillants de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz (CNP 822) • Entrepreneurs, surveillants et exploitants en agriculture, en horticulture et en aquaculture (CNP 825) 	

On peut observer dans un premier temps que, du point de vue des emplois, dans la moitié des cas les deux listes concordent quant aux pénuries. Le secteur faisant l'objet du plus grand consensus est celui de la santé. Sur l'une et l'autre listes, le secteur de la santé est celui où l'on compte le plus grand nombre de professions en situation de pénurie (selon la CNP), représentant près du tiers de tous les emplois sur chaque liste.

Figure 1 : Nombre de professions dans lesquelles une pénurie est prévue selon le type



La deuxième observation que nous permettent les projections de TAL et du SPPC est que presque toutes les professions dans lesquelles une pénurie de main-d'œuvre est prévue sont des professions hautement qualifiées qui exigent des études postsecondaires. Les emplois qui exigent habituellement un baccalauréat, une maîtrise ou un doctoral font face aux plus importantes pénuries et représentent près de la moitié des emplois énumérés et par Tal et par le SPPC – 10 des 20 professions figurant sur la liste du SPPC et 12 des 19 de la liste de Tal appartenant à cette catégorie⁹. Presque toutes les autres professions des deux listes exigent normalement des études collégiales, une formation professionnelle ou en apprentissage. Ce regroupement représente sept des professions des deux listes.

⁹ Il convient de souligner que ces chiffres excluent les postes de direction (qui représentent trois des professions en situation de pénurie sur chaque liste) parce que le SCCP ne classifie pas les postes de gestion par niveau de compétence.

Tableau 6 : Professions en pénurie (postes de direction exclus) selon le niveau de compétence habituellement requis

Niveau de compétence	Tal (2012)	SPPC (2012)
<p>Études universitaires (2e chiffre 0 ou 1 de la CNP)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Professionnels en finance, en vérification et en comptabilité 2. Professionnels des ressources humaines et des services aux entreprises 3. Professionnels des sciences physiques 4. Professionnels des sciences de la vie 5. Ingénieurs civils, mécaniciens, électriciens et chimiques 6. Autres ingénieurs 7. Médecins, dentistes et vétérinaires 8. Optométristes, chiropraticiens et autres professionnels du diagnostic et du traitement de la santé 9. Pharmaciens, diététistes et nutritionnistes 10. Professionnels de la thérapie et de l'évaluation 11. Professionnels en sciences infirmières 12. Professionnels en psychologie, en travail social, en counselling, en religion et en probation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Professionnels des ressources humaines et des services aux entreprises 2. Autres ingénieurs 3. Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage 4. Médecins, dentistes et vétérinaires 5. Optométristes, chiropraticiens et autres professionnels du diagnostic et du traitement de la santé 6. Professionnels de la thérapie et de l'évaluation 7. Professionnels en sciences infirmières 8. Juges avocat (partout au Canada) et notaires (au Québec) 9. Enseignants niveau collégial et formation professionnelle 10. Agents des politiques et des programmes, chercheurs et experts-conseils
<p>Études collégiales, formation professionnelle ou en apprentissage (2e chiffre 0 ou 1 de la CNP)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Technologues et techniciens de la santé (sauf soins dentaires) 2. Personnel technique en soins dentaires 3. Personnel technique en soins de santé (autres que soins dentaires) 4. Surveillant de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz et personnel assimilé 5. Personnel du forage des mines souterraines et de l'extraction de pétrole et de gaz 6. Surveillants dans la fabrication 7. Surveillants dans la transformation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personnel administratif et de réglementation 2. Technologues et techniciens de la santé 3. Personnel de l'assurance, de l'immobilier et des achats 4. Policiers et pompiers 5. Surveillants de l'exploitation forestière 6. Surveillant de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz 7. Entrepreneurs, surveillants et exploitants en agriculture, horticulture et aquiculture
<p>Formation de niveau secondaire ou formation spécifique à la profession (2e chiffre 0 ou 1 de la CNP)</p>	<p>Aucune</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personnel de soutien des services de santé 2. Autre personnel des services de protection
<p>Formation en cours d'emploi (2e chiffre 0 ou 1 de la CNP)</p>	<p>Aucune</p>	<p>Aucune</p>

En désagréant davantage ce regroupement, il est possible de tirer des conclusions quant à savoir si le discours actuel sur la pénurie de travailleurs qualifiés au Canada tient. Les listes du SPPC et de Tal portent à croire que cette affirmation couramment avancée n'est pas appuyée par les données. En fait, bien que le parcours menant à différentes professions varie selon la province, Alex Usher (2013a) évalue qu'à peu près cinq seulement des professions figurant sur la liste de Tal requièrent une formation en apprentissage, un nombre qui correspond approximativement à la liste du SPPC. Il est par conséquent difficile de soutenir à partir de ces listes la conclusion selon laquelle le Canada fait face à ses pénuries les plus importantes dans les métiers spécialisés.

L'une et l'autre listes par contre appuient la conclusion que la demande est faible pour les professions de spécialisation réduite (n'exigeant pas d'études postsecondaires). Un diplôme du secondaire ou une formation en emploi ne suffit que pour deux des professions de la liste du SPPC et pour aucune de celles énumérées par Tal. Il n'est donc pas surprenant que les deux listes de professions pour lesquelles on prévoit un excédent de main-d'œuvre soient dominées par des professions peu spécialisées (tableaux 2 et 3).

Les Canadiens possèdent-ils ou non les bons titres de compétences – davantage d'éléments probants

La liste des professions en situation de pénurie du SPPC et celle de Tal regroupant toutes les deux principalement des professions très spécialisées, on peut conclure que le Canada doit augmenter le taux d'obtention de diplômes d'études postsecondaires. Il est également possible de conclure qu'il y a suffisamment de diplômés postsecondaires au Canada, mais dans les mauvais domaines – c'est-à-dire, trop de diplômés en arts libéraux et en lettres et sciences humaines et trop peu dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) (Meredith, 2014). Cette situation, affirme-t-on, a créé une inadéquation des qualifications; les diplômés des arts libéraux et des lettres et sciences humaines se retrouvant dans des emplois peu spécialisés pour lesquels ils sont surqualifiés, tandis que des emplois très spécialisés restent vacants (Burleton et coll., 2013).

