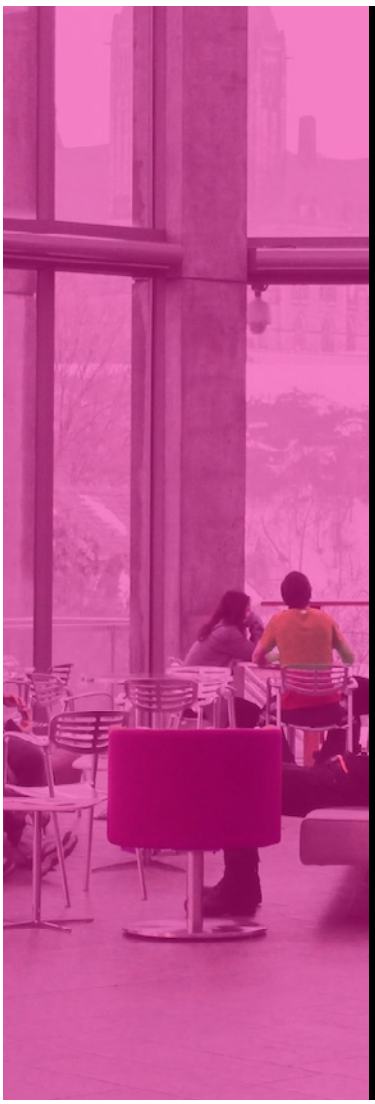
Le Conference Board du Canada

En partenariat avec le Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

En mode solutions

Remédier aux graves pénuries de compétences dans les domaines de la santé, des métiers et des technologies au Canada

Document d'analyse | March 31, 2025



Future Skills Centre | **Centre des Compétences futures**

Le Centre des Compétences futures (FSC-CCF) est un centre de recherche et de collaboration d'avant-garde qui se consacre à préparer les Canadiens à réussir sur le marché du travail. Nous pensons que les Canadiens devraient avoir confiance dans leurs compétences pour réussir sur un marché en constante évolution. La communauté pancanadienne que nous formons collabore afin de repérer, d'éprouver et de mesurer rigoureusement des approches novatrices en matière d'évaluation et d'acquisition des compétences dont les Canadiens ont besoin pour réussir dans les jours et les années à venir, pour ensuite partager ces approches.

Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Métropolitaine de Toronto, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce rapport et sur d'autres études sur les compétences réalisées par le FSC-CCF, allez à fsc-ccf.ca ou contactez-nous à info@fsc-ccf.ca.

fsc-ccf.ca

En partenariat avec le : Toronto Metropolitan University | Le Conference Board du Canada | Blueprint

Financé par le programme des Compétences futures du gouvernement du Canada. | Canada

Table des matières

4
Principales conclusions

5
Des résultats utiles

6
Le Canada a besoin d'un plus grand nombre de travailleurs qualifiés

7
La pénurie de travailleurs demeure un défi

9
Les travailleurs n'ont pas les compétences dont nous avons besoin aujourd'hui

11
À eux seuls, les marchés ne combleront pas les pénuries généralisées

14
La pénurie de travailleurs hautement qualifiés nuit à la productivité

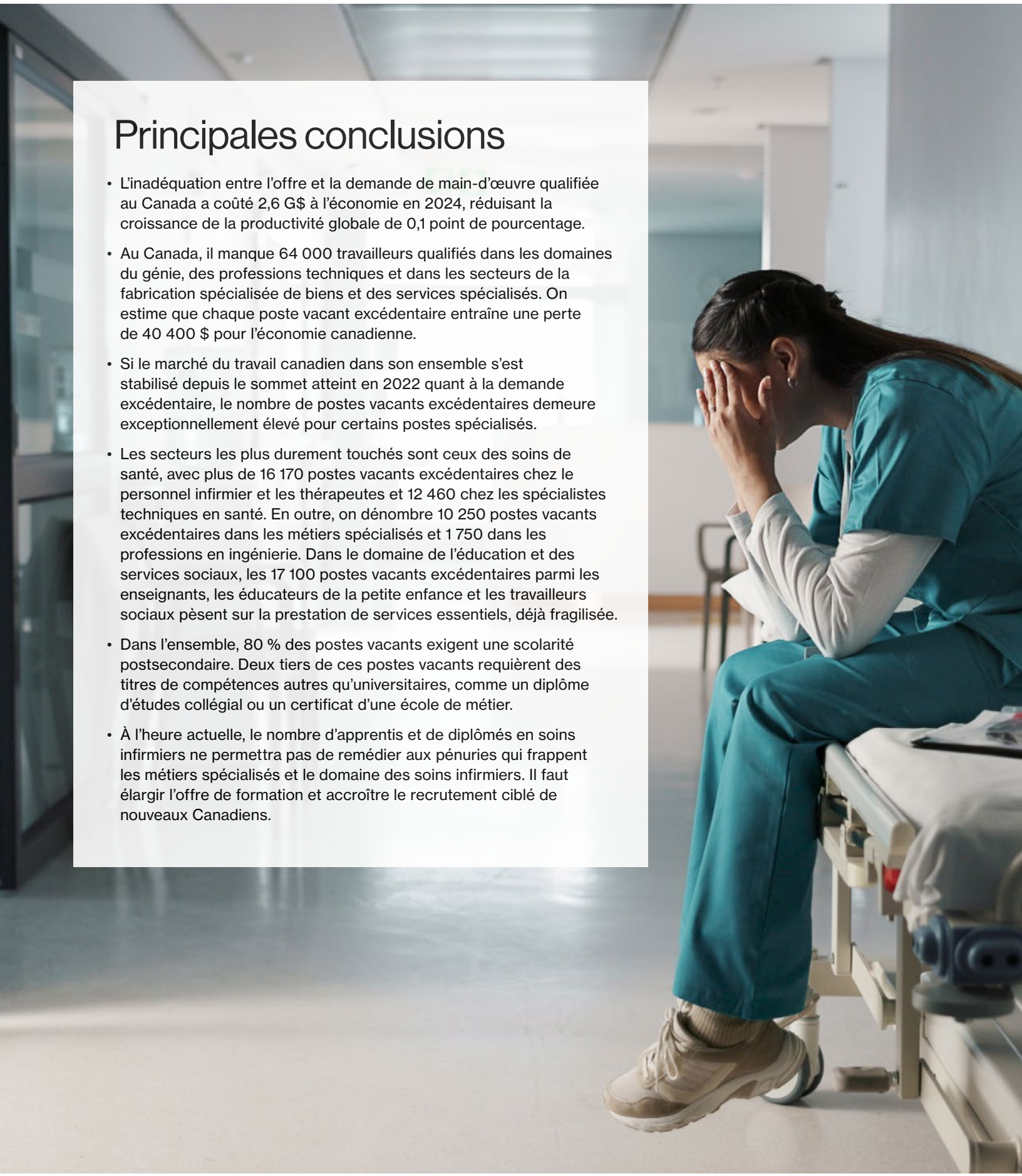
15
Le Canada a besoin de compétences techniques et d'expertise en santé

21
L'immigration offre certaines pistes de solution

23
Le Canada doit adopter une approche coordonnée pour résoudre les pénuries de main-d'œuvre

25
Annexe A
Méthodologie technique

30
Annexe B
Bibliographie



Principales conclusions

- L'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée au Canada a coûté 2,6 G$ à l'économie en 2024, réduisant la croissance de la productivité globale de 0,1 point de pourcentage.
- Au Canada, il manque 64 000 travailleurs qualifiés dans les domaines du génie, des professions techniques et dans les secteurs de la fabrication spécialisée de biens et des services spécialisés. On estime que chaque poste vacant excédentaire entraîne une perte de 40 400 $ pour l'économie canadienne.
- Si le marché du travail canadien dans son ensemble s'est stabilisé depuis le sommet atteint en 2022 quant à la demande excédentaire, le nombre de postes vacants excédentaires demeure exceptionnellement élevé pour certains postes spécialisés.
- Les secteurs les plus durement touchés sont ceux des soins de santé, avec plus de 16 170 postes vacants excédentaires chez le personnel infirmier et les thérapeutes et 12 460 chez les spécialistes techniques en santé. En outre, on dénombre 10 250 postes vacants excédentaires dans les métiers spécialisés et 1 750 dans les professions en ingénierie. Dans le domaine de l'éducation et des services sociaux, les 17 100 postes vacants excédentaires parmi les enseignants, les éducateurs de la petite enfance et les travailleurs sociaux pèsent sur la prestation de services essentiels, déjà fragilisée.
- Dans l'ensemble, 80 % des postes vacants exigent une scolarité postsecondaire. Deux tiers de ces postes vacants requièrent des titres de compétences autres qu'universitaires, comme un diplôme d'études collégial ou un certificat d'une école de métier.
- À l'heure actuelle, le nombre d'apprentis et de diplômés en soins infirmiers ne permettra pas de remédier aux pénuries qui frappent les métiers spécialisés et le domaine des soins infirmiers. Il faut élargir l'offre de formation et accroître le recrutement ciblé de nouveaux Canadiens.

Des résultats utiles

Pour les dirigeants des établissements universitaires et collégiaux

Élargir certains programmes ciblés pour répondre aux besoins du marché du travail. Au niveau universitaire, il s'agit des programmes d'études en soins infirmiers, en diagnostics paramédicaux, en développement humain, en études familiales et services apparentés. En ce qui concerne les programmes collégiaux et d'apprentis, nos résultats suggèrent qu'il convient d'élargir les programmes en soins infirmiers auxiliaires, d'installateurs en électricité et en transmission de puissance, et les programmes de technologie d'entretien et de réparation de véhicules.

Élargir les mesures de soutien ciblées afin d'améliorer le taux d'obtention de diplôme et les résultats des étudiants sur le marché du travail.

Pour le gouvernement fédéral

Rééquilibrer le système d'évaluation de l'immigration basé sur des points afin d'accorder une plus grande importance à l'expérience dans les métiers spécialisés et autres professions techniques, tout en réduisant l'importance accordée aux titulaires de diplômes universitaires.

Accorder en priorité le statut de résident permanent aux diplômés étrangers dans des domaines d'études clés, élargir l'admissibilité aux permis de travail après l'obtention du diplôme pour les diplômés de programmes agréés qui correspondent aux besoins du marché du travail, et, en collaboration avec les provinces, élaborer des volets des programmes de candidats ciblés à l'intention des diplômés qualifiés dans les domaines de la santé, de l'éducation et des métiers spécialisés.

Élargir le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers afin de simplifier et d'harmoniser la reconnaissance des titres de compétences, d'améliorer l'échange d'informations et d'accroître le nombre de projets pilotes d'expérience de travail. Ces mesures permettront à un plus grand nombre de nouveaux arrivants d'obtenir un permis et d'intégrer le marché du travail plus rapidement.

