

Les pénuries de main-d'œuvre guettent-elles le marché du travail québécois?

Par André Grenier*

Avant la récession mondiale qui a touché le Québec de l'automne 2008 à l'été 2009, le marché du travail s'était resserré. Durant les années 1980-1990, le taux de chômage moyen y était de 11,5 %, alors qu'il se situe en moyenne à 8,5 % depuis le début du nouveau millénaire. En 2007 et 2008, il a chuté à 7,2 %, soit le plus bas observé depuis 1974. Par ailleurs, à mesure que le nombre de chômeurs reculait, les entreprises et leurs représentants multipliaient les allusions à des pénuries de main-d'œuvre.

Pénuries de main-d'œuvre : de quoi s'agit-il?

Voici ce qu'en disaient les chercheurs du ministère du Développement des ressources humaines du Canada, qui, en 1996, se sont penchés sur la question :

Selon la théorie économique, face à des coûts d'adaptation, les pénuries et les excédents de main-d'œuvre constituent une caractéristique permanente des marchés du travail décentralisés. [...] Dans un marché du travail concurrentiel, lorsqu'il n'y a pas d'obstacle majeur au libre choix des mesures d'adaptation et aucun effet externe, ces déséquilibres devraient s'éliminer pratiquement d'eux-mêmes avec le temps¹.

Les pénuries et les excédents de main-d'œuvre sont des manifestations conjoncturelles de déséquilibres sur le marché du travail, qui se manifestent même quand le chômage est élevé. Les ajustements qu'entraînent ces déséquilibres gomme à la fois les excédents et les pénuries. Ainsi, un taux de chômage élevé dans une profession freine la progression des salaires qu'on y verse et incite les salariés à s'en détourner en raison des plus faibles perspectives d'emploi. Dans le cas contraire, les employeurs ont tendance à hausser les salaires et à offrir des conditions de travail plus favorables. À ce propos, ces chercheurs font la mise en garde suivante :

À la suite d'une hausse de la demande pour certains groupes de travailleurs spécialisés, le nouvel équilibre sur le marché du travail comportera un salaire plus élevé, reflétant la rareté de ces travailleurs. Si les employeurs ne veulent pas embaucher de travailleurs au nouveau salaire, il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre au sens où l'entendent les économistes. Cependant, à court terme, jusqu'à ce que les employeurs se résignent au fait que les salaires ont monté, certains se plaindront d'une « pénurie » de main-d'œuvre qualifiée².

* André Grenier est économiste et coordonnateur de l'analyse du marché du travail à Emploi-Québec.

1. Roy, R., Henson, H. & Lavoie, C. (1996). *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Canada : notions élémentaires*. Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, p. 3.
2. *Idem*, p. 18.

Ainsi, on parle de pénurie, ou pénurie de compétences, quand les employeurs n'arrivent pas à recruter de la main-d'œuvre qualifiée dans une profession donnée ni à payer les employés aux salaires du marché. Comme pour tout autre bien qui se raréfie, une pénurie occasionne habituellement un rehaussement des salaires, et cela, jusqu'à l'établissement d'un nouvel équilibre.

On distingue deux types de pénuries de compétences : la pénurie dite *quantitative*, qui renvoie au manque de personnel possédant les compétences « normales » pour exercer un métier ou une profession et la pénurie dite *qualitative*, qui concerne le manque de compétences particulières recherchées par l'employeur. Le dernier type de pénurie s'avérant plus difficile à cerner, on pourrait en théorie conclure qu'au moment où le nombre de postes vacants est plus élevé que le nombre de chômeurs involontaires dans une profession, celle-ci se trouve en situation de pénurie quantitative. Il n'existe toutefois pas de données qui permettraient d'en arriver à cette conclusion.

En 1999, des chercheurs du Bureau of Labor Statistics (BLS), aux États-Unis, ont voulu savoir combien de professions étaient en pénurie de main-d'œuvre, alors que le taux de chômage n'atteignait que 4,2 % dans ce pays. Pour ce faire, ils ont retenu trois critères économiques : un taux de croissance de l'emploi ainsi qu'un taux de croissance de la rémunération dans une profession donnée, qui s'avéraient tous les deux supérieurs à la moyenne, et un taux de chômage en baisse ou très bas. Une fois achevé l'examen de centaines de professions, ils ont jugé suffisamment fiables les données de 68 d'entre elles seulement. De ce dernier nombre, sept professions remplissaient tous leurs critères, mais des pénuries n'en auraient touché qu'une seule, et six autres censément en pénurie de personnel (informatique, soins infirmiers et quelques métiers de la construction) n'y satisfaisaient pas³.