Ce point de vue trouve un certain appui lorsque l'on observe que les professions liées aux STIM sont largement représentées sur les listes du SPPC et de Tal. Une analyse rapide (et aucunement approfondie) des deux listes montrent que de la moitié au tiers de toutes les professions énumérées (le rapport de Tal se situant en tête) exigent un grade postsecondaire en STIM, ou un niveau élevé de compétence dans l'un de ces domaines.

Si, comme le montrent le SPPC et Tal, les postes très spécialisés des domaines des STIM restent vacants, cela veut-il dire qu'il y a un nombre croissant de diplômés postsecondaires surqualifiés sur les marchés du travail canadiens, et surtout des diplômés des arts libéraux et des lettres et sciences humaines? Oui et non. La surqualification existe certainement chez les jeunes diplômés des universités canadiennes. Un récent rapport rédigé par Uppal et LaRochelle-Côté (2014) pour Statistique Canada a constaté que 18 % des diplômés universitaires âgés de 25 à 34 ans¹⁰ occupaient des emplois ne demandant au plus qu'un diplôme du secondaire, tandis que 40 % occupaient des emplois exigeant au plus des études collégiales. Toutefois, ces données sont demeurées les mêmes depuis deux décennies.

Il reste que la surqualification varie énormément par domaine d'études. Uppal et LaRochelle-Côté ont relevé que trois domaines d'études – affaires, gestion et administration publique; sciences sociales et du comportement et droit; lettres et sciences humaines – regroupaient 60 % des personnes surqualifiées. Le taux le plus élevé de surqualification s'appliquait aux diplômés des lettres et sciences humaines (le tiers de ces diplômés occupant un emploi n'exigeant qu'au plus des études secondaires), tandis que les taux les plus

¹⁰ Cela exclut les personnes qui occupent un poste de gestion car EDSC classifie ces postes différemment.

faibles se trouvaient dans l'enseignement, l'architecture, le génie et les technologies connexes ainsi que dans le domaine de la santé et les domaines connexes (taux de surqualification se situant entre 9 et 13 %). Ces résultats concordent également avec les conclusions d'une étude antérieure de Li, Gervais et Duval (2006), selon laquelle les diplômés des arts, des lettres et sciences humaines et des sciences sociales étaient plus susceptibles d'être surqualifiés pour leur emploi (25,6 % en 2001) que les diplômés en sciences et dans le domaine de la santé (15,5 % seulement).

D'autres preuves de surqualification par domaine d'études sont fournies par des données sur les salaires. À partir de mesures des revenus, Drewes (2010) est arrivé à la conclusion que l'écart entre les revenus associés à différents domaines d'études en Ontario augmente, indiquant un décalage entre les tendances des inscriptions par domaine d'études et les exigences du marché du travail. Plus précisément, la croissance des revenus des diplômés en génie, en mathématiques et en informatique a pris une avance considérable sur la croissance des salaires des autres diplômés postsecondaires, laissant entendre que la demande de diplômés dans ces domaines est supérieure à l'offre. En même temps cependant, il existe des preuves à l'appui de la diminution au fil du temps de l'écart entre les gains des diplômés des arts libéraux et des lettres et sciences humaines d'une part et ceux des autres domaines d'autre part (Adamuti-Trache, Hawkey, Scheutze et Glickman, 2006; Giles et Drewes, 2001). Ces données s'alignent sur l'ensemble des études qui soutiennent que les compétences requises dans un marché du travail évoluant rapidement sont difficiles à prévoir et que les diplômés des arts libéraux possèdent les compétences nécessaires pour s'adapter à l'évolution du marché (Brisbois, Orton et Saunders, 2008; Axelrod, Anisef et Lin, 2001; Giles et Drewes, 2001).

Troisième affirmation : Les étudiants canadiens détiennent les bons titres de compétences, mais n'ont pas les compétences essentielles que les employeurs demandent

Ce qui ressort jusqu'à présent de notre recension des écrits, c'est que les indices de pénuries de compétences – lorsque mesurés en terme d'exigences de titres formels – sont à tous le moins mitigés. Cependant, l'autre histoire que l'on raconte est que les employés potentiels possèdent peut-être les bons titres, mais qu'il leur manque souvent les bonnes compétences essentielles ou « générales ». Les compétences essentielles sont définies comme les compétences et habiletés qui préparent le terrain pour l'apprentissage de toutes les autres compétences et comprennent la littératie, la numératie et la capacité de travailler en équipe (Stuckey et Munro, 2013). Les compétences générales sont un sous-ensemble de compétences essentielles et ont trait plus spécifiquement aux qualités personnelles comme la détermination, la confiance et la persévérance. Elles sont parfois également plus exactement décrites comme des « compétences psychosociales transférables » parce qu'on les perçoit comme transférables à n'importe quel emploi et nécessaire au succès quel que soit l'emploi (Weingarten, 2014). Ces compétences générales s'opposent aux « compétences spécialisées » définies comme « l'expertise technique ou la connaissance du sujet » (Sattler & Peters, 2012). Il convient de noter que nous utilisons dans le rapport compétences générales et spécialisées lorsque nous renvoyons à des études ou à des enquêtes auprès d'employeurs qui utilisent elles-mêmes ces termes. Dans tous les autres cas, nous employons le terme compétences essentielles pour parler de ce plus vaste ensemble de compétences fondamentales.

Puisqu'il est difficile de prédire quelles professions seront importantes dans le futur, les compétences essentielles sont jugées comme fondamentales pour l'adaptation des travailleurs au changement du milieu du travail. De façon préoccupante, on entend de plus en plus fréquemment d'anecdotes au sujet des sociétés d'ingénierie ou d'informatique qui, malgré la disponibilité d'ingénieurs ou de techniciens dûment formés ne réussissent pas à trouver des travailleurs possédant les bonnes compétences cognitives et en communication pour travailler dans le domaine (Finnie, 2013; Stuckey et Munro, 2013).

Mis à part les témoignages anecdotiques, il est difficile de mesurer un manque de compétences essentielles ou générales. C'est l'une des raisons pour lesquelles une grande partie des ouvrages sur la question, y compris le rapport de Miner ou le SPPC d'EDSC, utilisent le niveau d'études comme un indicateur indirect des « compétences ». On peut mesurer le niveau de scolarité, mais les compétences essentielles constituent un concept beaucoup moins tangible et plus difficile à quantifier. En outre, une variété de termes s'appliquant à une gamme de compétences sont souvent utilisés de manière interchangeable; des termes tels que compétences essentielles ou générales en sont venus à désigner un vaste éventail de comportements, ce qui n'aide nullement (Jackson, 2009).