Le Canada a besoin d'un plus grand nombre de travailleurs qualifiés

Le Canada est confronté à une grave pénurie de main-d'œuvre. Le pays manque de travailleurs dotés de compétences techniques et d'une formation postsecondaire, comme des ingénieurs, des gens de métier, du personnel infirmier et des enseignants. On estime que ce déséquilibre représentait 2,6 G$ de PIB perdu en 2024. Bien que cruciales, la formation et la requalification ne suffiront pas à combler l'écart, à tout le moins pas assez rapidement.

Pour dresser un portrait plus précis du déficit de compétences et cerner les domaines les plus touchés par les pénuries de travailleurs, nous avons utilisé des données sur les postes vacants au niveau des professions[1]. Pour cerner les compétences exigées en fonction des profils de compétences professionnelles, nous avons ensuite mis en correspondance les données sur les postes vacants avec la base de données du Système d'information sur les professions et les compétences (SIPeC)[2]. Ensemble, ces données fournissent un portrait détaillé des besoins en main-d'œuvre au Canada, y compris les compétences particulières, la scolarité et l'expérience recherchées par les employeurs.

La présente analyse s'appuie sur des recherches antérieures du Conference Board du Canada dans lesquelles nous avons quantifié l'impact qu'ont pu avoir les déséquilibres de compétences sur la productivité canadienne au cours des deux dernières décennies[3]. La présente recherche met en évidence des déséquilibres dans le domaine de la construction et les secteurs apparentés.

Grâce à une analyse au niveau des professions, nous allons encore plus loin afin de fournir un aperçu plus détaillé des déficits de compétences dans l'ensemble de l'économie.

Nous constatons que les postes techniques plus spécialisés, p. ex., les gens de métiers et les ingénieurs sont les plus recherchés – ces postes vacants étant les plus grands freins à la productivité canadienne. Nous présentons également des professions clés qui exigent une maîtrise supérieure à la moyenne des compétences définies par le SIPeC et pour lesquelles la demande de travailleurs dépasse largement la main-d'œuvre disponible, comme le personnel infirmier, les enseignants et les spécialistes techniques.

1 Dans le présent rapport, les données sur les postes vacants sont tirées de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS). Ces données fournissent un portrait détaillé des postes vacants au sein de l'économie canadienne – 161 professions au niveau à 4 chiffres de la Classification nationale des professions (CNP), contre 15 industries – et sont publiées plus fréquemment que les données annuelles par industrie utilisées dans le rapport du Conference Board du Canada *Compétences et productivité : Quelles pénuries de compétences influent sur la productivité canadienne? L'EPVS fournit également des données sur la scolarité et l'expérience professionnelle exigées dans le cadre de ces postes à pourvoir.*

2 Gouvernement du Canada, « Bienvenue au Système d'information sur les professions et les compétences ».

3 Conference Board du Canada, Le, *Compétences et productivité.*

La pénurie de travailleurs demeure un défi

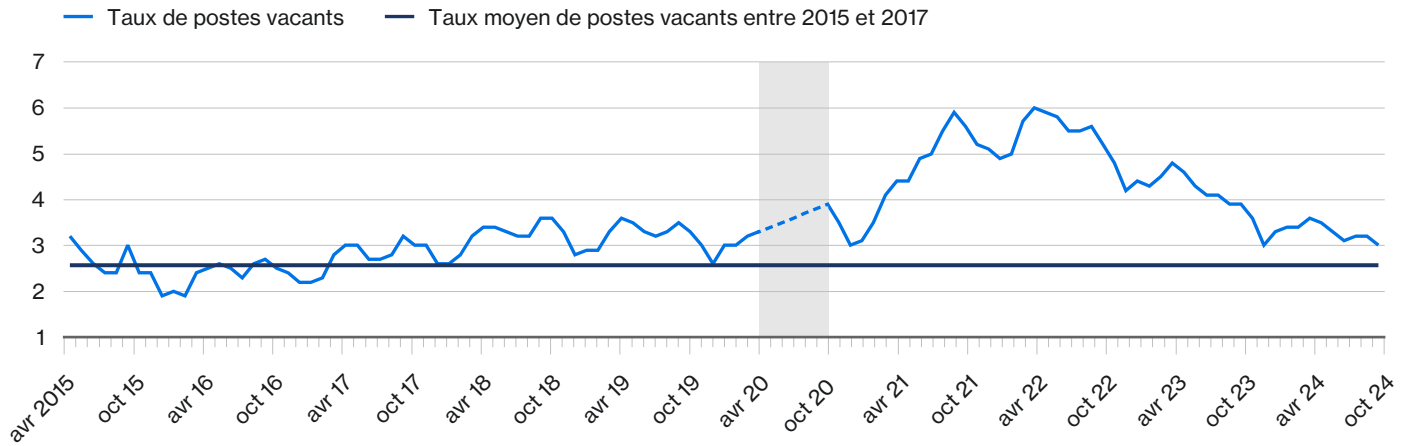
Le marché du travail s'est assoupli après les pénuries records enregistrées pendant la pandémie de COVID-19, le taux global de postes vacants[4] passant d'un sommet de 6,0 % en avril 2022 à 3,0 % en octobre 2024. Bien que ce taux soit comparable aux niveaux antérieurs à la pandémie, il est demeuré supérieur à la moyenne de 2,6 % enregistré pendant la période de 2015 à 2017.

En particulier, le taux de postes vacants a oscillé autour de 3,1 % entre 2017 et 2019, une période marquée par la crainte que le marché du travail ne connaisse des déséquilibres. Nous avons regagné ce niveau (voir le graphique 1).

Graphique 1

Le taux de postes vacants au Canada est revenu à son niveau d'avant la pandémie

(ratio du nombre de postes vacants par rapport à la somme de l'emploi et des postes vacants, en pourcentage)



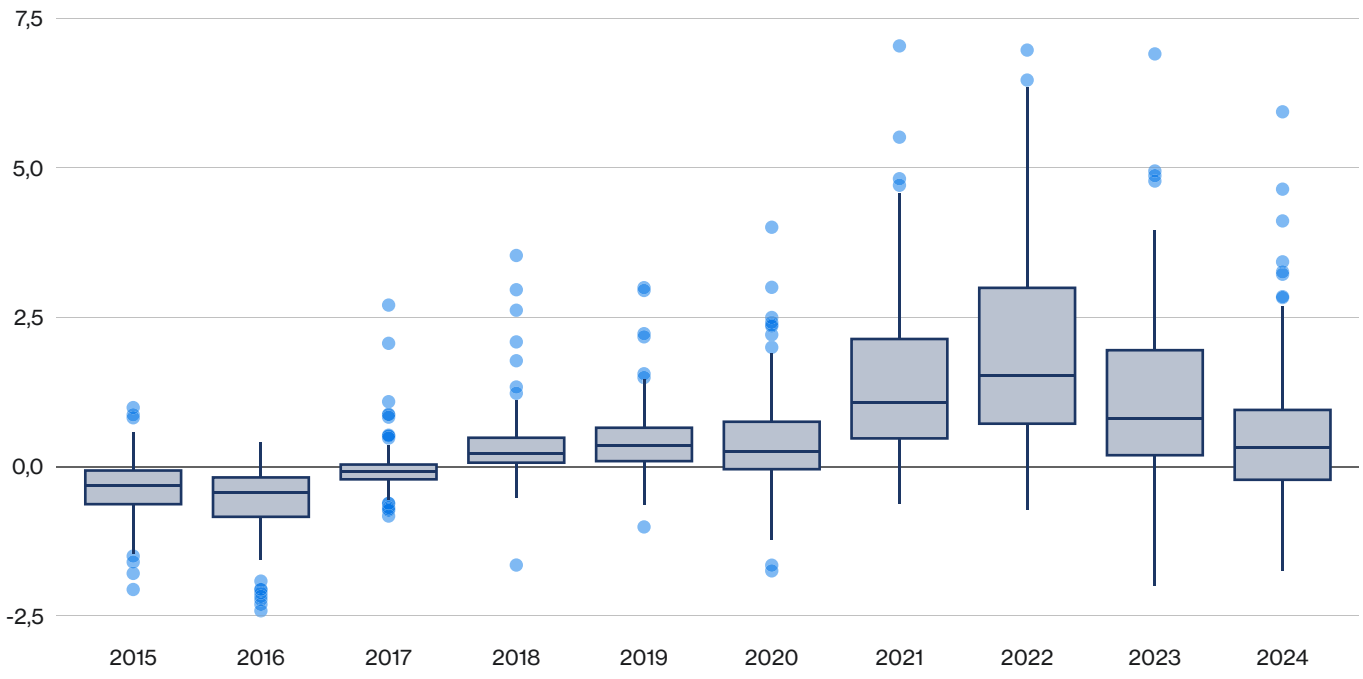
Remarque : La ligne tiretée représente les estimations pour 2020T2 et 2020T3, car les données pour cette période sont absentes de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires en raison des perturbations causées par la pandémie de COVID-19.
Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

4 On obtient le taux global de postes vacants en divisant le nombre de postes vacants par le nombre total d'emplois et de postes vacants, ou demande totale de main-d'œuvre.

Le taux global de postes vacants occulte une évolution importante au sein du marché du travail : aujourd'hui, d'une profession à l'autre, on observe des variations beaucoup plus marquées qu'avant la pandémie. Le graphique 2 illustre la répartition des taux de postes vacants pour 161 professions des groupes intermédiaires (numéro à quatre chiffres de la Classification nationale des professions), par année.

Si le taux médian de postes vacants (représenté par la ligne au milieu des boîtes) est revenu au niveau d'avant la pandémie (défini comme la moyenne des valeurs de 2015T2 à 2020T1), la fourchette dans laquelle on retrouve 50 % des professions et l'intervalle interquartile, représentés par la boîte, se sont élargis. En outre, les taux de postes vacants aberrants, représentés par les lignes au-dessus et au-dessous des boîtes, ont également augmenté. Si le taux global de postes vacants est revenu aux niveaux d'avant la pandémie, les employeurs demeurent confrontés à de graves pénuries pour certaines professions parmi quatre des huit groupes de professions (définies ci-dessous).