Bien avant le travail effectué par le BLS, des chercheurs du ministère québécois de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle avaient publié, à la fin des années 80, une liste d'une centaine de professions susceptibles de connaître une pénurie de main-d'œuvre. Emploi et Immigration Canada a fait de même. Or, il semble que toutes les listes étaient constituées en se basant sur les perceptions des employeurs plutôt que sur les indicateurs du marché du travail. Quoi qu'il en soit, elles ont disparu depuis la récession du début des années 90. Il n'en demeure pas moins que beaucoup de futurs travailleurs qui les ont utilisées pour s'orienter sur le plan professionnel se sont sentis floués.

À défaut de pouvoir aborder de front les pénuries de compétences, il est possible de rendre compte autrement des difficultés du marché du travail à répondre aux besoins des employeurs. À titre d'exemples, un taux de chômage bas, voire très faible, dans une profession peut indiquer une relative rareté de main-d'œuvre, tandis que des postes vacants depuis longtemps peuvent signaler des problèmes de recrutement. Sans compter que la difficulté à retenir du personnel risque d'occasionner un roulement élevé en ce qui concerne des emplois peu qualifiés. Mais il serait abusif de parler de pénuries de main-d'œuvre dans ce dernier cas, puisque ce sont ordinairement les conditions de travail qui font obstacle.

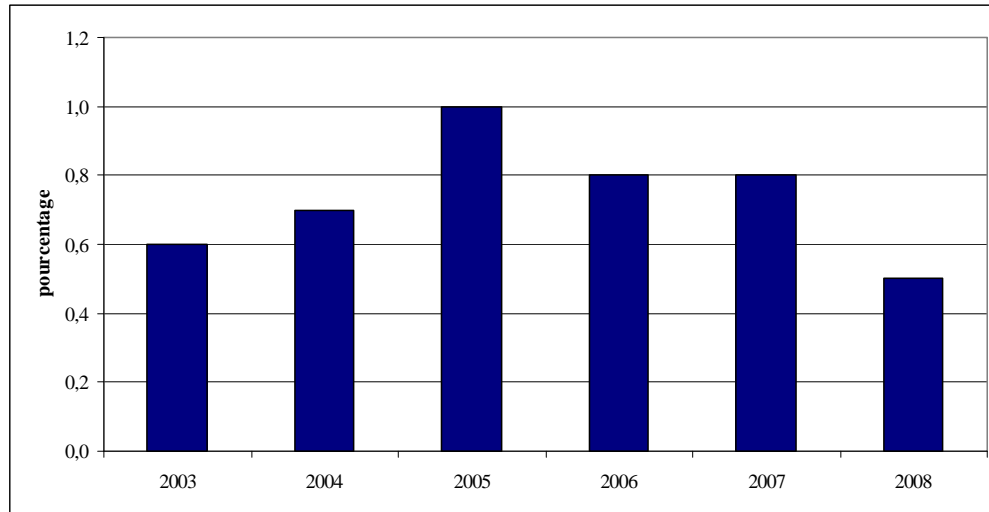
3. Emploi-Québec. (2008). *Pénurie de main-d'œuvre : apprendre à gérer la rareté*. Québec, p. 11.

Exposé de la situation

Depuis 2004, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) mène annuellement, pour le compte du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) d'Emploi-Québec, une enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ)⁴. Certaines questions posées aux entreprises portent sur le nombre de postes vacants et, notamment, sur ceux qui le sont depuis au moins quatre mois.

Au moment de l'enquête de 2008, menée au printemps 2009, 20 % des répondants disaient avoir des postes vacants, qui correspondaient à 2,5 % de l'emploi total. Cependant, 5 % déclaraient avoir des postes vacants depuis quatre mois ou plus, postes qui ne représentaient que 0,5 % de l'emploi total. Depuis 2003, jamais le taux de vacance de longue durée n'a excédé 1 % de l'emploi total.

Graphique 1
Postes vacants depuis quatre mois ou plus en pourcentage de l'emploi total



Source : EREQ.

Lors de la plus récente enquête, on a demandé aux entreprises quelles étaient leurs difficultés de recrutement : 31 % ont évoqué le manque d'expérience des candidats – qui ne se corrigera qu'avec... l'expérience –, 28 %, le peu de candidatures reçues, 16 %, le manque de candidats ayant la formation requise, et 14 %, des attentes salariales trop élevées.