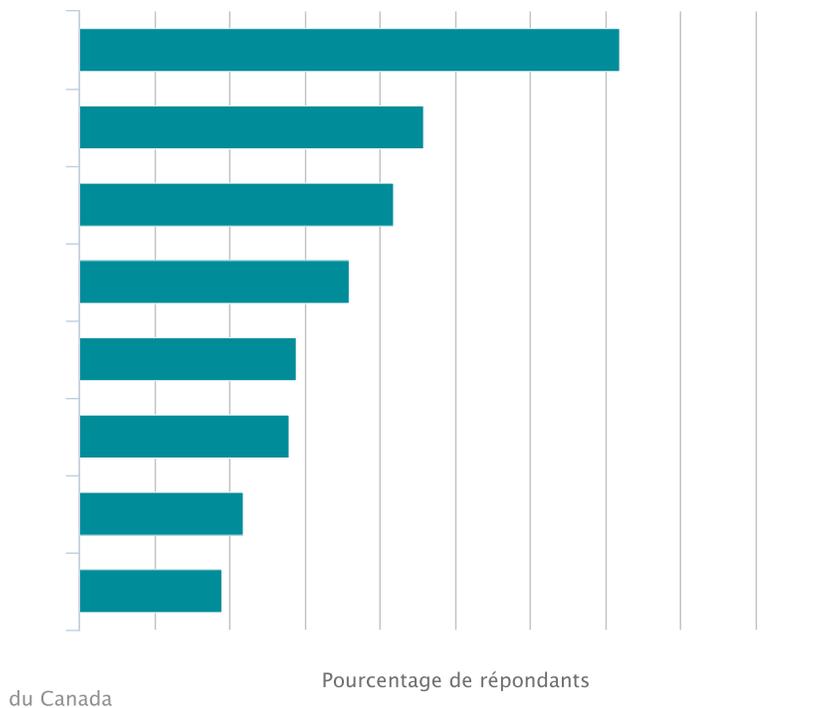
Enquêtes auprès des employeurs

Les tentatives qui ont été faites pour quantifier les lacunes dans les compétences proviennent surtout d'enquêtes dans lesquelles on demande aux employeurs d'évaluer les titres et les ensembles de compétences du bassin de travailleurs qui sollicitent un emploi.

La définition de compétence essentielle varie selon l'enquête. La Chambre de commerce du Canada (2012) utilise la liste de neuf compétences de base d'EDSC : lecture, rédaction, utilisation de documents, calcul, capacité de raisonnement, communication orale, informatique, travail d'équipe et formation continue. La Chambre a relevé d'importantes déficiences relatives à ces compétences dans les différentes provinces. Elle partage également la préoccupation des employeurs qui connaissent des programmes tels que Deuxième carrière, dont le mandat est de recycler des chômeurs : un trop grand nombre de participants ne possèdent pas les compétences essentielles requises pour être recyclés efficacement.

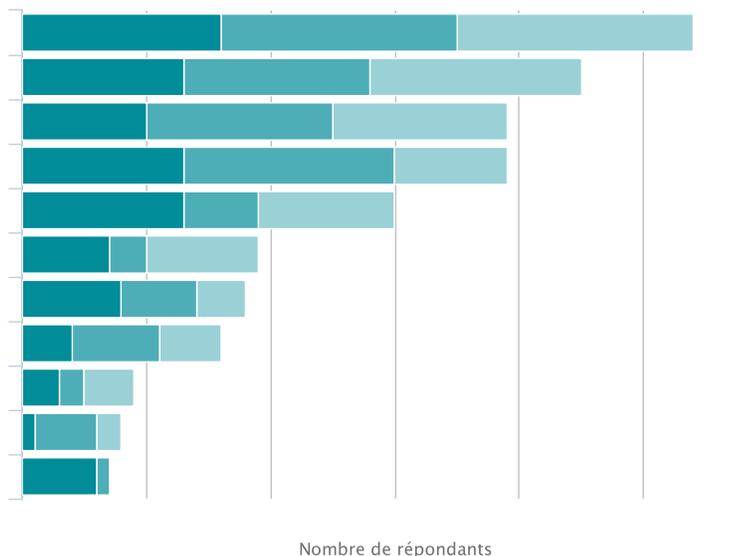
Un rapport du Conference Board du Canada (2013) brosse un tableau encore plus lugubre de la situation en Ontario. Des plus de 1 500 employeurs ontariens ayant participé à l'enquête, plus de 70 % ont dit que les aptitudes à la pensée critique et à la résolution de problèmes de leurs travailleurs étaient insuffisantes; 46 % ont souligné un manque de compétence en communication verbale; 42 % croient que les compétences en littératie de leurs travailleurs sont déficientes (figure 2). Les employeurs étaient moins susceptibles de parler de lacune en matière de numératie, mais 22 % ont tout de même fait état de telles lacunes.

Figure 2 : Lacunes dans les compétences essentielles selon le Conference Board du Canada



L'enquête auprès des employeurs (n=95) du Conseil canadien des chefs d'entreprises (CCCE) (2014) présente un intérêt particulier pour notre rapport parce qu'elle a demandé aux employeurs les compétences qu'ils recherchent spécifiquement chez les candidats aux postes de premier échelon. On a constaté que les employeurs accordaient la priorité aux compétences générales plutôt qu'aux compétences spécialisées au moment de l'embauche. Selon les employeurs, les compétences qui les intéressent le plus chez les candidats aux postes de débutant sont les aptitudes en relations humaines/en établissement de relations, en communication et en résolution de problèmes (figure 3).