Graphique 2
Les taux moyens de postes vacants reviennent aux niveaux d'avant la pandémie, mais de nombreuses professions restent confrontées à une demande excédentaire par rapport à l'offre.
(écart en points de pourcentage par rapport à la moyenne entre 2015T2 et 2020T1, répartition par groupe intermédiaire de professions)



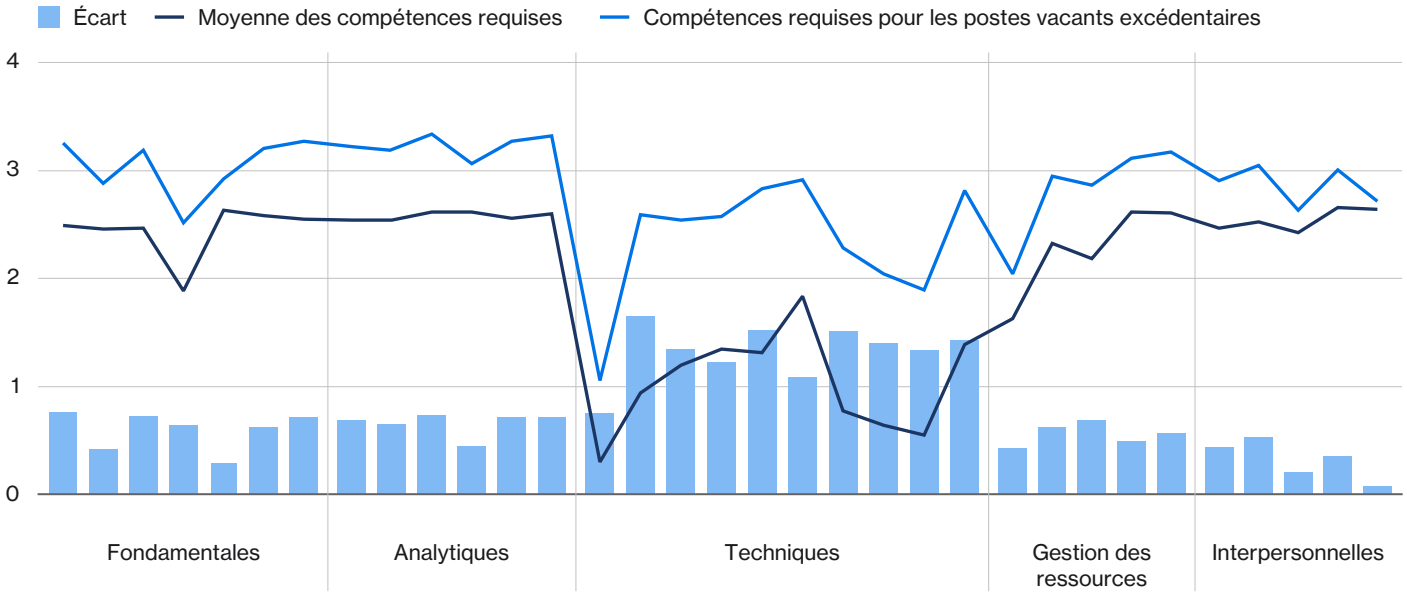
Remarques : Les données de 2024 correspondent à celles des premier, deuxième et troisième trimestres. La boîte indique l'écart interquartile. La ligne horizontale représente la médiane, les lignes verticales représentent 1,5 fois l'écart interquartile et les points représentent les valeurs aberrantes, soit les valeurs qui se situent au-delà de cet intervalle.
Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

Les travailleurs n'ont pas les compétences dont nous avons besoin aujourd'hui

Au sein de chaque profession, les travailleurs doivent posséder un ensemble précis de compétences. Dans la base de données du SIPeC, chaque profession est associée à un profil de compétences. À chacune des 33 compétences individuelles – p. ex., fondamentales, analytiques, techniques, de gestion des ressources et interpersonnelles – est assignée une note de 0 à 5 correspondant au degré de maîtrise requis.

Nous constatons que les professions qui présentent le sommet de postes vacants excédentaires[5] requièrent un niveau de compétences plus élevé que celui du travailleur canadien moyen, et ce, dans toutes les catégories de compétences, l'écart étant le plus prononcé pour les compétences techniques (voir le graphique 3).

Graphique 3
Les professions comptant des postes vacants excédentaires ont des exigences plus élevées en matière de compétences que les postes moyens au Canada.
(Classement des compétences du SIPeC pour les professions qui comptent des postes vacants excédentaires et pour l'ensemble des professions, 2024T3)



Remarques : La moyenne des compétences requises est pondérée en fonction des parts de l'emploi selon le recensement de 2021; les compétences requises pour les postes vacants excédentaires sont pondérées en fonction des postes vacants excédentaires, calculés comme étant l'écart dans les taux de postes vacants par groupe de compétences par rapport aux niveaux de 2015T2 à 2020T1.
Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada; Emploi et Développement social Canada.

5 Le sommet de postes vacants excédentaires est l'écart en points de pourcentage le plus élevé par rapport aux niveaux prépandémiques (moyenne du 2015T2 au 2020T1). Pour en savoir plus sur cet indicateur, voir « Les postes vacants excédentaires comme mesure du déséquilibre des compétences ».

Les postes vacants excédentaires comme mesure du déséquilibre des compétences

Les postes vacants correspondent à la demande de main-d'œuvre non satisfaite à un moment donné. On observe des postes vacants même dans un marché du travail en situation d'équilibre, résultat du mouvement des travailleurs qui font une transition en emploi. Par exemple, lorsqu'un employeur souhaite pourvoir un poste vacant et qu'un candidat répondant aux critères est disponible, il s'écoulera un certain temps avant qu'ils n'entrent en contact et qu'un jumelage ait lieu. Par conséquent, les postes vacants ne reflètent pas nécessairement un déséquilibre de main-d'œuvre ou de compétences.

Le taux de postes vacants excédentaires correspond à l'écart entre le taux de postes vacants au troisième trimestre 2024 et le taux de postes vacants moyen entre le deuxième trimestre 2015 et le premier trimestre 2020[6]. Cette mesure permet de déterminer les déséquilibres à l'échelle d'une profession. Lorsqu'une profession affiche un taux de postes vacants excédentaires par rapport aux niveaux antérieurs à la pandémie, cela indique que le nombre de postes vacants augmente plus rapidement que l'offre de travailleurs et que la demande non satisfaite s'accroît.

Pour les groupes professions-compétences présentant un nombre de postes vacants excédentaires, nous estimons l'impact des postes vacants excédentaires sur la productivité en mettant en rapport le taux de postes vacants et notre indicateur du déséquilibre des compétences par industrie[7].

6 Statistique Canada, *Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires. Il s'agit de l'échantillon prépandémique tiré de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires qui couvre la plus longue période et qui répond aux critères de notre étude. L'Enquête du T1 de 2015 a été réalisée à l'aide d'un échantillon plus petit, et l'Enquête du T1 de 2020 a été réalisée avant l'entrée en vigueur des mesures sanitaires liées à la pandémie de COVID-19.*

7 L'indicateur de déséquilibre des compétences par industrie est le même que celui utilisé dans *Compétences et productivité.* Voir l'annexe A pour plus de détails.

À eux seuls, les marchés ne combleront pas les pénuries généralisées

Les transitions professionnelles au cours desquelles les travailleurs quittent un emploi pour exercer un emploi similaire permettent généralement de résoudre les pénuries de main-d'œuvre isolées. Lorsque les pénuries deviennent chroniques, les choses se compliquent. Les pénuries généralisées qui touchent des catégories d'emploi similaires sont plus susceptibles de perdurer et de freiner la croissance globale de la productivité. Bien souvent, au sein d'une profession, les travailleurs possèdent des compétences qui leur permettraient de réussir dans un domaine connexe. Pour brosser un portrait des tendances de fond et cerner plus précisément les conséquences des pénuries de compétences, nous regroupons les professions présentant des profils de compétences similaires plutôt que d'analyser les professions séparément. Nous classons les 161 professions de groupe intermédiaire de la Classification nationale des professions en huit groupes professionnels, en veillant à ce que les professions exigeant des profils de compétences similaires relèvent du même groupe[8] (voir le tableau 1).

Dans la présente analyse, le fait de cerner un déséquilibre de compétences au sein d'un groupe de professions ne veut pas dire que chaque profession au sein de ce groupe est touchée. Dans la plupart des cas, les travailleurs aux profils de compétences similaires sont confrontés à des déséquilibres. Par exemple, bien que le groupe des ingénieurs comprenne six professions, seules quatre d'entre elles comptent des postes vacants excédentaires[9]. Toutefois, compte tenu de la taille de ces professions au sein du groupe, l'ensemble du groupe professionnel est considéré comme étant confronté à une pénurie de compétences.

Tableau 1
Huit groupes de professions présentent un profil similaire au chapitre des compétences requises

Nom du groupe	Professions incluses
Ingénieurs	Les professionnels en génie, comme le génie civil, mécanique et électrique.
Professionnels	Les professionnels hautement qualifiées comme les médecins, les architectes, les juristes et les scientifiques.
Cadres	Le personnel des postes de direction dans tous les secteurs, comme les directeurs administratifs, les directeurs financiers et les directeurs des services aux entreprises.
Personnel technique	Personnel technique dans les domaines des sciences appliquées, du génie, des technologies de la santé, de la surveillance réglementaire et de l'encadrement qualifié.
Personnel qualifié du secteur des biens	Les gens de métier comme les électriciens, les mécaniciens industriels, les contremaîtres de la construction et les officiers des services de transport.
Personnel qualifié du secteur des services	Le personnel qualifié du secteur des services, comme les enseignants, les professionnels de la santé, les professionnels de l'administration et des services aux entreprises, et les fournisseurs de services sociaux et communautaires.
Autre personnel du secteur des biens	Les métiers exigeant peu de qualifications et les postes liés à la production, comme les opérateurs de machines et les monteurs en fabrication.
Autre personnel du secteur des services	Le personnel des postes axés sur les services, comme les travailleurs du commerce de détail, les fournisseurs de services personnels, les préposés aux services d'alimentation et le personnel d'assistance à la clientèle.

Source : Le Conference Board du Canada.

8 À l'aide du cadre du SIPeC. Voir l'annexe A pour plus de détails.

9 Les ingénieurs civils et mécaniciens, les professionnels des sciences physiques, les ingénieurs de fabrication et traitement, et les ingénieurs en ressources naturelles sont confrontés à des postes vacants excédentaires, alors que les ingénieurs en électricité, électronique et informatique et les autres ingénieurs ne le sont pas.

Si les pénuries ne touchaient que quelques professions, l'impact sur l'économie serait limité, car les travailleurs pourraient plus facilement faire une transition vers une profession dont le profil de compétences est similaire, même au sein d'un même groupe. Toutefois, lorsque les pénuries s'étendent à plusieurs professions d'un même groupe ou à plusieurs groupes de professions, les mécanismes d'ajustement courants au sein du marché du travail deviennent moins efficaces pour remédier aux déficits de compétences. L'existence de déséquilibres entre les groupes professionnels souligne la nécessité d'intervenir à l'aide de politiques ciblées : programmes de perfectionnement des compétences et de requalification, élargissement de certains programmes d'études et d'autres mesures ciblées en éducation. En outre, les politiques d'immigration visant à attirer des travailleurs possédant des compétences recherchées peuvent jouer un rôle clé pour atténuer ces déséquilibres et soutenir la stabilité du marché du travail.