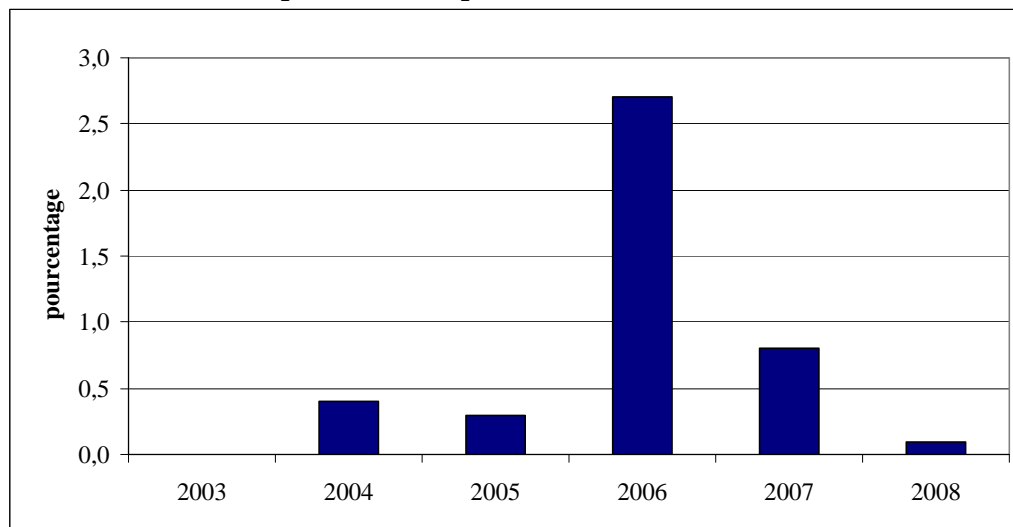
Pour résoudre leurs problèmes, 29 % des employeurs ont misé sur les heures supplémentaires, 25 %, sur la formation à l'interne, 18 %, sur l'assouplissement des critères d'embauche, et 18 %, sur la sous-traitance. La première solution demeure temporaire, mais les deux suivantes sont permanentes. Quant à la dernière, elle indique que la difficulté de recrutement ne peut être assimilée à une pénurie de main-d'œuvre, étant donné que les entreprises concernées ont pu trouver les ressources humaines requises à l'externe. Enfin, moins du quart des 0,5 % des postes vacants de longue durée ont occasionné des délais de livraison (12 %) ou une perte de contrat

4. L'échantillon comportait 6 600 entreprises de cinq employés et plus du secteur privé, excluant le secteur primaire. Il était stratifié selon la taille des entreprises et le secteur d'activité, les plus grandes étant systématiquement recensées. Environ deux millions d'employés étaient concernés et le taux de réponse dépassait 85 %.

(10 %). Autant dire que les pénuries de main-d'œuvre influent de façon négligeable sur la bonne marche de l'économie québécoise, ce qui est sans commune mesure avec le coût du chômage.

Même si, à l'échelle de l'économie, les difficultés de recrutement demeurent un phénomène marginal, il arrive que des industries peinent à pourvoir des postes, dont celles qui fabriquent des produits aérospatiaux.

Graphique 2
Postes vacants depuis quatre mois ou plus en pourcentage de l'emploi total
dans la fabrication de produits aérospatiaux

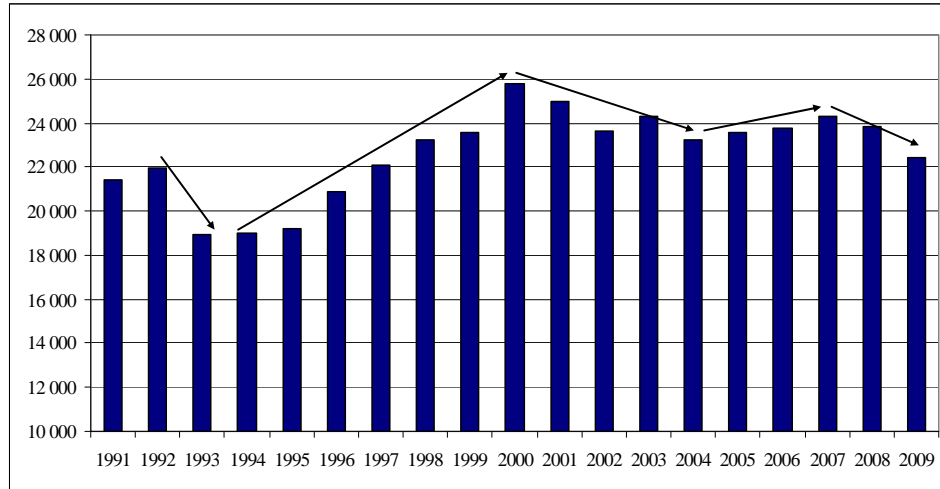


Source : EREQ.

Dans ce secteur d'activité, les entreprises recrutait facilement du personnel avant 2006, année où le nombre de postes vacants de longue durée a fait un bond à 2,7 % de l'emploi total, un signe révélateur de la rareté de la main-d'œuvre. Le problème a toutefois été de courte durée. La proportion a même glissé sous le seuil de 1 % l'année suivante et n'était que de 0,1 % en 2008. Il faut dire que l'industrie aérospatiale est cyclique.

Graphique 3

Nombre d'employés de l'industrie de la fabrication de produits aérospatiaux



Source : Statistique Canada, *EERH 1991-2009*.