Figure 3 : Conseil canadien des chefs d'entreprise : qualités personnelles qui comptent le plus pour les employeurs au moment de l'embauche

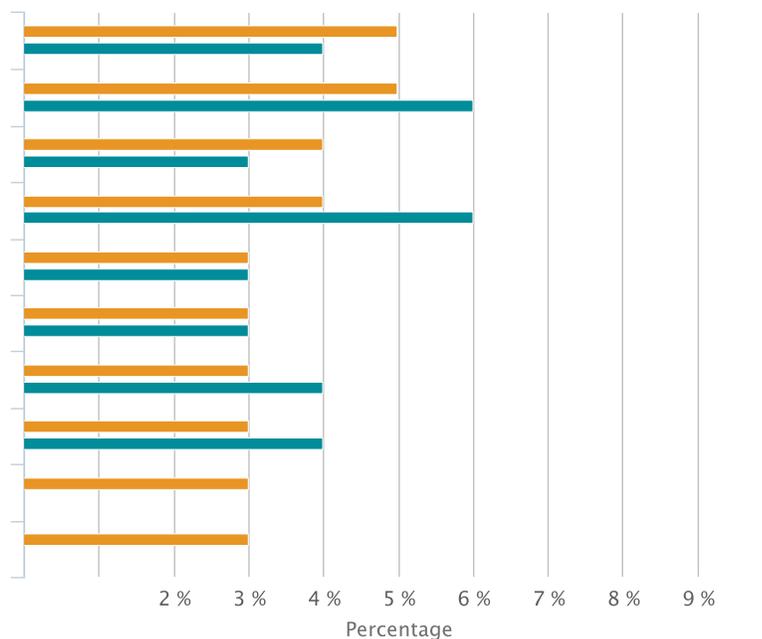


Source : Conseil canadien des chefs d'entreprise, 2014

Dans son enquête Pénurie de talents de 2012¹¹ ManpowerGroup a examiné les lacunes dans les compétences générales à l'échelle mondiale. Il est intéressant de constater que 15 % seulement des employeurs des Amériques (n=10 232) ont mentionné le manque de compétences relatives à l'employabilité ou générales comme un obstacle à la dotation de leurs postes. Contrairement à l'enquête du CCCE, un nombre beaucoup plus important d'employeurs ont laissé entendre qu'ils manquaient de candidats (36 %) ou qu'ils manquaient de candidats possédant les bonnes « compétences spécialisées » ou les bons titres de compétence (36 %). Parmi les employeurs qui se sont dit préoccupés par les compétences générales, ce sont les compétences relatives à l'employabilité (figure 4) qui étaient mentionnées le plus souvent comme faisant défaut.

¹¹ Les résultats de l'enquête de 2013 sont maintenant disponibles, mais cette question n'a été incluse qu'en 2012.

Figure 4 : Déficiences dans les compétences relatives à l’employabilité/générales, ManpowerGroup (Amériques et monde)



Source : Enquête Pénuries de talents, ManpowerGroup, 2012

Donc, même au sein du groupe relativement petit d’employeurs qui sont préoccupés par les lacunes dans les compétences relatives à l’employabilité, selon ManpowerGroup, la définition de ces lacunes ne fait guère l’objet d’un consensus.

Évaluations des compétences de l’OCDE

Les enquêtes auprès des employeurs sont subjectives et d’autres sources tentent d’évaluer les compétences des travailleurs plus directement en mesurant les compétences individuelles – notamment en littératie et numératie – en les utilisant comme indicateurs indirects. L’Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) a assumé un rôle de premier plan et tenté de quantifier ces compétences. Depuis 2000, le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) a évalué la mesure dans laquelle les jeunes de 15 ans possèdent les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour participer pleinement à la société (Knighton, Brochu et Gluszynski, 2010, p. 10). Dans le passé, le Canada s’est classé dans le peloton de tête. Lors de l’étude réalisée en 2009 dans 65 pays dans le cadre du PISA, les jeunes de quatre pays ont dépassé les jeunes canadiens en lecture, de six pays en sciences et de sept en mathématiques (Knighton, Brochu et Gluszynski, 2010). Les résultats obtenus par les jeunes canadiens à l’étude la plus récente (2012) accusent toutefois un certain recul : cinq pays ayant obtenu de meilleurs résultats que le Canada en lecture, sept en sciences et – plus important encore – neuf en mathématiques (Brochu, Deussing, Houme et Chuy, 2013).

Les études de l’OCDE montrent également que le rendement du Canada faiblit encore lorsque les jeunes atteignent l’âge de travailler (Halliwell, 2013). L’OCDE a maintenant mené trois études internationales comparatives successives visant à mesurer les ensembles de compétences de la population adulte des pays participants. Ce sont l’Enquête internationale sur l’alphabétisation des adultes (EIAA) de 1994, l’Enquête

internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA) de 2003 et le nouveau Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) de 2012). Dans le cadre des trois études, les résultats de la population adulte canadienne se situent au milieu pour les chacune des trois compétences évaluées – littératie, numératie et résolution de problèmes. Bien qu'une analyse en profondeur des trois études échappe à la portée du présent rapport, il vaut la peine d'examiner les conclusions de haut niveau de l'analyse de la version la plus récente du PEICA (Statistique Canada, 2013):

- La note du Canada pour la littératie est dans la moyenne de l'OCDE. Toutefois, un pourcentage plus important de la population du Canada que de celle des autres pays participants se situe aux niveaux supérieur et inférieur.
- Le Canada a obtenu une note légèrement inférieure à la moyenne de l'OCDE au chapitre de la numératie.
- Le Canada a obtenu une note légèrement supérieure à la moyenne de l'OCDE en résolution de problèmes dans des environnements technologiques (qui mesure les compétences nécessaires pour fonctionner à l'âge de l'information).

Il est intéressant de prendre note des écarts entre les compétences essentielles telles qu'évaluées par les enquêtes auprès des employeurs et les données du PEICA. Notamment, bien que selon le PEICA, les compétences en numératie de la population active canadienne soient faibles, ces compétences ne sont jamais ou peu fréquemment mentionnées par les employeurs dans leur évaluation de leurs propres travailleurs.

Les résultats du PEICA n'ont été rendus publics qu'en octobre 2013, aucune analyse importante comparant ses données à celles d'autres études n'a encore été réalisée. Cependant les économistes Green et Riddell (2007; 2013) ont analysé en profondeur les données sur la littératie de la composante canadienne de l'EIAA de 2003 et de l'EIACA de 1994, examinant l'évolution des compétences des adultes canadiens entre les deux études. Une des constatations qui ressortent de la comparaison de Green et de Riddell des deux enquêtes est que les cohortes de jeunes Canadiens affichent des taux de littératie inférieurs à leurs aînés au même âge, un écart qui est particulièrement prononcé chez les personnes très scolarisées. Compte tenu des niveaux élevés de chômage qui touchent les jeunes Canadiens, cette constatation est inquiétante.

