

# La pandémie et les pénuries actuelles de main-d'œuvre ont-elles modifié la qualité des emplois ?



## PARTENAIRES

McGill University, Department of Economics  
Partout au Canada



## EMPLACEMENTS



## FONDS VERSÉS

54,408.00 \$



## PUBLIÉ

Décembre 2023

## ☰ Sommaire

Le marché du travail après la pandémie a été tendu, avec des pénuries de main-d'œuvre généralisées dans tous les secteurs et toutes les industries. Les employeurs disposent d'un éventail de stratégies pour attirer et retenir la main-d'œuvre sur un marché du travail plus concurrentiel, notamment en augmentant les salaires, en offrant plus d'avantages et en abaissant les exigences en matière de compétences, d'éducation et d'expérience.

Ce projet s'est appuyé sur les offres d'emploi canadiennes pour comprendre les changements dans les conditions d'emploi proposées aux personnes à la recherche d'un emploi, en se concentrant spécifiquement sur les exigences en matière de compétences, d'éducation et d'expérience, ainsi que sur les avantages liés à l'emploi, entre la période de deux ans précédant la pandémie (2017-2019) et l'année 2022.

Le projet a révélé qu'il n'y avait pas eu d'augmentation des salaires au cours de la période de cinq ans, mais que les salaires étaient plus susceptibles d'être affichés dans les offres d'emploi en 2022 qu'au cours de la période précédant la pandémie. Une proportion croissante d'offres d'emploi mentionne des exigences en matière de compétences, en particulier de compétences non techniques, et un plus grand nombre d'entre elles mentionnent des exigences en matière de formation et d'expérience. Toutefois, les exigences en matière de formation et d'expérience sont devenues moins contraignantes, puisqu'elles requièrent moins de formation et moins d'années d'expérience. L'étude a également révélé qu'une proportion croissante d'offres d'emploi comprend des avantages non salariaux, des avantages liés à la rémunération pour les emplois à bas salaire, et des avantages liés à la flexibilité et au temps libre pour les emplois à haut salaire.

Les résultats de ce projet suggèrent que les employeurs sont de plus en plus en concurrence pour attirer la main-d'œuvre à bas salaire et que la principale méthode utilisée pour attirer les talents est l'amélioration des avantages sociaux. Cela est de bon augure pour la qualité du travail des personnes occupant des postes à bas salaires, mais des questions subsistent quant à la capacité des employeurs à offrir des salaires plus élevés pour ces postes très demandés.

- 1 Au fil du temps, de plus en plus d'emplois offrent des avantages en matière de développement des compétences, notamment une aide à l'éducation, une formation sur le lieu de travail et des possibilités de développement professionnel. Cette proportion est passée de 20,5 % des emplois dans les années précédant la pandémie à 28,3 % des emplois en 2022.
- 2 Les exigences en matière d'éducation se réduisent : la part des offres d'emploi exigeant une licence ou plus a diminué de 12 points de pourcentage. Parallèlement, la proportion d'emplois exigeant au moins un diplôme de l'enseignement secondaire a augmenté d'environ 13 points de pourcentage en 2022.
- 3 La proportion d'emplois offrant au moins un type de couverture médicale (santé, dentaire et/ou vision) est passée de 9,8 % en 2017-2019 à 24,3 % en 2022.

## ► L'enjeu

Le marché du travail post-pandémique s'est caractérisé par des tensions, avec des pénuries de main-d'œuvre généralisées dans tous les secteurs et toutes les industries.

Pour faire face à ces pénuries, les employeurs pourraient à la fois augmenter les rémunérations et offrir de meilleurs avantages sociaux afin d'attirer les candidats vers les postes vacants. Les avantages liés à l'emploi peuvent revêtir diverses formes. Certains sont des avantages financiers conventionnels, comme l'assurance maladie et les plans de retraite. D'autres avantages peuvent être liés à des modalités de travail flexibles et à distance, à la formation et à la possibilité d'acquérir des compétences sur le lieu de travail.

En cas de pénurie de main-d'œuvre, on peut également s'attendre à ce que les employeurs deviennent moins sélectifs et abaissent les exigences en matière d'emploi afin d'attirer plus facilement de nouveaux professionnels.



## Ce que nous examinons

Ce projet a examiné comment le marché du travail de plus en plus tendu a affecté les conditions d'emploi offertes aux personnes à la recherche d'un emploi, en se concentrant plus particulièrement sur les exigences en matière de compétences, d'éducation et d'expérience, ainsi que sur les avantages liés à l'emploi. Le projet visait à comprendre l'évolution de la proportion d'offres d'emploi présentant différents types de compétences, de formation, d'expérience et d'avantages entre 2017 et 2022. Le projet a également cherché à identifier les types de professions et de secteurs les plus touchés par ces tendances.