La forte croissance observée dans ce secteur d'activité à la fin des années 90 a gonflé l'effectif étudiant, notamment celui de l'école des métiers de l'aérospatiale. La récession qui a sévi aux États-Unis au début de 2000 et les événements du 11 septembre 2001 ont toutefois porté un dur coup aux compagnies aériennes. En conséquence, les commandes ont diminué, l'emploi a reculé et les diplômés n'ont pas été embauchés ou ont rapidement été mis à pied. Et l'école s'est vidée. L'activité a repris au milieu de cette décennie, mais l'industrie déplorait alors l'insuffisance de personnes en formation. Les inscriptions ont donc rebondi. Puis, la récession de 2008-2009 a amené son lot de mises à pied. Selon toute vraisemblance, l'embauche devrait reprendre d'ici 2011. Le cas de l'industrie aérospatiale illustre la capacité du marché du travail québécois à s'adapter pour éliminer les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Que nous réserve l'avenir?

La contrainte démographique

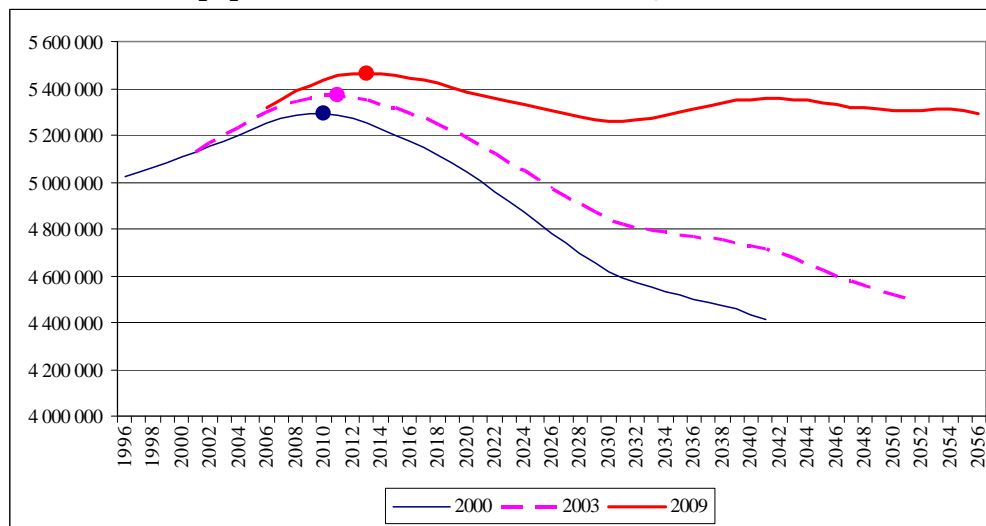
Selon le plus récent scénario de référence de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)⁵, la population totale continuera de croître jusqu'en 2056, mais à un rythme toujours plus lent. On comptera alors 9,2 millions de Québécois. Il en va autrement de la population dite en âge de travailler⁶. À vrai dire, les premiers bébé-boumeurs, qui auront eu 64 ans en 2010, prendront graduellement leur retraite, tandis que la population des 15-64 ans amorcera son déclin dès 2014, en dépit de l'apport de la population immigrante.

5. Institut de la statistique du Québec (2009). *Perspectives démographiques, Québec et régions, 2006-2056*. Québec.

6. Il s'agit ici de la population des 15-64 ans. L'enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada porte sur la population de 15 ans ou plus. Toutefois, l'âge normal de la retraite est établi à 65 ans. C'est d'ailleurs à cette étape de la vie que sont versées les prestations de la sécurité de la vieillesse et qu'il est possible de recevoir des prestations du Régime de rentes du Québec sans réduction actuarielle.

Une immigration plus abondante et la hausse récente de la fécondité chez les Québécoises ont incité l'ISQ à revoir à la hausse son scénario démographique. En 2000, il prévoyait que, entre le sommet atteint en 2010 et 2041, la population en âge de travailler se contracterait de près de 900 000 personnes (-17 %). Puis, en 2003, il annonçait que le sommet serait atteint en 2011 et que, d'ici 2051, la population de 15 à 64 ans déclinait, là aussi, de près de 900 000 personnes (-16 %). Dans les deux cas, les tendances indiquaient que le déclin allait se poursuivre au-delà de l'horizon considéré.

Graphique 4
Évolution de la population de 15 à 64 ans selon l'ISQ



Source : ISQ, *Perspectives démographiques*, 2000, 2003 et 2009.