Quatrième affirmation : Les étudiants possèdent les bonnes compétences, mais n'ont pas d'expérience professionnelle

Lorsqu'on demande à des diplômés récents du niveau postsecondaire de parler de leur expérience de recherche de leur premier emploi, leur histoire est souvent très différente. Ils ont l'impression de posséder les compétences requises par les employeurs; ce qui leur manque, c'est une expérience de travail. De plus en plus, même pour un emploi de débutant, ils constatent que la plupart des offres d'emploi, voire toutes, demandent jusqu'à trois années d'expérience préalable (Dehaas, 2014).

En réalité, Jackson (2010) soutient que l'on peut percevoir une tendance récente de la part des employeurs à accorder de plus en plus d'importance à l'expérience antérieure. Cette observation est appuyée par les données recueillies dans le cadre de l'enquête auprès des employeurs L'apprentissage intégré au travail de 2012, cofinancée par le COQES et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. Cette enquête a révélé que l'expérience de travail pertinente et l'expérience de travail générale étaient les deux facteurs les plus importants dans la décision d'embauche des employeurs (Sattler et Peters, 2012). Ce résultat concorde également avec ceux de l'enquête auprès des employeurs du CCCE, selon laquelle la plupart des employeurs souhaitent une expérience de travail à temps plein de deux ans en moyenne (n'acceptent pas aucune expérience) lorsqu'ils recrutent pour les postes de débutant (CCCE, 2013).

Peter Cappelli (2012), dans son livre *Why Good People Can't Get Jobs*, fait valoir que les déséquilibres du marché du travail aux États-Unis – et par conséquent les taux de chômage élevés – résultent des pratiques d'embauche des employeurs plutôt que de l'inadéquation entre les compétences des employés et les besoins des employeurs. Selon Cappelli, qui a suivi les pratiques des employeurs depuis son travail au sein de la commission sur la qualité de la main-d'œuvre et l'efficacité du marché du *Secretary of Labour*, en 1998, « les employeurs ne se plaignent pas du manque de compétences scolaires des candidats aux emplois..., ils accordent de l'importance à d'autres choses, en particulier le manque d'expérience professionnelle » [traduction] (2012, p. 10). À l'appui de cet argument, Cappelli souligne les constatations de l'Enquête Pénuries de talents du *ManpowerGroup*, qui montre que les employeurs des Amériques, sont deux fois plus susceptibles que les autres d'attribuer les difficultés éprouvées pour pourvoir un poste au manque d'expérience qu'au manque de compétences.

Comme l'école ne donne pas toujours aux étudiants des expériences de travail spécifiques, la formation fournie par les employeurs a dans le passé été pour les étudiants la façon d'acquérir l'expérience requise pour leur premier emploi. Le problème selon Cappelli est que les employeurs ne veulent pas investir dans les ressources nécessaires pour former de nouveaux employés. Les cohortes de jeunes, qui n'ont généralement que peu d'expérience de travail, deviennent donc des employés indésirables, non pas parce qu'ils ne possèdent pas les compétences essentielles requises pour l'emploi, mais parce que les employeurs ne sont pas prêts à leur fournir la formation axée sur le travail dont ils ont besoin. Il s'ensuit des taux de chômage élevés chez les jeunes, alors même que les employeurs disent faire face à des pénuries importantes.

Le point de vue de Cappelli est populaire auprès de nombreux syndicats, qui soutiennent que les employeurs ont exagéré le scénario des lacunes dans les compétences et blâment les établissements postsecondaires de produire des finissants ne possédant pas suffisamment de compétences afin de transférer la responsabilité de la formation des entreprises au système d'éducation (Marcus, 2013).

De nombreux rapports canadiens appuient ce point de vue selon lequel la formation n'a pas été une priorité pour les employeurs au cours de la dernière décennie (Stuckey et Munro, 2013; OCDE, 2011; Conseil canadien sur l'apprentissage, 2007). Une étude du *Conference Board du Canada* a conclu qu'entre 1993 et 2013 les dépenses des employeurs pour la formation et le perfectionnement (en dollars indexés) ont diminué de 1 207 à 705 \$ par employé (dans Munro, 2014). Ce chiffre est inquiétant comme tel, mais est source de plus de préoccupations lorsque comparé aux données américaines sur la formation et le perfectionnement. Depuis 2006, les employeurs canadiens ont dépensé 68 cents pour chaque dollar dépensé par les organisations américaines (Hall, 2014). Parallèlement, moins du tiers des adultes canadiens ont reçu une formation parrainé par un employeur en 2009, un taux de participation qui est bien inférieur à ceux d'autres puissances économiques membres de l'OCDE, dont la Suède, la Norvège, la Finlande, la Suisse, les Pays-Bas et les États-Unis. Qui plus est, ces Canadiens qui ont reçu de la formation n'ont reçu que 49 heures de formation liée à l'emploi en 2009 (Munro, 2014). Les employeurs ont peut-être des raisons légitimes d'hésiter à donner de la formation – la principale étant la crainte que d'autres employeurs viennent « débaucher » les employés formés (*Chambre de commerce du Canada*, 2012) – cette tendance porte à croire que le cri d'alarme des employeurs au sujet des pénuries de compétences peut être exagéré.

Les employeurs répliquent souvent qu'ils accepteraient de fournir de la formation aux candidats à des postes de premier échelon qui démontrent qu'ils possèdent les compétences essentielles requises pour être formés efficacement, mais que ces compétences sont de plus en plus déficitaires chez les nouveaux arrivants sur le marché du travail (*Chambre de Commerce du Canada*, 2012). Compte tenu des faibles résultats du Canada aux évaluations récentes des compétences essentielles du PEICA, l'argument peut être valable. En outre, il peut contribuer à expliquer pourquoi les employeurs demandent de plus en plus souvent une expérience professionnelle pour des postes traditionnellement de premier échelon. Les employeurs commencent à douter de la capacité des écoles de transmettre aux étudiants les compétences fondamentales ne voient plus les titres formels comme des indicateurs exacts du niveau de compétence. Ils portent plutôt leur attention vers de nouveaux éléments significatifs, notamment l'expérience de travail, comme une preuve que les employés éventuels possèdent les compétences requises.