Pour illustrer ce point, considérons deux scénarios : dans le premier, les postes vacants touchent quelques groupes de profession uniquement; dans le second, les postes vacants touchent l'ensemble des groupes de profession.

Supposons qu'il y ait une pénurie de *directeurs des services administratifs* et un trop grand nombre de *directeurs des services financiers et commerciaux*. Ces professions appartiennent toutes deux au même groupe de professions en plus de présenter des profils de compétences presque identiques. Pour résoudre la pénurie, il suffirait sans doute de transférer des travailleurs d'une profession à l'autre. Par exemple, il serait possible pour un directeur des services financiers et commerciaux de passer à un poste de directeur des services administratifs après une courte formation d'appoint ciblée, un changement qui ne demanderait sans doute qu'une courte période d'adaptation.

Considérons maintenant une situation marquée par une pénurie de *techniciens en génie électrique* et un surplus de directeurs commerciaux. Ces professions appartenant à des groupes différents, leurs profils de compétences diffèrent considérablement. Les techniciens en génie électrique doivent posséder des compétences techniques poussées, tandis que les directeurs des ventes corporatives s'appuient fortement sur la gestion des ressources et les capacités interpersonnelles. Par conséquent, une transition directe entre ces professions est très improbable.

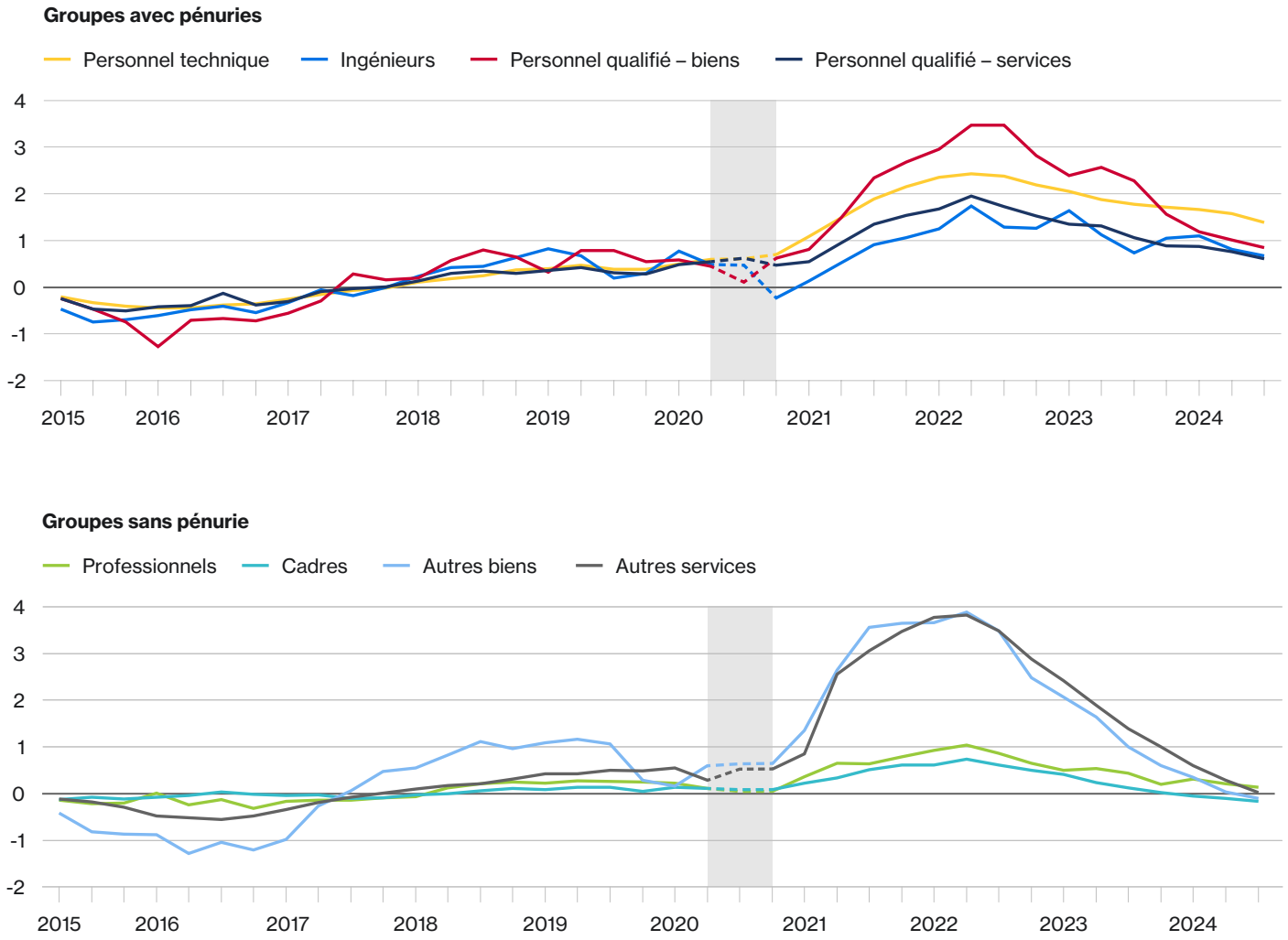
Pour remédier à cette pénurie, il faudra soit inciter les travailleurs existants à entreprendre un programme de formation exigeant, soit attirer de nouveaux travailleurs dotés des compétences requises.

Au troisième trimestre 2024, quatre de ces groupes de professions étaient encore confrontés à des pénuries : les ingénieurs, les techniciens et les travailleurs qualifiés du secteur des biens et les travailleurs qualifiés du secteur des services (voir le graphique 4)[10].

Graphique 4

Quatre groupes de professions sont aux prises avec des postes vacants excédentaires persistants

(écart en points de pourcentage par rapport au taux moyen de postes vacants de 2015T2 à 2020T1, données désaisonnalisées, au 2024T3)



Remarque : La ligne pointillée représente les estimations pour 2020T2 et 2020T3, car les données pour cette période sont absentes de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires en raison des perturbations causées par la pandémie de COVID-19.
Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada; Emploi et Développement social Canada.

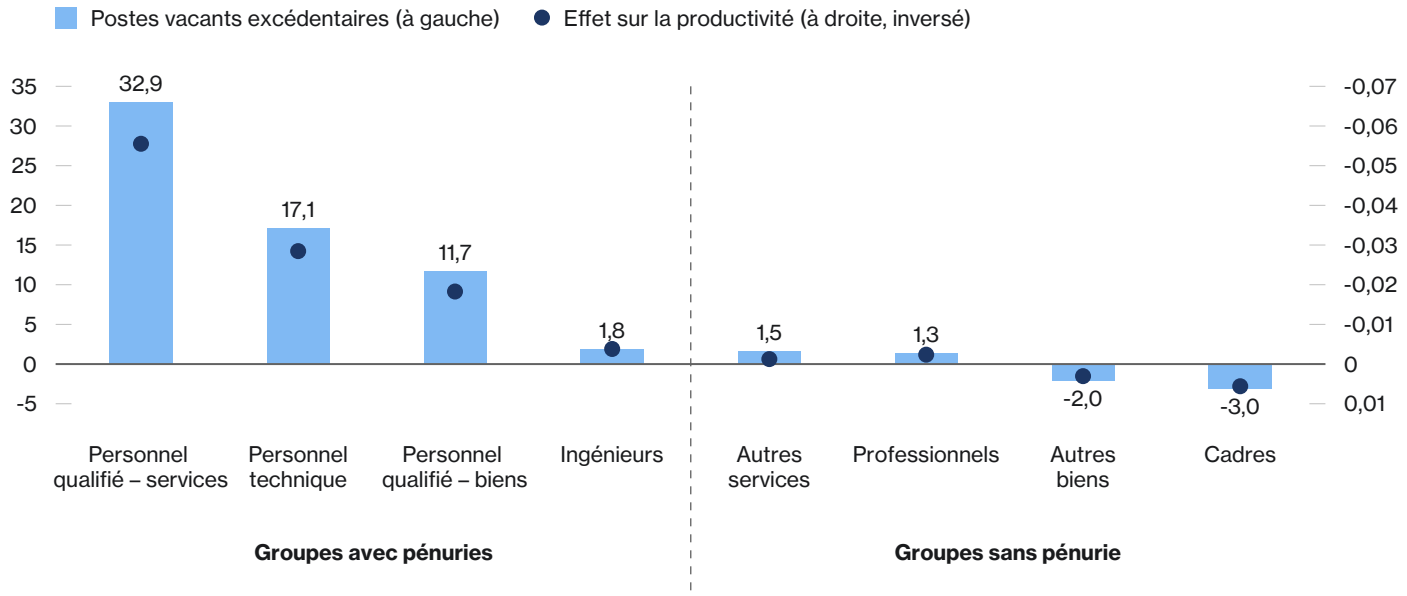
10 Correspond aux professions dont le taux de postes vacants présente l'écart le plus important en points de pourcentage par rapport aux taux moyen de postes vacants de 2015T2 à 2020T1 au 2024T3.

La pénurie de travailleurs hautement qualifiés nuit à la productivité

Les pénuries observées dans les groupes de professions techniques, en génie, de la production spécialisée de biens et des services spécialisés réduisent la croissance de la productivité globale de 0,1 point de pourcentage, 2,6 G$ ayant été retranchés à l'économie en 2024 (voir le graphique 5)[11].

Ces quatre groupes affichent 64 000 postes vacants excédentaires. En termes économiques, chaque poste vacant excédentaire représente une perte de 40 400 $ pour l'économie canadienne[12]. Si, au sein d'autres groupes, comme dans les professions de cadres et celles touchant la production de biens, on observe un excédent négatif de postes vacants entraînant des gains de productivité, ces gains ne sont pas suffisamment élevés pour compenser les pertes de productivité globale.

Graphique 5
Les postes vacants excédentaires pèsent sur la productivité globale
(nombre de postes vacants excédentaires, en milliers; effet sur la productivité, en points de pourcentage; données désaisonnalisées, au 2024T3)



Remarque : On mesure l'effet d'un groupe sur la productivité globale à l'aide de la part des salaires de ce groupe, calculée comme le produit de l'emploi et du salaire horaire moyen offert pour chaque groupe. Voir l'annexe A pour en savoir plus sur l'effet sur la productivité.
Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada; Emploi et Développement social Canada.