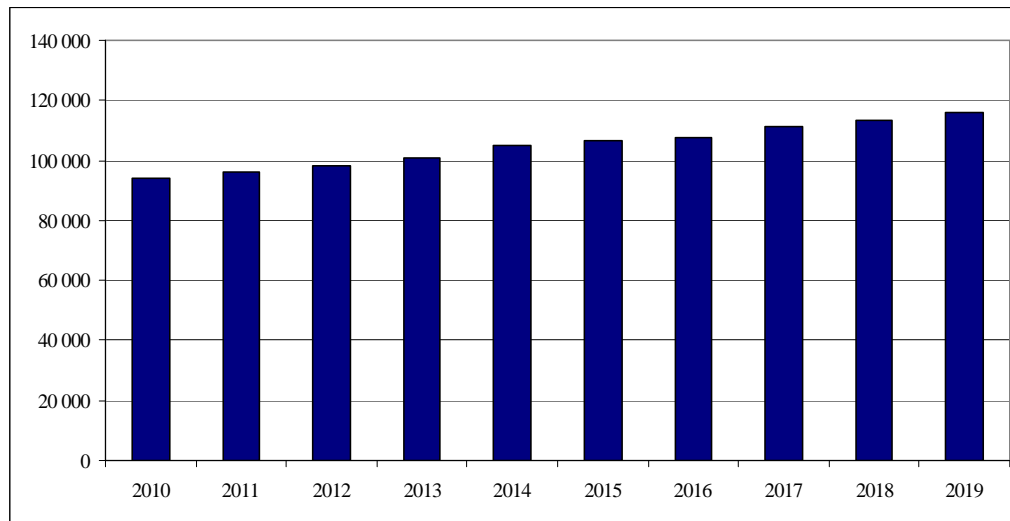
Le scénario échafaudé en 2009 par l'ISQ indiquait un déclin de bien moindre ampleur. De 2013 à 2030, le recul annoncé se chiffrait à quelque 200 000 personnes (-4 %). Ainsi, une fois tous les bébé-boumeurs à la retraite, l'hémorragie devait prendre fin, et un modeste gain était escompté les années suivantes. Si l'un ou l'autre des deux scénarios précédents s'était avéré, la société québécoise aurait fait face à des défis colossaux. Heureusement, les tendances actuelles semblent démontrer que la situation ne sera pas insurmontable.

Les besoins de main-d'œuvre

C'est au cours des vingt prochaines années que le marché du travail éprouvera les plus grandes difficultés au Québec. Au tournant du 21^e siècle, on y comptait 140 jeunes de 15 à 19 ans par rapport à 100 personnes de 60 à 64 ans. En 2011 – et pour la première fois –, les jeunes seront moins nombreux que leurs aînés. À la fin de la décennie, il n'y aura que deux jeunes pour trois personnes de 60 à 64 ans. En outre, plus d'un million de travailleurs auront pris leur retraite, ce qui signifie qu'il faudra remplacer le quart des personnes sur le marché du travail actuellement. Le nombre de nouveaux bénéficiaires du Régime de rentes du Québec passera de 94 000 en 2010 à 115 000 en 2019. Selon les estimations de l'EPA, l'âge moyen de la retraite était de 60,2 ans en 2009. Les employés du secteur public, qui bénéficient de régimes complémentaires de retraite garantissant leurs prestations futures, la prennent cependant plus tôt (58,6 ans) que les salariés du secteur privé (61,4 ans) et que les travailleurs indépendants (64,2 ans). En 2009, à peine une

personne sur cinq a pris sa retraite à 65 ans, alors qu'en 1976 c'était le cas des deux tiers des travailleurs québécois.

Graphique 5
Nouveaux bénéficiaires du Régime de rentes du Québec



Source : Régie des Rentes du Québec. *Analyse actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2006*. Québec. (Compilation Emploi-Québec).