Conclusion

Malgré l'attention considérable que les lacunes de compétences ont suscitée chez les cercles politiques canadiens, peu de consensus s'est dégagé au sujet de l'ampleur, ou même de l'existence, d'un tel fossé. On ne s'en étonnera peut-être pas compte tenu de la difficulté à prédire et analyser le comportement du marché du travail. Cependant, ainsi qu'il est ressorti de notre examen de ces discussions, divers cercles politiques, dans leur empressement à expliquer et colmater la brèche entre les récents diplômés postsecondaires et le marché du travail, ont rendu les choses sensiblement plus opaques. Dans ce dossier, les employeurs, les établissements d'enseignement postsecondaire et le gouvernement ont tous des intérêts légitimes en jeu, mais le chevauchement des perspectives a regroupé un certain nombre de dynamiques distinctes en présence dans les circonstances actuelles. Dans notre examen, nous avons tenté de démêler ces influences concurrentes afin de clarifier le portrait en vue des futures analyses à réaliser et des prochaines politiques à élaborer.

Dans ce document, nous avons examiné quatre des affirmations se retrouvant au cœur du débat sur les lacunes de compétences. Ces affirmations – à savoir que le Canada n'aura pas suffisamment de diplômés postsecondaires pour répondre à la future demande de travailleurs hautement spécialisés, que les diplômés postsecondaires ne possèdent pas, à la fin de leurs études, les bonnes compétences pour répondre aux demandes actuelles et futures du marché du travail, que les étudiants canadiens détiennent les bons titres de compétences, mais n'ont pas les compétences essentielles que les employeurs demandent et que les étudiants possèdent les bonnes compétences, mais n'ont pas d'expérience professionnelle – détournent l'attention de ce qui se passe réellement sur le terrain. Les actuels débats de politique sont enchevêtrés sur les questions d'impact et de responsabilité, mais il s'est avéré improductif, jusqu'à maintenant, d'aborder ces enjeux au niveau des tendances du marché du travail. Qui plus est, la plupart des travaux accomplis à ce jour ont concentré leur recherche sur l'aspect « demande » des pénuries de compétences au Canada, se fiant aux sondages des employeurs pour générer des données et les analyser, même si de tels sondages se trouvent généralement plusieurs pas en arrière du point de contact initial entre les entreprises et les nouveaux diplômés dans le processus d'embauche. S'il y a quelque chose à conclure de notre examen du débat sur les lacunes de compétences, c'est le dialogue de sourds qui existe entre les décisions politiques et les travaux de recherche.

À mesure que nous progresserons dans notre série sur le fossé perçu des compétences au Canada, nous nous attarderons sur le discours énoncé dans ce document au travers de la dimension « offre » de l'équation de la pénurie de compétences. La deuxième étude de cette série décrit notre analyse du contenu des offres d'emploi ciblant de nouveaux diplômés postsecondaires pour occuper des postes de premier échelon. Le marché américain de l'emploi pour les diplômés collégiaux a récemment fait l'objet d'une étude par l'examen des offres d'emploi annoncées en ligne (voir Carnevale, Jayasundera et Repnikov, 2014), mais l'on ne s'est pas encore penché de la sorte sur la pénurie de compétences au Canada. De plus, alors que l'étude américaine a été réalisée au niveau macro, en cernant de grandes tendances du marché du travail à partir d'un échantillon de près de deux millions d'offres d'emploi publiées, notre étude adopte une approche micro quant aux processus de recrutement individuels – quelles compétences et qualités recherchent les employeurs et comment ces qualifications sont-elles exprimées dans les offres d'emploi comme telles? L'étude se prolongera dans le troisième et dernier document de la série, qui décrit les constatations d'un sondage de suivi auprès des employeurs ayant publié les offres d'emploi que nous avons examinées dans l'analyse de contenu pour en apprendre davantage sur les compétences et l'expérience de travail de leurs nouvelles recrues. La qualité et la responsabilité de l'enseignement postsecondaire et de la formation étant au cœur du programme de recherche du COQES, c'est dans l'espoir de favoriser et de renforcer l'adéquation entre le secteur des EPS et celui des employeurs que nous continuons d'analyser les liens entre les nouveaux diplômés, le marché de l'emploi et la main-d'œuvre au Canada.

Bibliographie

- Adamuti-Trache, M., C. Hawkey, H. Schuetze et V. Glickman (2006), « The Labour market value of liberal arts and applied education programs: Evidence from British Columbia », *The Canadian Journal of Higher Education*, vol. 36, n° 2, pp. 49-74.
- Association des collèges communautaires du Canada (2013), *Sommet national sur les compétences avancées – Rapport sommaire (20-21 octobre 2013)*, Ottawa, Association des collèges communautaires du Canada,.
- Axelrod, P., P. Anisef et Z. Lin (2001), « Against all odds? The enduring value of liberal education in universities, professions and the labour market », *La revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 31, n° 2, pp. 47-77.
- Beaudry, P., D. Green et B. Sand (2013), The great reversal in the demand for skill and cognitive tasks. *NBER Working Paper*, pp. 1-69.
- Boothby, D. et T. Drewes (2010), *The payoffs: returns to university, college and trades education in Canada, 1980 to 2005*, Toronto, C. D. Howe Institute. En ligne : http://www.cdhowe.org/pdf/ebrief_104.pdf
- Brisbois, R., L. Orton et R. Saunders (2008), *Connecting supply and demand in Canada's youth labour Market*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Brochu, P., M. Deussing, K. Houme et M. Chuy (2013), *À la hauteur : Résultats canadiens de l'Étude PISA de l'OCDE*, Toronto, Conseil des ministres de l'Éducation (Canada). En ligne : http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/318/PISA2012_CanadianReport_FR_Web.pdf
- Burleton, D., S. Gulati, G. McDonald et S. Scarfone (2013), *Jobs in Canada: Where, what and for whom?* Toronto, Services économiques TD. En ligne : <http://www.td.com/document/PDF/economics/special/JobsInCanada.pdf>
- Cappelli, P. (2012), *Why good people can't get jobs: The skills gap and what companies can do about it*, Philadelphia, Wharton Digital Press.
- Carletta, J. (1996), « Assessing agreement on classification tasks: The kappa statistics », *Computational linguistics*, vol. 22, n° 2, pp. 294-254.
- Carnevale, A., T. Jayasundera et D. Repnikov (2014), *The online college labor market: Where the jobs Are*, Washington, DC, Georgetown University Center on Education and the Workforce. En ligne : <http://www.workforcedqc.org/sites/default/files/images/Georgetown%20U%20Real-time%20LMI%20Executive%20Summary.pdf>
- Carnevale, A., N. Smith et J. Strohl (2010), *Help wanted: Projections of jobs and education requirements through 2018*, Washington, DC : Georgetown University Center on Education and the Workforce. En ligne : <http://cew.georgetown.edu/jobs2018/>.