11 Voir « Les postes vacants excédentaires comme mesure des déséquilibres de compétences » et l'annexe A pour en savoir plus sur l'approche ayant servi à estimer les effets de la productivité et pour connaître les limites liées à cette approche.

12 L'employé canadien moyen a contribué au PIB à hauteur de 143 400 $ en 2023, selon les données tirées des tableaux 36-10-0104-01 et 14-10-0023-01 de Statistique Canada. La contribution au PIB dépasse largement le salaire de chaque employé, car elle inclut la contribution des travailleurs aux recettes de l'entreprise.

Le Canada a besoin de compétences techniques et d'expertise en santé

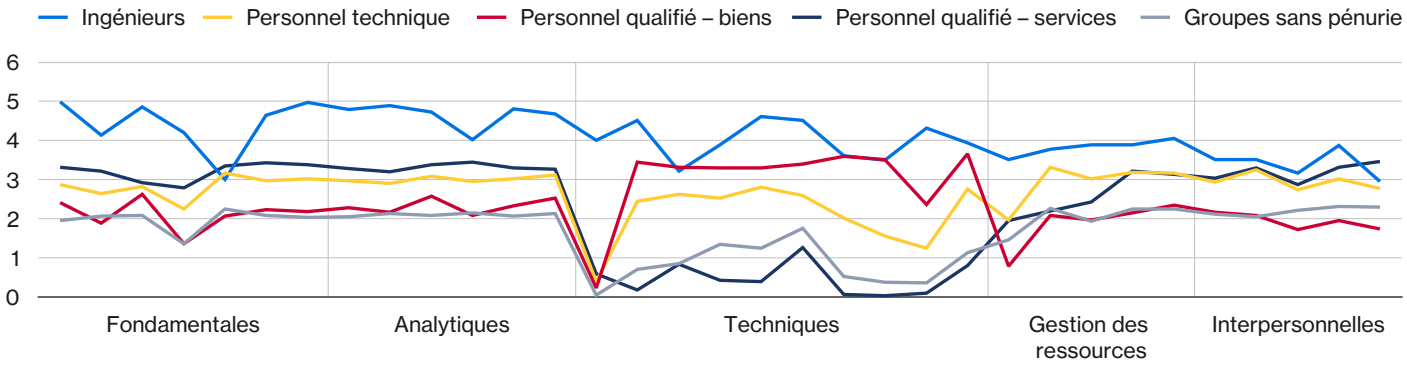
Trois des quatre groupes de professions présentant un grand nombre de postes vacants excédentaires – le génie, les professions techniques et la production spécialisée de biens – exigent des travailleurs dotés de fortes compétences techniques (voir le graphique 6). Cette constatation rejoint les conclusions de recherches antérieures du Conference Board, qui montrent qu'à l'heure actuelle, à l'échelle de l'industrie, les déséquilibres de compétences dans la construction et les secteurs connexes pèsent sur la productivité, et que ces secteurs exigent des compétences techniques supérieures à la moyenne[13].

Il est important de combler la pénurie de travailleurs hautement qualifiés dotés d'une expertise technique particulière. Par exemple, parmi les groupes de professions, celui des ingénieurs exige les niveaux de compétences les plus élevés (voir le graphique 6) et joue un rôle crucial dans des secteurs comme le développement des infrastructures, la fabrication industrielle et la gestion des ressources. Dans ce groupe, les pénuries visent des secteurs très pointus – on compte près de 1 650 postes vacants excédentaires d'ingénieurs civils et mécaniciens, ce qui représente la plus grande part des postes vacants excédentaires au sein de ce groupe (voir le tableau 2).

Le groupe des professions spécialisées de la production de biens, essentiel à la productivité industrielle et au bon fonctionnement des services essentiels comme les transports et les services publics, est confronté à des pénuries considérables, en particulier dans les métiers de la mécanique et de l'électricité, qui comptent près de 5 400 postes non pourvus.

Le groupe des professions techniques apporte une contribution essentielle au secteur de la santé, en génie et dans les services de réglementation, entre autres. Les pénuries dans ces secteurs influent sur la qualité et l'accès aux soins de santé. Le personnel technique en thérapie et en diagnostic compte plus de 9 200 postes vacants excédentaires, ce qui représente 5,2 % de la demande totale de main-d'œuvre. On observe des pénuries de personnel chez les technologues des sciences de la santé et les professionnels de la santé dentaire, ce qui souligne une fois de plus le besoin critique de professionnels qualifiés dans ces domaines.

Graphique 6
Trois des groupes de professions aux prises avec des postes vacants excédentaires exigent des compétences techniques plus élevées que les groupes qui ne sont pas confrontés à des pénuries
(classement des compétences par groupe, pondéré en fonction de l'emploi)



Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada; Emploi et Développement social Canada.

13 Conference Board du Canada, Le, *Compétences et productivité.*

Les travailleurs des secteurs de la santé, de l'enseignement et des services sociaux sont également issus du groupe des professions des services spécialisés. Ce groupe connaît de graves pénuries, ce qui suscite des inquiétudes croissantes quant à la qualité des services offerts et à la capacité du personnel de s'acquitter de ses obligations juridiques. Le personnel infirmier et les professionnels paramédicaux[14] comptent à eux seuls plus de 1 500 postes vacants excédentaires, soit 3,4 % de la demande totale de main-d'œuvre. De même, on compte 2 630 postes vacants excédentaires pour les professionnels en thérapie et de l'évaluation (2,6 % de la demande totale de main-d'œuvre). Il faut se pencher de plus près sur les professions clés qui relèvent de l'enseignement et des services sociaux où les pénuries touchent les enseignants, les travailleurs sociaux et les éducateurs de la petite enfance[15].

Tableau 2

Les déséquilibres varient d'une profession à l'autre au sein de chaque groupe.
(Professions présentant le plus grand nombre de postes vacants excédentaires dans les quatre groupes les plus touchés par les pénuries)

Professions en génie	**Postes vacants excédentaires**	**Taux de postes vacants excédentaires (%)**
Ingénieurs civils et mécaniciens	1 649	1,4
Professionnels des sciences physiques	185	0,6
Ingénieurs de fabrication et traitement	110	0,4
Ingénieurs en ressources naturelles	60	0,6

Personnel qualifié du secteur des biens	**Postes vacants excédentaires**	**Taux de postes vacants excédentaires (%)**
Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport	2 875	1,7
Électriciens et monteurs de lignes d'électricité et de télécommunications	2 537	1,6
Mécanicien de véhicules automobiles	2 130	1,1
Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz	1 597	1,6
Mécaniciens de petits moteurs et d'équipements et réparateurs connexes	299	1,2

Personnel technique	**Postes vacants excédentaires**	**Taux de postes vacants excédentaires (%)**
Personnel technique en thérapie et en diagnostic	9 283	5,2
Technologues et techniciens des sciences de la santé	2 219	2,5
Personnel technique en soins dentaires	1 445	2,8
Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	1 307	0,6
Contrôleurs techniques et officiers de réglementation	1 283	1,3

Personnel qualifié du secteur des services	**Postes vacants excédentaires**	**Taux de postes vacants excédentaires (%)**
Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux	13 538	3,4
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	11 100	2,2
Professionnels en thérapie et en évaluation	2 630	2,6
Travailleurs des services sociaux et communautaires	2 221	1,5
Personnel enseignant aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire	1 515	0,3

Remarque : Le taux de postes vacants excédentaires est calculé comme étant la différence entre le taux de postes vacants en 2024T3 et le taux moyen de postes vacants entre 2015T2 et 2020T1.
Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

14 CNP 3130.

15 Les enseignants et les travailleurs sociaux appartiennent à des professions qui relèvent des groupes intermédiaires suivants : le personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et'de l'enseignement (CNP 4220); les professionnels des services sociaux et communautaires (CNP 4130); les enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire (CNP 4122); le personnel des services de protection publique de première ligne (CNP 4210); les recherchistes, experts-conseils et agents des politiques et des programmes (CNP 4140); les professeurs d'université et assistants d'enseignement au niveau postsecondaire (CNP 4120); les enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle (CNP 4121).

La scolarisation : goulet d'étranglement du marché du travail canadien

Au total, 80 % des travailleurs manquants au Canada auraient besoin de poursuivre des études postsecondaires, contre seulement 57 % pour la population en âge de travailler (de 25 à 64 ans) ayant déclaré avoir atteint ce niveau de scolarité lors du dernier recensement[16]. Les exigences en matière de scolarité postsecondaire varient d'un groupe de professions à l'autre, mais dans l'ensemble, deux tiers des professions aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre exigent des titres de compétences autres qu'universitaires, comme un diplôme d'études collégiales ou un certificat d'une école de métiers, tandis qu'un tiers exige des diplômes universitaires (voir le graphique 7). Le groupe des professions en génie, par exemple, compte une part importante de postes vacants excédentaires exigeant un diplôme, une tendance également observée dans les professions des services spécialisés, comme le personnel infirmier et les professionnels paramédicaux, qui requièrent une formation et des diplômes de haut niveau. Dans le groupe des professions techniques, 80 % des postes vacants dans les cinq professions les plus touchées par la pénurie exigent un diplôme postsecondaire.

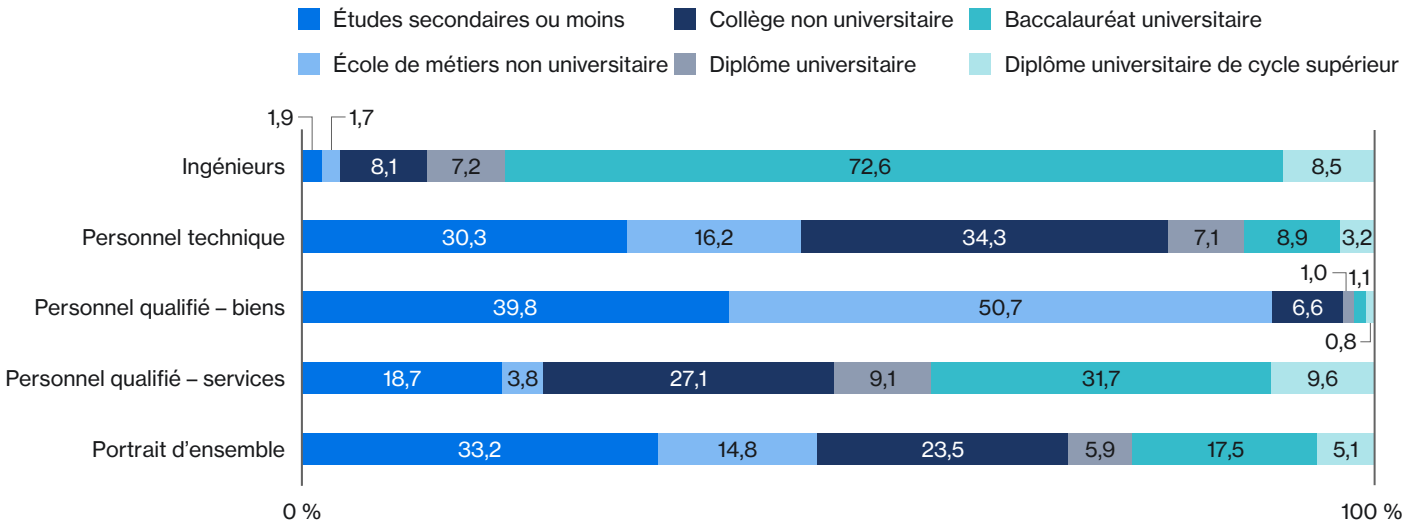
De même, dans les cinq principales professions du groupe des professions de la production spécialisée de biens, environ 72 % des postes vacants excédentaires requièrent un certificat d'une école de métiers.