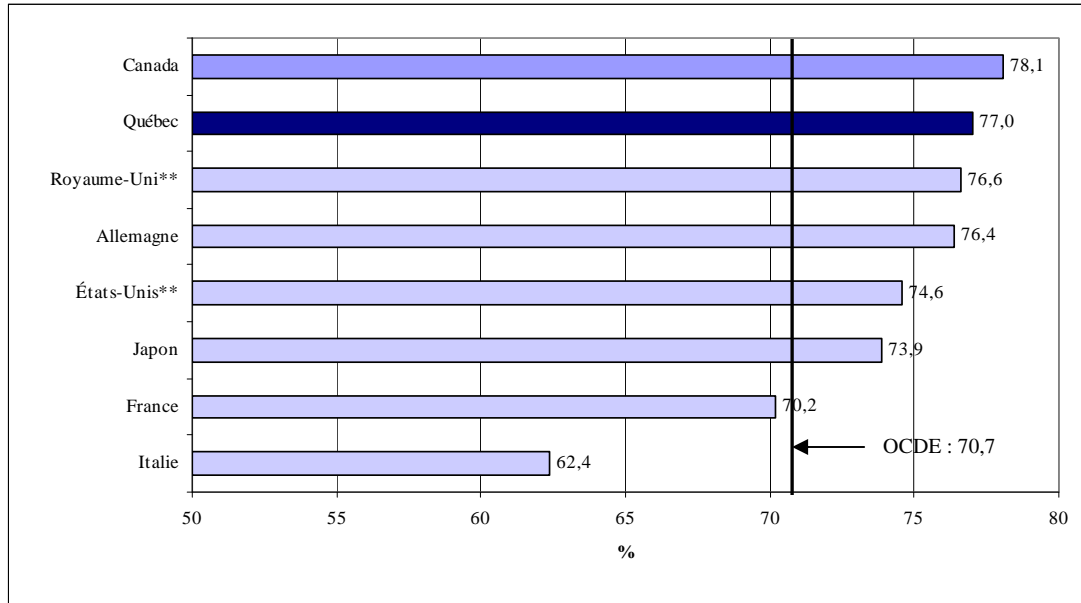
Les besoins de main-d'œuvre ne sont pas dus au remplacement des personnes qui partent. Chaque année, la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec replace ses perspectives du marché du travail québécois dans un horizon de dix ans, en s'appuyant sur les prévisions macroéconomiques à long terme que le Conference Board du Canada a mises à jour. Elle prend donc en considération le fait que le ralentissement démographique atténuera le rythme de croissance de l'économie québécoise, sans toutefois la tarir. Pour que cette croissance soit au rendez-vous, en dépit des gains escomptés en matière de productivité du travail, il faudra avoir accès à de la main-d'œuvre supplémentaire. Dans ses perspectives 2010-2019, Emploi-Québec estime que le nombre d'emplois s'accroîtra de 367 000, dont les deux tiers au cours des cinq premières années, ce qui portera le nombre total d'emplois à plus de 4,2 millions en 2019⁷. Pour assurer la croissance de l'emploi et arriver à remplacer les personnes qui quittent le marché du travail, il faudra en recruter 1,4 million au cours de la décennie.

D'où viendra la main-d'œuvre?

Emploi-Québec prévoit une plus grande participation au marché du travail de la population en âge de travailler. En 2009, le taux d'activité chez les 15-64 ans, soit la proportion des personnes de cet âge au travail ou à la recherche active d'un emploi, s'élevait à 77 %. En comparaison des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la participation des Québécois au marché du travail est parmi les plus élevées dans le monde. Des sept pays membres de l'OCDE énumérés dans le graphique 6, seul le Canada faisait mieux à ce chapitre.

7. Grenier, A. (À paraître). *Perspectives à long terme 2010-2019*. Québec : Emploi-Québec.

Graphique 6
Taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans selon le pays en 2009



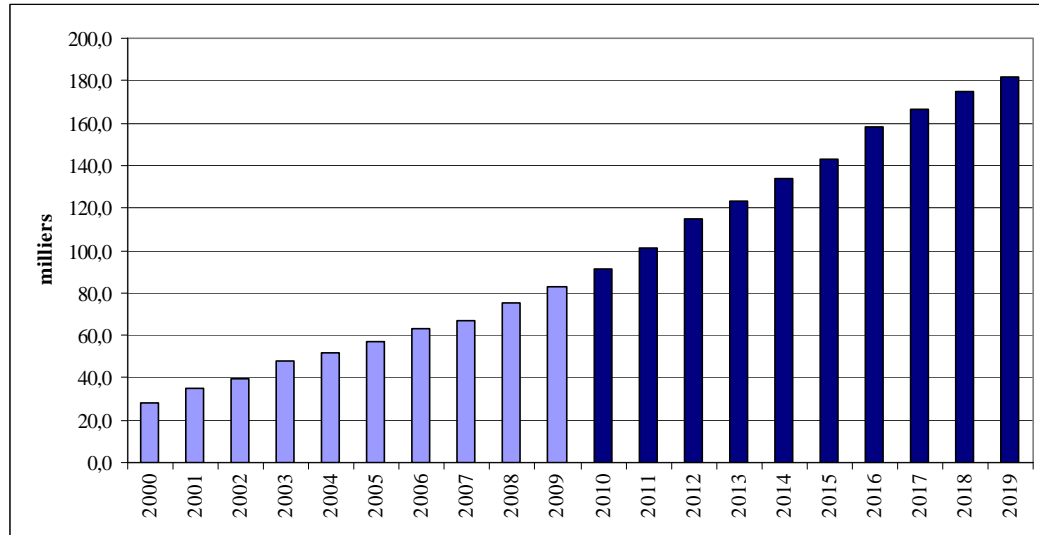
** Personnes de 16 à 64 ans pour le Royaume-Uni et les États-Unis. Sources : OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010*; Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Au Québec, le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans devrait continuer de progresser jusqu'à ce qu'il atteigne 80 % à la fin de la période prévue. Les pays les plus avancés en matière de participation au marché du travail, à savoir les pays nordiques, les Pays-Bas et la Suisse, peinent à franchir cette limite. Comme cela a été le cas récemment, les gains proviendront surtout d'une plus grande participation des personnes de 55 à 64 ans.