- Chambre de Commerce du Canada (2012), *Crise des compétences au Canada : Ce que nous avons entendu*, Ottawa, Chambre de commerce du Canada
- Cheung, C., Y. Guillemette et S. Mobasher-Fard (2012), « Tertiary education: Developing skills for innovation and long-term growth in Canada », *Documents de travail du Département des affaires économique de l'OCDE*, 991, pp. 1-46.
- Clark, I., D. Trick et R. Van Loon (2011), *Academic reform: Policy options for improving the quality and cost-effectiveness of undergraduate education in Ontario*, Montréal, McGill-Queen's University Press.
- Conference Board du Canada (2007), *Ontario's looming labour shortage challenges*, Ottawa, Conference Board du Canada. En ligne : http://www.workforcecoalition.ca/downloads/conference_board_report.pdf.
- Conseil canadien des chefs d'entreprise (2014), *Preliminary survey report: The skill needs of major Canadian employers*, Ottawa, Conseil canadien des chefs d'entreprise. En ligne <http://www.ceocouncil.ca/wp-content/uploads/2014/01/Preliminary-report-on-skills-survey-Jan-20-2014-2.pdf>
- Conseil canadien sur l'apprentissage (2007), *Libérer le potentiel des Canadiens – État de l'apprentissage en milieu de travail et chez les adultes*, Ottawa, Conseil canadien sur l'apprentissage. En ligne : <http://www.ccl-cca.ca/pdfs/SOLR/2007/AdultFRA19Juin11h00FINALv5.pdf>
- Dehaas, J. (avril 2004), « 'Entry-level' jobs are getting harder to find », *Maclean's*. En ligne : <http://www.macleans.ca/work/jobs/entry-level-jobs-are-getting-harder-to-find/>
- Drewes, T. (2010), *L'éducation postsecondaire et le marché du travail en Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
- Emploi et Développement social Canada, gouvernement du Canada, (2014), *Embaucher des travailleurs étrangers de professions spécialisées*. En ligne : http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/specialisees/index.shtml
- Emploi et Développement social Canada, gouvernement du Canada (2013), *L'alphabétisation et les compétences essentielles*. En ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ace/index.shtml>
- Emploi et Développement social Canada (Ressources humaines et Développement des compétences Canada), gouvernement du Canada (2011), *Système de projection des professions au Canada : Déséquilibre entre la demande et l'offre de main-d'œuvre 2011-2020*. En ligne : <http://www23.rhdcc.gc.ca/l.3bd.2t.1.3lshhtml@-fra.jsp?fid=1&lid=16>
- Finnie, R. et A. Usher (2007), *Room at the top: Strategies for increasing the number of graduate students in Canada*, Toronto, C. D. Howe Institute. En ligne : http://www.cdhowe.org/pdf/commentary_245.pdf
- Finnie, R. (octobre 2013), *Tracking postsecondary education labour market outcomes: A data linkage Approach*, présentation au Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, Toronto, Ontario.
- Frenette, M. (2014), *L'investissement d'une vie? « Les avantages à long terme sur le marché du travail associés aux études postsecondaires »*, *Documents de recherche*, 11F0019M, n° 359, Ottawa, Statistique Canada.

- Gallivan, M., D. Truex et L. Kvasny (2004), « Changing patterns in IT skill sets 1988-2003: A content analysis of classified advertising », *ACM SIGMIS Database*, vol. 35, no 3, pp. 64-87.
- Giles, P. et T. Drewes (2001), *Liberal arts degrees and the labour market*, Ottawa, Statistique Canada, n° 75-001-XPE au catalogue.
- Goar, C. (août 2013), « Is Canada's great skill shortage a mirage? » *The Toronto Star*. En ligne : <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/no-labour-shortage-on-horizon-study-says/article15324642/#dashboard/follows/>
- Grant, T. (novembre 2013), « No labour shortage on the horizon, study says », *The Globe and Mail*. En ligne : <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/no-labour-shortage-on-horizon-study-says/article15324642/#dashboard/follows/>
- Green, D. et W. C. Riddell (2013), « Ageing and literacy skills: Evidence from Canada, Norway and the United States », *Labour Economics*, vol. 22, p. 16-29.
- Green, D. et W. C. Riddell (2007), *Littératie et marché du travail : formation de compétences et incidence sur les gains de la population de souche*, Ottawa, Statistique Canada, n° 89-552-MWF au catalogue, n° 18.
- Hall, C. (2014), *Learning and development outlook - 12th edition: Strong learning organizations, strong Leadership*, Ottawa : Conference Board du Canada. En ligne : <http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=5734>
- Halliwell, C. (2013), « No shortage of opportunity », *IRPP Study*, 42, Montréal : Institute for Research on Public Policy. En ligne : <http://irpp.org/wp-content/uploads/assets/research/competitiveness/no-shortage-of-opportunity/halliwell-no42.pdf>
- Harper, R. (2012), « The collection and analysis of job advertisements: A review of research methodology », *Library and Information Research*, vol. 36, n° 112, p. 29-54.
- Hsieh, H. et S. Shannon (2005), « Three approaches to qualitative content analysis », *Qualitative Health Research*, vol. 15, n° 9, pp. 1277-1288.
- Jackson, A. (2010), *Work and labour in Canada: Critical Issues, deuxième édition*. Toronto, Canadian Scholars' Press.
- Jackson, D. (2009), « An international profile of industry-relevant competencies and skill gaps in modern Graduates », *International Journal of Education*, vol. 8, n° 3, pp. 29-58.
- Kenney, J. (novembre 2013), *Discours-programme*, présenté durant le Skills and Post-Secondary Education Summit, Toronto (Ontario).
- Knighton, T., P. Brochu et T. Gluszynski (2010), *À la hauteur : Résultats canadiens de l'étude PISA de l'OCDE – La performance des jeunes du Canada en lecture, en mathématiques et en sciences – Premiers résultats de 2009 pour les Canadiens de 15 ans*, Ottawa, Statistique Canada, n° 81-590-XPF au catalogue, n° 4. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-590-x/81-590-x2010001-fra.pdf>
- Krippendorff, K. (1980), *Content analysis: An introduction to its methodology*, Thousand Oaks, CA, Sage.