En outre, il faut des années pour augmenter l'offre de travailleurs qualifiés. Les professions qui connaissent les plus graves pénuries de main-d'œuvre – génie, soins infirmiers, services d'enseignement, travail social, et métiers spécialisés – exigent une scolarité poussée, des diplômes exigeant plusieurs années d'études ou de longues formations d'apprenti. Par exemple, les travailleurs des métiers Sceau rouge, comme les électriciens, les plombiers et les mécaniciens, comptent pour les deux tiers de la pénurie de travailleurs qualifiés au Canada. Les programmes d'études menant à ces métiers nécessitent 7 200 heures de formation combinée en emploi et à l'école – soit environ quatre ans de formation continue à raison de sept heures par jour[17]. Le titre d'ingénieur s'obtient après quatre ans d'études menant à un baccalauréat, suivis de quatre années d'expérience professionnelle[18]. Le personnel infirmier autorisé doit avoir obtenu un baccalauréat de trois à quatre ans, alors qu'il faut un certificat d'études collégiales de deux ans dans le cas du personnel infirmier auxiliaire autorisé[19].

Graphique 7

Le Canada a besoin d'une combinaison de diplômés universitaires et de travailleurs titulaires de certificats non universitaires

(niveau de scolarité requis pour les groupes de professions aux prises avec des postes vacants excédentaires et pour l'ensemble, part des postes vacants, en pourcentage)



Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada; Emploi et Développement social Canada.

16 Statistique Canada, « Le Canada est en tête des pays du G7 ».

17 Métiers spécialisés Ontario, *Tableau des faits saillants concernant les programmes d'apprentissage.*

18 Professional Engineers Ontario, *Applicant Guide.*

19 Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, « Formation d'infirmière ».

Augmentation ciblée du nombre de diplômés

Puisqu'il faudra sans doute plusieurs années pour réduire sensiblement ces pénuries, les responsables des politiques doivent adopter une stratégie ciblée qui permet de faire concorder l'offre de programmes d'études et de formation avec la demande de main-d'œuvre. Grâce à une analyse des écarts entre les postes vacants excédentaires et l'offre actuelle de diplômés, nous obtenons le nombre de diplômés supplémentaires requis dans les principaux domaines d'études, ce qui permet de déterminer les domaines où l'augmentation de l'offre est prioritaire (voir le tableau 3). Voir l'annexe A pour plus de détails.

Le groupe de professions des services spécialisés au Canada est confronté à une pénurie de 11 000 infirmières et infirmiers autorisés, soit 54 % du nombre de diplômés en 2022. Pour remédier à cette pénurie, il faut largement accroître la capacité de formation en soins infirmiers, en augmentant notamment le nombre de professeurs et de stages cliniques et en développant les infrastructures.

Il faut aussi élargir l'offre de programmes d'études dans les domaines du développement humain et de la famille, du travail social et de la réadaptation.

Tableau 3

Nombre de diplômés supplémentaires requis pour remédier aux déséquilibres par rapport à la cohorte 2022, selon les domaines d'études les plus importants

Principal domaine d'études (PDE) dans le groupe du personnel qualifié du secteur des services	Besoin de diplômés supplémentaires	Diplômés supplémentaires en proportion de la cohorte 2022 (%)
Infirmiers autorisés, administration en sciences infirmières, recherches en sciences infirmières et soins infirmiers cliniques	11 142	54
Études du développement humain et de la famille et services connexes	2 219	16
Travail social	1 445	19
Éducation (général)	1 307	19
Professions thérapeutiques et de la réadaptation	1,283	31

Principal domaine d'études (PDE) du groupe du personnel technique	Besoin de diplômés supplémentaires	Diplômés supplémentaires en proportion de la cohorte 2022 (%)
Infirmier auxiliaire/auxiliaire autorisé et aide-infirmier	2 231	34
Services de diagnostic d'intervention et de traitement connexes au domaine de la santé	1 986	52
Infirmiers autorisés administration en sciences infirmières recherches en sciences infirmières et soins infirmiers cliniques	1 175	6
Services dentaires de soutien et professions connexes	837	40
Services médicaux ou sanitaires de soutien	524	17

Principal domaine d'études (PDE) pour le groupe du personnel qualifié du secteur des biens	Besoin de diplômés supplémentaires	Diplômés supplémentaires en proportion de la cohorte 2022 (%)
Installateurs de systèmes de transmission d'énergie et d'électricité	1 451	66
Technologies/techniciens d'entretien et de réparation des véhicules	1 290	37
Plomberie et services d'approvisionnement en eau connexes	1 031	103
Technologies/techniciens d'entretien et de réparation d'équipement lourd/industriel	905	70
Technologies/techniciens en génie électrique/électronique	348	13

Domaine d'études principal (DEP) dans le groupe des ingénieurs	Besoin de diplômés supplémentaires	Diplômés supplémentaires en proportion de la cohorte 2022 (%)
Génie civil	443	10
Génie mécanique	424	8
Génie général	378	7
Sciences géologiques et de la Terre/géosciences	59	5
Chimie	53	3

Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

Dans le groupe des professions techniques, les domaines liés à la santé, comme les soins infirmiers auxiliaires et les diagnostics paramédicaux, sont également confrontés à de graves pénuries, et il faudra accroître le nombre de diplômés pour combler le manque de personnel dans des domaines clés comme les services de diagnostic et les soins de longue durée. Pour élargir ces programmes, il faut hausser le financement et accroître le nombre de stages cliniques, tout en intégrant les technologies afin d'accélérer la formation.

Dans le groupe de la production spécialisée de biens, les métiers spécialisés des domaines comme les installations électriques, l'entretien des véhicules et la plomberie sont confrontés à de graves pénuries. En particulier, les services de plomberie comptent un nombre de postes vacants excédentaires équivalant à 103 % du nombre annuel de diplômés (soit une pénurie de 1 031 travailleurs). Cette tendance devrait se poursuivre au cours des dix prochaines années. Dans ces professions, le nombre de travailleurs disponibles a stagné, car les jeunes travailleurs qui poursuivent des programmes d'apprenti et de formation professionnelle peinent à remplacer les travailleurs qui partent à la retraite. Il est essentiel d'élargir les programmes d'apprenti et de formation professionnelle pour combler cette lacune[20].

Si la pénurie est plus modérée dans le cas des programmes de génie, notamment en génie civil et en génie mécanique, où le manque de diplômés représente respectivement 10 et 8 % des diplômés en 2022, il faudra élargir certains programmes ciblés pour soutenir les projets d'infrastructure et de développement industriel en cours et pour répondre aux besoins futurs dans les domaines de la construction, des transports et de la fabrication de pointe.

20 Statistique Canada, Tableau 37-10-0193-01. Entre 2016 et 2021, les programmes Sceau rouge produisaient en moyenne 55 000 diplômés. Depuis 2008 cependant, seuls 36 % des apprentis obtiennent leur certificat, ce qui signifie qu'environ 19 600 nouveaux apprentis Sceau rouge certifiés sont entrés sur le marché du travail chaque année depuis 2016.

L'immigration offre certaines pistes de solution

Contrer les pénuries en réduisant les barrières interprovinciales

Les Prairies sont confrontées à de graves pénuries dans le secteur de la fabrication spécialisée des biens, une situation qui touche sans doute les industries axées sur les ressources, tout comme dans d'autres professions liées à la production de biens, en particulier les manœuvres et les conducteurs de camions – à l'inverse, la plupart des autres provinces enregistrent un surplus de travailleurs au sein de ces professions. Contrairement aux autres régions, les Prairies et le Québec connaissent également des pénuries dans le groupe des professions du secteur des autres services.

L'Ontario et le Québec affichent des pénuries notables dans les domaines du génie et des services techniques et professionnels, alors que le portrait est plus nuancé en Colombie-Britannique et dans la région de l'Atlantique. Les territoires suivent une trajectoire distincte en raison de leur faible population et de la structure particulière de leur économie.