Les personnes de 65 ans ou plus, presque absentes du marché du travail au tournant du siècle, seront appelées à y jouer un rôle grandissant pour combler les besoins de main-d'œuvre. Cette population s'accroît à un rythme qui s'accroîtra encore davantage quand les bébé-boumeurs s'y joindront. Fait à noter : le nombre de ces personnes présentes sur le marché du travail est passé de 28 000 en 2000 à 83 000 en 2009; il devrait grimper à 182 000 en 2019. Leur taux d'activité se sera ainsi accru de 3,3 % à 7,6 %, puis à 11,9 %, au cours de cette période. Selon les données de l'EPA, le niveau de scolarité des 65 ans ou plus augmente. Les employeurs sont ainsi plus enclins à les embaucher. Depuis une dizaine d'années, chez les personnes de 65 à 69 ans, la proportion de titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires, voire d'un diplôme universitaire, a effectivement doublé pour se situer à 43 %. Ce sont d'ailleurs les personnes les plus instruites qui travaillent encore à cet âge.

La population active s'élevait à 4,2 millions de personnes en 2009. On en dénombrera 250 000 de plus, dont les trois quarts d'ici 2013. Les 100 000 personnes de 65 ans ou plus qui s'y joindront représenteront alors un apport de 40 %. Toutefois, au tournant de la prochaine décennie, ces dernières ne pourront plus prévenir le déclin de la population active (travailleurs et chômeurs). En outre, les aînés ne sont pas tous disposés à travailler à plein temps. À preuve, trois sur sept occupaient un emploi à temps partiel en 2009.

Graphique 7
Population active de 65 ans ou plus



Sources : Statistique Canada; Emploi-Québec.

La hausse du taux d'activité chez les personnes de 15 à 64 ans et chez celles de 65 ans ou plus ne suffira évidemment pas à pourvoir quelque 1,4 million de postes. Les jeunes demeureront ainsi la principale source de main-d'œuvre. Plus de 800 000 avaient de 5 à 14 ans en 2009, dont les deux tiers feront leurs premières armes sur le marché du travail au cours des dix prochaines années. En même temps, presque un million de jeunes de 15 à 24 ans achèveront leurs études et verront leur participation au marché du travail augmenter.

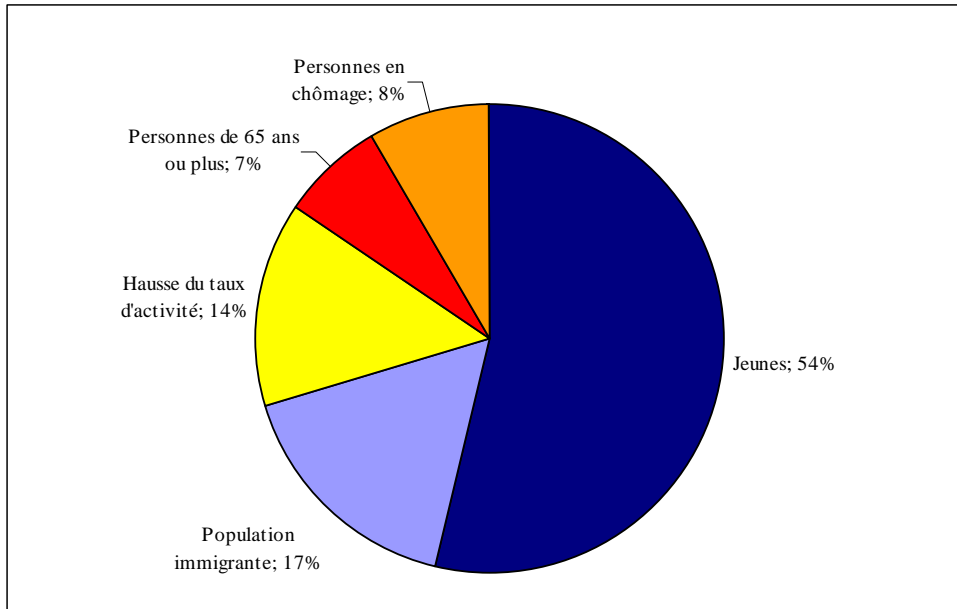
Le plus récent scénario démographique de référence de l'ISQ table sur un apport net de l'immigration, internationale et interprovinciale, de 30 000 personnes par année. La grande majorité d'entre elles ayant moins de 40 ans, une partie des besoins de main-d'œuvre pourra être comblée. Les immigrants ont cependant tendance à s'installer dans la région montréalaise, ce qui ne résout en rien les problèmes de rareté de main-d'œuvre ailleurs au Québec. En outre, le taux de chômage élevé parmi eux (13,7 % en 2009) est une indication des difficultés auxquelles ils font face pour obtenir un emploi. Par conséquent, le Québec risque de perdre les nouveaux venus qui n'auront pas réussi à intégrer le marché du travail au profit d'autres provinces où les perspectives d'emploi sont meilleures.