- Landis, J. et G. Koch (1977), « The measurement of observer agreement for categorical data », *Biometrics*, vol. 33, n° 1, pp. 159-174.
- Lefebvre, R., E. Simonova et L. Wang. (2012). *Issue in focus: Labour shortages in skilled trades—the best guestimate?* Ottawa : Association des comptables généraux accrédités du Canada. En ligne : http://ppm.cga-canada.org/en-ca/Documents/ca_rep_2012-07_labour-shortage.pdf
- Legault, L. (mai 2013), « Skills in crisis », magazine *20/20 de Manufacturiers et Exportateurs du Canada*, vol. 8, n°2, pp. 16-20.
- Li, C., G. Gervais et A. Duval (2006), *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada*, university graduates, Ottawa, Statistique Canada, n° 11-621-M au catalogue, n° 39.
- Lynch, K. (novembre 2013), « Canada needs to improve access to trades training », *The Globe and Mail*. En ligne : <http://www.theglobeandmail.com/news/national/time-to-lead/canada-needs-to-improve-access-to-trades-training/article15357614/#dashboard/follows/>
- ManpowerGroup (2013), *Talent shortage survey: Research results*, Milwaukee, WI, ManpowerGroup. En ligne : http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/587d2b45-c47a-4647-a7c1-e7a74f68fb85/2013_Talent_Shortage_Survey_Results_US_high+res.pdf?MOD=AJPERES
- ManPowerGroup (2012), *Talent shortage survey: Research results*, Milwaukee, WI, ManpowerGroup. En ligne : https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/be31f5804b6f7c07ada6ff4952b5bce9/2012_Talent_Shortage_Survey_Results_ManpowerGroup.pdf?MOD=AJPERES
- Marcus, J. (juin 2013), « Reported skills gap widens—and so does skepticism », *The Hechinger Report*. En ligne : http://hechingerreport.org/content/reported-skills-gap-widens-and-so-does-skepticism_12488/
- Mendelson, M., et N. Zon (2013), *The training wheels are off: A closer look at the Canada Job Grant*, Toronto, Caledon Institute of Social Policy. En ligne : <http://www.caledoninst.org/Publications/PDF/1013ENG.pdf>
- Meredith, T. (2014), « Asking the right questions, solving the right problems », *Options politiques* (mai-juin 2014), Montréal, Institut de recherche en politiques publiques. En ligne : <http://policyoptions.irpp.org/wp-content/uploads/sites/2/assets/po/public-square/meredith.pdf>.
- Miner, R. (2010), *People without jobs, jobs without people: Ontario's labour market future*, Toronto, Miner Management Consultants. En ligne : <http://www.collegesontario.org/policy-positions/MinerReport.pdf>
- Ministère des Finances, gouvernement du Canada (2014), *Rapport sur l'emploi : Le point sur le marché du travail canadien*. En ligne : <http://www.budget.gc.ca/2014/docs/jobs-emplois/pdf/jobs-emplois-fra.pdf>
- Munro, D. (mars 2014), *Developing skills: Where are Canada's employers?* Ottawa, Conference Board du Canada. En ligne : http://www.conferenceboard.ca/topics/education/commentaries/14-03-20/developing_skills_where_are_canada_s_employers.aspx#ftn2-ref
- OCDE (2011), *Regards sur l'éducation 2011*, Paris, OECD. En ligne : <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/48631582.pdf>
- Sattler, P. et J. Peters (2012), *L'apprentissage intégré au travail et les diplômés du niveau postsecondaire : Le point de vue des employeurs de l'Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Scott, W. A. (1955), « Reliability of content analysis: The case of nominal scale coding », *Public opinion quarterly*, vol. 19, pp. 321-325.

Sorensen, C. (mars 2013), The future of jobs in Canada. *Macleans*. En ligne : <http://www.macleans.ca/work/jobs/the-future-of-jobs-in-canada/>

Statistique Canada (2013), *Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, Ottawa, Statistique Canada, no 89-555-X au catalogue.

Stuckey, J. et D. Munro (2013), *The need to make skills work: The cost of Ontario's skills gap*, Ottawa, Conference Board du Canada. En ligne : http://www.collegesontario.org/Need_to_Make_Skills_Work_Report_June_2013.pdf

Tal, B. (2012), *The Have and Have Nots of Canada's Labour Market*, Toronto, CIBC Economics. En ligne : http://research.cibcwm.com/economic_public/download/if_2012-1203.pdf

Turpin, T. (mars 2014), « Canada needs a mindset shift to fix the skills gap », *The National Post*. En ligne : <http://business.financialpost.com/2014/03/12/canada-needs-a-mindset-shift-to-fix-the-skills-gap/>

Uppal, S. et S. LaRochelle-Côté (2014), *La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, n° 75-006-X au catalogue.

Usher, A. (2013), *Revisiting the looming labour shortage theory*. Toronto, Higher Education Strategy Associates. En ligne : <http://higheredstrategy.com/revisiting-the-looming-labour-shortage-theory/>

Usher, A. (2013a), *Skills shortages (Part 1)*, Toronto, Higher Education Strategy Associates. En ligne : <http://higheredstrategy.com/skills-shortages-part-1/>

Watts-Rynard, S. (janvier 2014), « Overcoming Canada's skilled-tradesperson shortage », *The Montreal Gazette*. En ligne : <http://www.montrealgazette.com/Overcoming+Canada+skilled+tradesperson+shortage/9445160/story.html>

Weingarten, H. (février 2014), *Gestion axée sur la qualité : Classification des résultats d'apprentissage*. En ligne : <http://www.heqco.ca/fr-CA/blogue/archive/2014/02/13/harvey-p-weingarten-gestion-axée-sur-la-qualité-classification-des-résultats-d'apprentissage.aspx>

Weston, G. (mars 2013), « Peeved Harper aims at 'remaking Canadian labour force' », *CBC News*. En ligne : <http://www.cbc.ca/news/politics/peevied-harper-aims-at-remaking-canadian-labour-force-1.1338334>

Wright, L. (mars 2014), « Labour, skills shortage in Canada? Budget watchdog says no », *The Toronto Star*. En ligne : http://www.thestar.com/business/2014/03/25/labour_skills_shortage_in_canada_budget_watchdog_says_no.html