Le projet s'est appuyé sur environ 6,5 millions d'offres d'emploi en ligne en anglais au Canada, de janvier 2017 à décembre 2022. L'ensemble de données comprend environ 2,5 millions d'observations des périodes pré-pandémiques et environ 4 millions d'observations des périodes pendant et après les fermetures. Les offres d'emploi en ligne ont été recueillies et compilées par Lightcast (anciennement Burning Glass Technologies), une société d'analyse de l'emploi et d'information sur le marché du travail. Lightcast a recueilli des offres d'emploi en ligne sur des sites d'emploi en ligne et des sites web d'entreprises, a agrégé et analysé les offres, a supprimé les doublons et, enfin, a compilé les données en vue de l'analyse.

Le projet a également utilisé les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT) pour classer les professions et les industries en fonction de leurs salaires moyens et étudier dans quelle mesure la pandémie de Covid-19 a modifié les exigences en matière de compétences professionnelles et les avantages liés à l'emploi dans l'ensemble de la distribution des salaires.

## Ce que nous apprenons

### **Aucune augmentation des salaires, mais les salaires sont plus enclins à être affichés**

De 2017 à 2022, la proportion d'emplois assortis d'offres salariales explicites a augmenté, passant de 28 % en 2017/2019 à 37 % en 2020, 41 % en 2021 et 43 % en 2022. Toutefois, bien que davantage d'offres d'emploi mentionnent des informations relatives aux salaires, les salaires moyens proposés n'ont pas augmenté, même en 2022, année où les marchés du travail sont généralement les plus tendus.

**De plus en plus d'offres d'emploi mentionnent les compétences requises, en particulier les compétences non techniques.**

De 2017 à 2022, les offres d'emploi sont de plus en plus susceptibles d'afficher des exigences en matière de compétences. Les augmentations les plus prononcées entre 2017 et 2022 concernent les compétences non techniques et le soutien technique, les compétences non techniques comprenant des éléments tels que la communication, le travail d'équipe, la collaboration, la négociation, la gestion du temps et le souci du détail. La part des emplois nécessitant des compétences cognitives a augmenté de 1,1 point de pourcentage, passant de 31,9 % à 33 % des offres d'emploi. Parallèlement, le nombre d'offres d'emploi exigeant des compétences sociales a augmenté de 4 points de pourcentage, les compétences caractérielles de 4,2 points de pourcentage et la part exigeant de la créativité de 0,7 point de pourcentage – une augmentation considérable à partir d'une petite base de 6,7 % en 2017/2019. Outre les exigences en matière de compétences, les employeurs étaient plus susceptibles d'inclure des avantages liés au développement des compétences dans les offres d'emploi, notamment des éléments comme l'aide à l'éducation, la formation en cours d'emploi et les possibilités de développement professionnel. 20,5 % des emplois offraient de telles possibilités d'amélioration de la productivité en 2017-2019. D'ici 2022, la part des offres d'emploi annonçant de telles opportunités atteindra 28,3 %.

### **De plus en plus d'offres d'emploi comportent des exigences en matière de formation et d'expérience, mais celles-ci sont généralement moins contraignantes**

La part des emplois exigeant une formation a augmenté entre 2021 et 2022, passant de 31,6 à 36 %, mais les exigences en matière de formation sont devenues moins élevées au cours de cette période. En 2022, la proportion d'offres d'emploi exigeant un niveau d'éducation plus élevé a nettement diminué. Par exemple, la part des personnes ayant besoin d'un diplôme de niveau baccalauréat ou plus a fluctué entre 60,2 et 62,5 % jusqu'en 2021, puis a diminué de 12 points de pourcentage en 2022. Parallèlement, la proportion d'emplois exigeant au moins un diplôme de l'enseignement secondaire a augmenté d'environ 13 points de pourcentage en 2022. Par rapport à la période précédant la pandémie, la proportion d'emplois exigeant une formation quelconque a augmenté ; toutefois, l'augmentation a été légèrement plus importante dans les centiles inférieurs de la distribution des revenus, de sorte que les augmentations de la demande de formation sont largement dues à l'augmentation de la demande de diplômes inférieurs à la licence.

En moyenne, 39 % des emplois exigeaient de l'expérience au cours des trois années précédant la pandémie (2017-2019). Cette proportion est restée à peu près stable au cours des deux premières années de la pandémie, mais en 2022, la proportion d'offres d'emploi assorties d'une exigence d'expérience est passée à 46,1 %. La proportion d'emplois exigeant de l'expérience a augmenté d'environ 8,5 points de pourcentage au bas de la distribution des salaires, ce qui correspond à une augmentation d'environ 35 %, tandis qu'elle a augmenté d'environ 5 points de pourcentage au sommet de la distribution, ce qui correspond à une augmentation d'environ 10 %. Alors que la probabilité d'énumérer les exigences en matière d'expérience a augmenté, la durée réelle de l'expérience requise a diminué. Ces constatations sont difficiles à interpréter : l'augmentation de la part des emplois mentionnant des exigences en matière d'expérience ou d'éducation suggère que les employeurs sont devenus plus exigeants, mais que les exigences moyennes en matière d'éducation ou d'expérience sont devenues moins contraignantes.