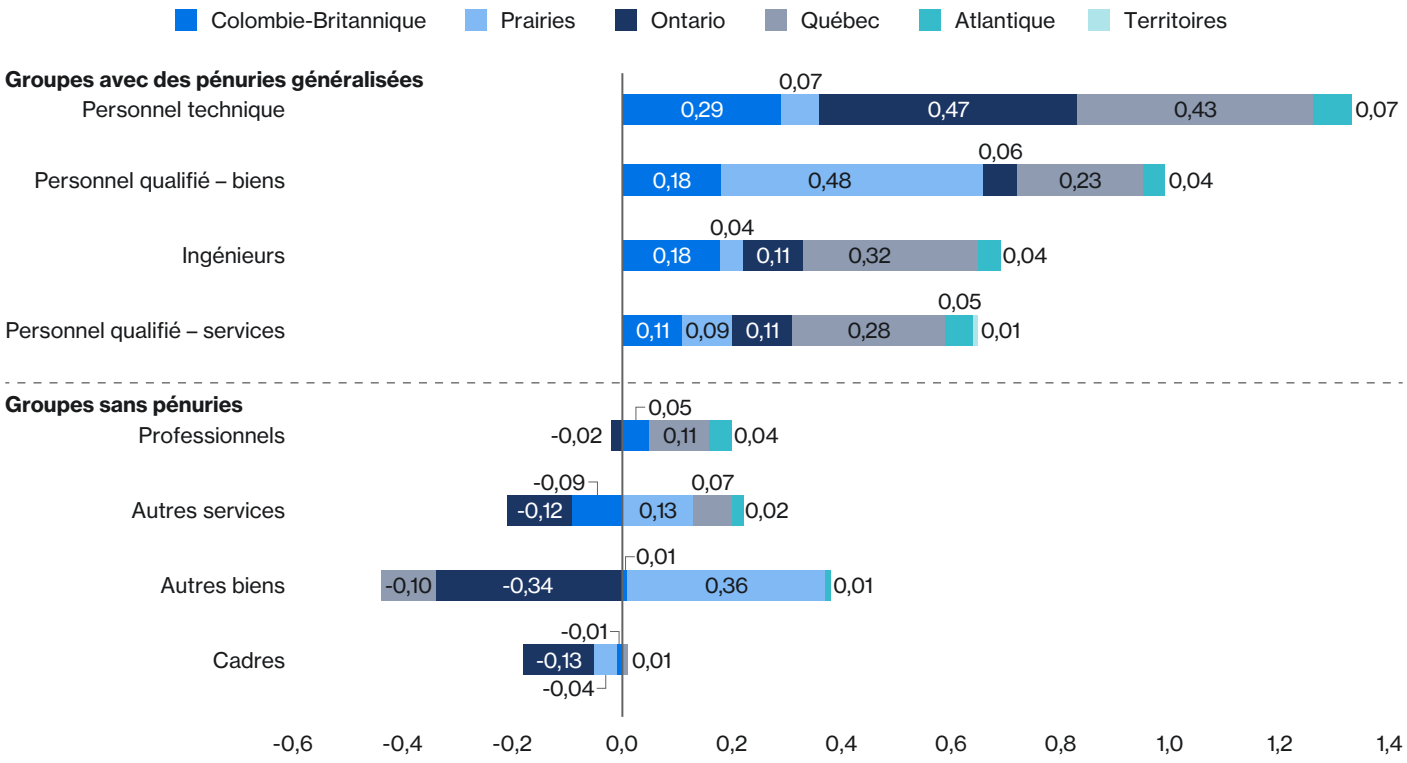
Dans toutes les régions, quatre groupes de professions sont aux prises avec des pénuries de compétences persistantes : génie, professions techniques, production spécialisée de biens et services spécialisés (voir le graphique 8). Aucune région ne dispose d'un nombre excédentaire de travailleurs qualifiés suffisant pour remédier à des pénuries ailleurs.

La migration interprovinciale et l'élimination des obstacles à la reconnaissance des titres de compétences étrangers et des barrières de langue peuvent remédier à certains déséquilibres précis au sein de groupes de professions peu spécialisées. Dans l'ensemble, cependant, il est peu probable que ces changements permettent de réduire considérablement le nombre de postes vacants excédentaires, étant donné les déséquilibres généralisés observés dans tout le pays.

Graphique 8

Aucune région du Canada ne dispose d'un nombre suffisant de travailleurs qualifiés excédentaires pour combler les lacunes dans les régions confrontées à des pénuries généralisées

(contribution au taux national de postes vacants excédentaires au troisième trimestre de 2024, en points de pourcentage)



Remarque : Regroupements en fonction des six régions géographiques du Canada selon la Classification géographique type (CGT) de Statistique Canada.
Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada; Emploi et Développement social Canada.

Attirer et favoriser la participation des immigrants dotés des compétences dont nous avons besoin

Le plan d'immigration du Canada 2023-2024 souligne que les immigrants économiques peuvent aider à contrer les déséquilibres sur le marché du travail en santé et dans d'autres secteurs où les besoins sont pressants[21]. Sur les 480 000 personnes qui ont immigré au Canada entre le 2023T4 et le 2024T3, 132 000 (28 %) étaient des demandeurs principaux de la catégorie économique[22].

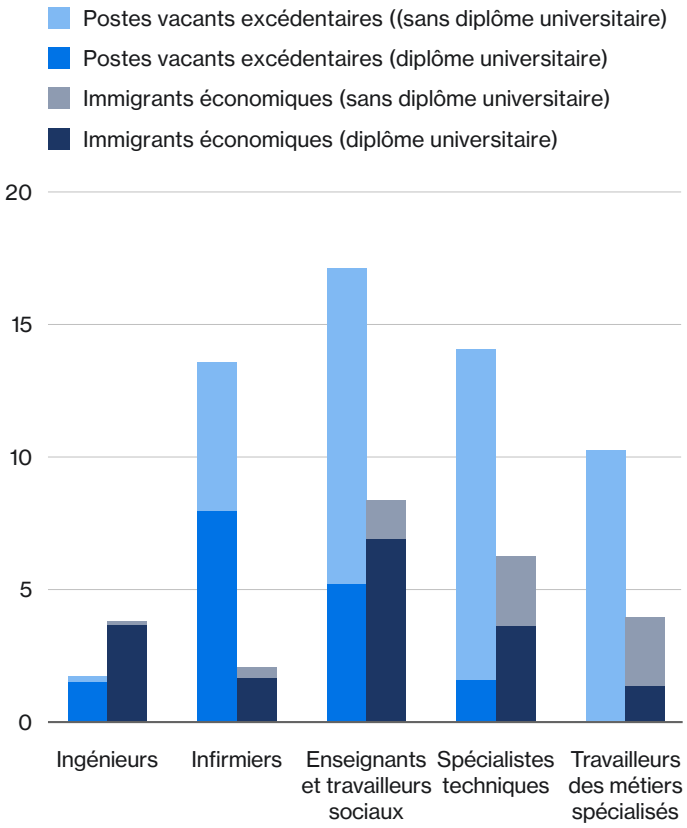
Nous avons relevé deux défis importants dans l'approche actuelle d'établissement des cibles d'immigration. Tout d'abord, l'afflux de travailleurs titulaires d'un diplôme d'études collégiales ou d'un certificat d'une école de métiers demeure insuffisant pour remédier aux pénuries de compétences dans des groupes de professions des services spécialisés – en particulier chez le personnel enseignant et infirmier – et les métiers spécialisés (c.-à-d. les professions de la production spécialisée de biens)[23]. Deuxièmement, des obstacles systémiques, notamment la reconnaissance des titres de compétences et les exigences en matière de certification professionnelle, continuent d'empêcher de nombreux immigrants de mettre pleinement à profit leurs compétences sur le marché du travail.

L'immigration peut aider à remédier aux déséquilibres du marché du travail à condition que les qualifications des immigrants correspondent à celles exigées par les professions aux prises avec des postes vacants excédentaires et que ces nouveaux Canadiens parviennent à décrocher un emploi dans la profession qu'ils ont choisie. L'écart entre les postes vacants excédentaires et le profil de compétences des immigrants permanents entrants est le plus important dans les professions fortement recherchées comme les soins infirmiers, les services d'enseignement, le travail social et les métiers spécialisés (voir le graphique 9). Dans le secteur des soins infirmiers, le nombre d'immigrants est inférieur de 80 % au nombre de travailleurs requis pour remédier aux pénuries.

Graphique 9

Les soins infirmiers affichent le plus grand déficit de travailleurs issus de l'immigration économique

(nombre de demandeurs principaux, candidats à l'immigration économique et titulaires d'un diplôme postsecondaire, en milliers, 2023T4 à 2024T3; nombre de postes vacants excédentaires exigeant un diplôme postsecondaire, en milliers, 2024T3)



Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

Pour des professions telles que le génie, l'enseignement et le travail social, le nombre d'immigrants économiques titulaires d'un diplôme universitaire dépasse le nombre de postes vacants excédentaires, ce qui laisse supposer que le déséquilibre observé dans ces secteurs pourrait se résorber dans un avenir proche.

21 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, *Plan ministériel.*

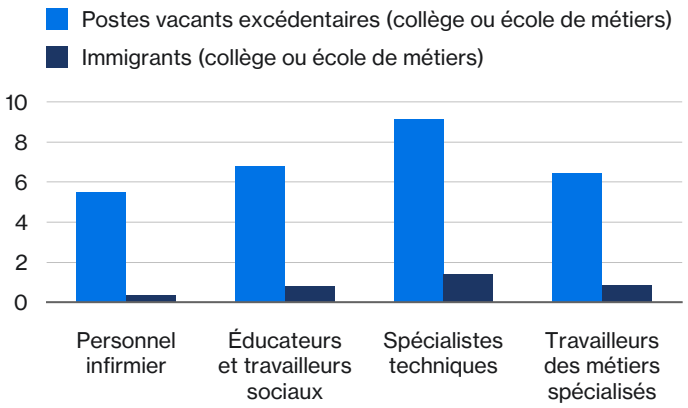
22 Statistique Canada, Tableau 17-10-0040-01; Statistique Canada, Tableau 98-10-0441-01.

23 Selon Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, les métiers spécialisés désignent les professions qui exigent des connaissances spécialisées et un travail pratique, souvent acquis dans le cadre d'un programme d'apprentissage. Au Canada, les personnes de métier oeuvrent généralement dans des secteurs tels que la construction, le transport, la fabrication et la production industrielle, et le secteur des ressources naturelles et de l'agriculture.

Le système d'immigration semble également privilégier les diplômes universitaires par rapport aux autres diplômes. Les immigrants titulaires d'un diplôme d'études collégiales ou d'un certificat d'une école de métier sont sous-représentés parmi les demandeurs principaux de la catégorie économique (voir le graphique 10).

Seuls 12 % des immigrants économiques sont titulaires d'un diplôme collégial et 4 % d'un certificat d'une école de métiers. Cette sous-représentation est d'autant plus préoccupante que 37 % des postes vacants dans les quatre catégories professionnelles les plus touchées exigent un diplôme collégial (21 690 postes vacants excédentaires) et 16 % des certificats d'une école de métiers (9 640 postes vacants excédentaires). Les flux d'immigration annuels moyens au cours des deux dernières années – seulement 15 500 titulaires d'un diplôme collégial et 5 400 titulaires d'un certificat d'une école de métiers – sont loin de répondre à la demande. L'écart est particulièrement marqué pour les postes de personnel infirmier, d'enseignants et de spécialistes techniques, pour lesquels les immigrants titulaires d'un diplôme collégial répondent à moins de 15 % des besoins actuels; pour les métiers spécialisés, l'écart atteint 87 % (voir le graphique 10).

Graphique 10
La stratégie d'immigration du Canada doit accorder la priorité aux travailleurs titulaires d'un diplôme collégial ou d'un certificat d'une école de métiers.
(nombre de demandeurs principaux candidats à l'immigration économique, en milliers, 2023T4 à 2024T3; nombre de postes vacants excédentaires, en milliers, 2024T3)



Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

Le Canada doit adopter une approche coordonnée pour résoudre les pénuries de main-d'œuvre

On s'attend à ce que les pénuries qui touchent les professions plus spécialisées, les professions techniques et les professions spécialisées du secteur des services persistent tout au long de la décennie. Les enseignants et les fournisseurs de services d'immigration ont un rôle clé à jouer dans le développement des capacités dans les programmes d'études et de formation et dans l'élaboration d'une stratégie d'immigration plus ciblée. En l'absence de mesures énergiques, les pénuries persisteront, ce qui d'une part mettra à rude épreuve des secteurs clés et, d'autre part, entravera la productivité. Les responsables qui cherchent à remédier aux déséquilibres en matière de compétences au Canada doivent prendre en compte les recommandations suivantes et les mettre en pratique.