Une source immédiatement disponible pour pourvoir les postes vacants est le bassin de chômeurs. La récession qui a touché le Québec en a accru le nombre de plus de 50 000 en 2009, pour le porter à 355 000. En puisant dans ce bassin, les employeurs seront en mesure de pourvoir près de 115 000 postes en dix ans. Le taux de chômage de 8,5 % reculera sous la barre des 7 % dès 2014, pour n'être qu'à 5,4 % en 2019, selon les prévisions des analystes d'Emploi-Québec. Ce sera le plus bas taux observé depuis 1967; il se rapprochera ainsi du taux de chômage de plein emploi que des experts situent autour de 4 %.

La relève sera au rendez-vous

Les jeunes pourront en effet pourvoir un peu plus de la moitié des postes nouvellement créés et ceux qu'auront quitté les aînés. De leur côté, les futurs immigrants occuperont un poste disponible sur six. Quant aux 15-64 ans, surtout les 55-64 ans, ils combleront 14 % des besoins par rapport à 7 % des 65 ans ou plus. Enfin, 8 % de la main-d'œuvre viendra du bassin des chômeurs.

Graphique 8
Provenance de l'offre future de main-d'œuvre



Source : Estimations d'Emploi-Québec.

La suite des choses

À mesure que le chômage reculera, la concurrence qui s'installera entre les employeurs pour recruter et retenir la main-d'œuvre s'intensifiera. Les moins bons employeurs seront désavantagés à cet égard, et la dotation en personnel prendra plus de temps. Dans les régions centrales situées à l'extérieur de Montréal, le taux de chômage prévu d'ici la fin de la décennie s'établira à moins de 4 %. Les défis en matière de dotation y seront donc plus grands qu'ailleurs.

Force est de constater que des efforts accrus devront être consentis pour assurer une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre disponible et celles que rechercheront les employeurs, que ce soit par la formation professionnelle, technique ou universitaire, par l'amélioration des processus de sélection et des mesures d'accompagnement des personnes immigrantes ou encore par la formation continue du personnel payée par les employeurs.

À la fin de la décennie, le nombre d'emplois aura à toutes fins utiles cessé de croître. Il importe cependant de garder à l'esprit que l'emploi n'est pas la seule clé de la prospérité. Au cours du 20^e siècle, la productivité du travail a joué un rôle beaucoup plus déterminant. Or, par comparaison avec les vingt pays les plus importants de l'OCDE, le Québec arrivait à l'avant-dernier rang en ce qui a trait à la croissance de la productivité du travail de 1981 à 2008⁸. Rappelons que la croissance de cette productivité ne repose pas sur une cadence toujours plus accélérée, mais plutôt sur l'utilisation de procédés plus efficaces et une meilleure organisation du travail.

8. Centre sur la productivité et la prospérité (2009). *Prospérité et productivité au Québec – Bilan 1981-2008*. Montréal : HEC Montréal, p.15.

Bibliographie

Centre sur la productivité et la prospérité (2009). *Productivité et prospérité au Québec, Bilan 1981-2008*. Montréal : HEC Montréal.

CETECH (2005 à 2009). *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec. 5 à 9*, Québec : Emploi-Québec.

Emploi-Québec (2008). *Pénuries de main-d'œuvre qualifiée : apprendre à gérer la rareté*. Québec. (Document non publié).

Grenier, A. (à paraître). *Le marché du travail au Québec – Perspectives à long terme 2010-2019*. Québec : Emploi-Québec.

Institut de la statistique du Québec (2009). *Perspectives démographiques, Québec et régions, 2006-2056*. Québec. (Scénario de référence, fichier électronique de données).

OCDE (2010). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010*. Paris : OCDE.

Régie des rentes du Québec. *Analyse actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2006*. Québec. (Compilation Emploi-Québec, fichier électronique de données).

Roy, R., Henson, H., & Lavoie, C. (1996). *Pénuries de main-d'œuvre qualifiée au Canada : notions élémentaires*. Ottawa : Développement des ressources humaines Canada.

Statistique Canada. *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures*. Ottawa, CANSIM.

Statistique Canada. *Enquête sur la population active*. Ottawa, compilations spéciales.

Statistique Canada. *Estimations annuelles de la population selon l'âge et le sexe au 1^{er} juillet, 2001 à 2005, Canada, provinces et territoires*. Ottawa.