### **De plus en plus d'offres d'emploi incluent des avantages sociaux**

Entre 2017 et 2022, un nombre croissant d'emplois annoncent des avantages sociaux. Par rapport à la période précédant la pandémie, les employeurs sont deux fois plus enclins à promouvoir la flexibilité de l'emploi en tant qu'attribut de l'emploi lorsqu'ils publient des offres d'emploi. La part des offres d'emploi exigeant le travail à domicile est passée de moins de 1 % à environ 5,4 % en 2021 et s'est stabilisée depuis. La proportion d'emplois offrant des horaires de travail flexibles et une conciliation travail-vie personnelle et vie privée a presque doublé. La proportion d'emplois offrant des congés payés, des congés de maladie et des congés de maternité/paternité a également augmenté. La proportion d'emplois offrant au moins un type de couverture médicale (santé, dentaire et/ou vision) est passée de 9,8 % en 2017-2019 à 14,6 % en 2020, 18,1 % en 2021 et 24,3 % en 2022. De même, la proportion d'emplois offrant une assurance-vie et/ou une assurance-invalidité a plus que doublé au cours de la période étudiée.

Les employeurs proposent également une série d'avantages sociaux comme des prestations et des cotisations pour la retraite, des options d'achat d'actions, des actions, des primes et une participation aux bénéfices, ainsi que des réductions pour les employés, l'accès à une salle de sport ou à un centre de remise en forme, des bourses d'études postsecondaires, une aide à la réinstallation, des avantages pour les déplacements domicile-travail et des repas gratuits. La proportion d'offres d'emploi proposant l'un ou l'autre de ces avantages a considérablement augmenté. Plus précisément, la proportion d'emplois offrant des prestations de retraite est passée de 6,8 % en 2017-2019 à 15,7 % en 2022. La proportion d'emplois offrant des avantages liés à la propriété et à la rémunération est passée de 12 % à 19,1 %. La part des emplois offrant d'autres avantages sociaux a plus que doublé pour atteindre 28,3 % en 2022. La proportion d'emplois mentionnant des initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion est passée de 36,4 % en 2017-2019 à 50,8 % en 2022.

### **Impacts différentiels selon la distribution des salaires**

La demande a davantage augmenté pour les emplois moins bien rémunérés, pour lesquels les prestations liées à la rémunération sont devenues plus courantes. Toutefois, ces emplois sont également de plus en plus susceptibles de comporter des exigences en matière de formation et d'expérience, ainsi que certaines compétences requises. Les avantages liés à la flexibilité de l'emploi et aux congés – avantages qui pourraient être associés à la conciliation travail-vie personnelle – sont de plus en plus courants dans les emplois fortement rémunérés.

## **★ Pourquoi c'est important**

En 2022, le nombre de postes vacants au Canada était en moyenne deux fois et demie supérieur à la moyenne observée en 2016. Des données récentes montrent que 58,1 % des postes vacants au Canada requièrent un diplôme d'études secondaires ou moins, et que le salaire horaire moyen offert est de 20,05 \$.



**State of Skills:  
Quality of Work**

Ce projet corrobore ces tendances en utilisant les offres d'emploi comme indicateur approximatif de la demande. Les compétences, l'expérience et la formation sont de plus en plus susceptibles d'être mentionnées dans les offres d'emploi, mais les exigences deviennent moins strictes et portent sur les compétences de base, moins d'années d'expérience et des niveaux de formation moins élevés. Une proportion croissante d'offres d'emploi propose des avantages sociaux, qu'il s'agisse d'avantages liés à la rémunération pour les emplois à bas salaire ou d'avantages associés à la flexibilité de l'emploi et aux congés pour les emplois à plus haut salaire.

Les constatations faites dans le cadre de ce projet suggèrent que les entreprises sont de plus en plus en concurrence pour attirer la main-d'œuvre à bas salaire et que l'amélioration des avantages sociaux est une stratégie très répandue pour obtenir un avantage. Cette évolution est de bon augure pour la qualité du travail des personnes occupant des emplois faiblement rémunérés, mais des questions subsistent quant à la capacité des employeurs à proposer des salaires plus élevés pour ces postes très demandés, compte tenu de l'augmentation du coût de la vie et de la pénurie de logements abordables.

As Canada navigates continuing labour shortages in critical areas of the economy, policymakers and employers are looking for more effective approaches to recruit and retain workers

[Read Thematic Report](#)

Aviez-vous des questions à propos de ce rapport ? Contactez-nous à [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca)

### Comment Citer Ce Rapport

McDonough, L. (2023) Project Insights Report: Did the pandemic and current labour shortages change the quality of jobs?. Toronto: Future Skills Centre. <https://fsc-ccf.ca/projects/did-the-pandemic-and-current-labour-shortages-change-the-quality-of-jobs/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



La pandémie et les pénuries actuelles de main-d'œuvre ont-elles modifié la qualité des emplois ? est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.