Idées pratiques à l'intention des dirigeants d'établissements universitaires et collégiaux

Élargir certains programmes pour répondre aux besoins sur le marché du travail

Pour remédier aux pénuries les plus pressantes, les établissements postsecondaires doivent élargir leur offre de programmes afin d'attirer un plus grand nombre d'étudiants dans des domaines clés. Au niveau universitaire, il s'agit des programmes de soins infirmiers autorisés, de diagnostics paramédicaux, de développement humain, d'études de la famille et de programmes ciblant des services connexes. En ce qui concerne les programmes collégiaux et les formations d'apprenti, nos résultats soutiennent l'élargissement des programmes de soins infirmiers auxiliaires, d'installateurs de systèmes de transmission d'énergie et d'électricité, et de technologies d'entretien et réparation de véhicules.

Améliorer les taux d'obtention de diplôme et les résultats en matière d'emploi pour les étudiants grâce à des mesures de soutien ciblées et élargies.

Les collèges et les universités, avec l'appui des gouvernements fédéral et provinciaux, doivent s'assurer que les étudiants reçoivent le soutien nécessaire à leur réussite scolaire. Ce soutien peut prendre la forme de stages de formation, d'une aide financière et d'autres services visant à orienter ces étudiants vers des possibilités concrètes d'emploi.

Des informations utiles pour le gouvernement fédéral

Rééquilibrer le système de notation de l'immigration basé sur des points afin d'accorder une plus grande importance aux compétences recherchées.

Au Canada, le système de pointage accorde trop d'importance aux diplômes universitaires, en dépit du besoin pressant de travailleurs des métiers spécialisés. Pour mieux aligner les cibles d'immigration sur les besoins du marché du travail, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) doit rééquilibrer son système de pointage et accorder plus de poids à l'expérience dans les métiers spécialisés et autres professions techniques, tout en réduisant l'importance accordée aux diplômes universitaires. De manière plus générale, les politiques d'immigration doivent chercher à cibler les professionnels de la santé, du génie, des métiers spécialisés et du domaine de l'éducation. Pour y parvenir, il faut mettre en place des volets dédiés dans le cadre des programmes de candidats des provinces, accélérer le traitement des demandes et assurer un meilleur équilibre dans l'admission de candidats titulaires de diplômes universitaires, collégiaux et des écoles de métiers.

Accorder le statut de résident permanent en priorité aux étudiants étrangers qui poursuivent leurs études dans des domaines à forte demande.

IRCC doit favoriser le parcours vers la résidence permanente des diplômés étrangers dans des domaines prioritaires, élargir l'admissibilité au permis de travail post-diplôme pour les programmes agréés qui permettent de répondre aux besoins du marché du travail, et collaborer avec les provinces pour développer des volets ciblés du programme de candidats à l'intention des diplômés qualifiés dans les domaines de la santé, de l'éducation et des métiers spécialisés. Les récentes limites imposées par le gouvernement fédéral en matière d'admission des étudiants étrangers – y compris un resserrement des critères d'admissibilité pour l'obtention du permis de travail post-diplôme – font qu'il est plus difficile pour les diplômés de programmes très recherchés de rester au pays et de participer au marché du travail, ce qui exacerbe les pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs comme la santé et les métiers spécialisés[24].

Élargir le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers

Le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE)[25] est la principale source de financement pour favoriser la reconnaissance d'un plus grand nombre de titres de compétences étrangers, en particulier dans les secteurs de la santé et des métiers spécialisés. Pour accroître le nombre de nouveaux arrivants qui obtiennent un permis et accélérer leur participation au marché du travail, il faudra élargir le PRTCE afin de simplifier et d'harmoniser la reconnaissance des titres de compétences, d'améliorer l'échange d'informations et d'accroître le nombre de projets pilotes d'expérience de travail. Comme les évaluations montrent que les prêts consentis en vertu du PRTCE donnent des résultats, accroître le financement de ce programme constitue une mesure très efficace.

24 Statistique Canada, Tableau 17-10-0040-01. Les données montrent une augmentation de 69 % des sorties de résidents non permanents en 2024T3 par rapport au T2.

25 Emploi et Développement social Canada, « Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers ».

Annexe A

Méthodologie technique

Convertir les taux de postes vacants excédentaires en gains de productivité

Les pénuries de main-d'œuvre pèsent sur la productivité, mais seule une approche structurée permet de mesurer ces effets. La présente analyse examine l'effet des pénuries persistantes de main-d'œuvre, illustrées par les taux de postes vacants, sur la productivité au sein de différents groupes d'industries. Pour estimer cette relation, nous utilisons une approche en deux étapes. Tout d'abord, nous estimons la relation entre les tensions sur le marché du travail et la productivité du travail à l'aide de données chronologiques. Deuxièmement, nous modélisons la relation entre les taux de postes vacants et les tensions sur le marché du travail, en tenant compte des variations d'un groupe d'industries à l'autre. La combinaison de ces deux relations permet d'estimer l'impact des postes vacants excédentaires sur la croissance de la productivité tout en tenant compte des différences dans les déséquilibres de compétences entre les groupes de professions.

Tout d'abord, nous estimons la relation entre les tensions sur le marché du travail ($acpr_{t,i}$) et la productivité du travail par industrie entre 1998 et 2019, en suivant l'approche retenue dans notre précédente publication, *Compétences et productivité :*

$$d(\ln(productivité_{t,i})) = \beta acpr_{t,i} + \alpha_i + \tau_t + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

Ensuite, nous estimons la relation entre les taux de postes vacants ($tpv_{t,i}$) et notre indicateur de tension sur le marché du travail entre 2011 et 2019 par industrie, où la relation entre les postes vacants et la tension sur le marché du travail peut varier selon le groupe d'industries – production de biens, services fondés sur le savoir (SFS), et services techniques et manuels (STM)[1]. Cette approche permet de cerner les cas où des variations dans les taux de postes vacants traduisent en fait un changement de compétences au sein des industries confrontées à des déséquilibres de compétences :

$$acpr_{t,i} = \lambda_g tvp_{t,i} + \mu_i + e_{i,t} \quad (2)$$

En combinant ces deux équations, puis en relevant les différences en matière de postes vacants, on obtient une estimation de l'effet d'un changement dans les taux de postes vacants sur la croissance de la productivité pour chaque groupe d'industries :

$$\frac{\delta d(\ln(productivité_{t,i}))}{\delta tvp_{t,i}} = \hat{\beta} \cdot \hat{\lambda}_g \quad (3)$$

Cette approche repose sur l'hypothèse suivante : $E(\epsilon_{i,t} | \delta tpv_{t,i}) = 0$ et $E(e_{i,t} | \delta tpv_{t,i}) = 0$[2].

L'effet de productivité par groupe de professions (p) correspond à l'écart du taux de postes vacants en 2024T3 par rapport à sa moyenne prépandémique, multiplié par la part salariale du groupe.

$$d(\ln(productivité_{t,i})) = \beta \cdot \lambda_p (tpv_{2024t3,p} - tpv_{2015t2-2020t1,p}) \cdot \frac{salaire_p}{\sum_{g=1}^{8} salaire_p} \quad (4)$$

$\hat{\lambda}_p$ représente la part d'emplois d'une industrie donnée ($empl$) pour chaque groupe de professions.

$$\hat{\lambda}_p = \frac{\hat{\lambda}_{biens} \cdot empl_{biens} + \hat{\lambda}_{SFS} \cdot empl_{SFS} + \hat{\lambda}_{STM} \cdot empl_{STM}}{empl_{total}} \quad (5)$$

En optant pour cette approche indirecte – qui estime directement l'effet des postes vacants sur la productivité ($d(\ln(productivité_{t,i})) = tpv_{t,i} + \alpha_i + \tau_t + \epsilon_{i,t}$) ou en ayant recours à un estimateur en deux étapes – nous avons davantage confiance que les estimations des effets ne tiennent pas compte des facteurs non liés aux compétences qui influent sur la productivité et qui sont corrélés avec la situation sur le marché du travail étant donné la façon dont notre indicateur de déséquilibre des compétences est conçu (c.-à-d. qu'il se fonde sur l'écart relatif d'une série d'indicateurs du marché du travail par rapport à l'agrégat afin de faire abstraction des facteurs cycliques communs).

1 Pour obtenir une série de taux de postes vacants par industrie remontant à 2011, nous regroupons les taux de postes vacants tirés de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et ceux de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail de Statistique Canada.

2 En intégrant la variation du taux de postes vacants dans l'équation 1, on obtient la même estimation pour $\hat{\beta}$, et le coefficient de variation du taux de postes vacants n'est pas statistiquement différent de zéro.

Nous estimons également la relation entre l'indicateur de déséquilibre des compétences et la productivité à l'aide d'un échantillon sur une plus longue période (de 1998 à 2019) que ce qui aurait été possible en utilisant uniquement le taux de postes vacants (à partir de 2011). Quoi qu'il en soit, l'estimation de l'effet des postes vacants excédentaires sur la croissance de la productivité à l'aide de l'approche indirecte donne un résultat plus faible que lorsque l'on effectue une régression directe de la productivité selon le taux de postes vacants ou que l'on utilise une estimation en deux étapes (voir le tableau 1).

Cette approche serait sans doute utile également pour estimer l'effet des postes vacants excédentaires sur la croissance de la productivité multifactorielle (PMF). La seule différence est que selon notre estimation, l'effet des postes vacants excédentaires sur la croissance de la PMF sera deux fois moins important que l'effet sur la croissance de la productivité du travail, car l'effet des compétences sur la PMF dans l'équation 1 est environ deux fois moins important que son effet présumé sur la croissance de la productivité du travail[3].

Tableau 1
Coefficients estimatifs

Variable indépendante	Échantillon	Valeur estimative
$acpr_{t,i}$	1998-19	-0,006***
$tpv_{t,i} \cdot Biens$	2011-19	0,870*
$tpv_{t,i} \cdot SFS$	2011-19	0,406
$tpv_{t,i} \cdot STM$	2011-19	-0,110
Postes pour mémoire : Effet estimatif par groupe de professions		
$\hat{\beta} \cdot \hat{\lambda}_{ingénieurs}$	Mixte	-0,003
$\hat{\beta} \cdot \hat{\lambda}_{professionnels}$	Mixte	-0,003
$\hat{\beta} \cdot \hat{\lambda}_{cadres}$	Mixte	-0,001
$\hat{\beta} \cdot \hat{\lambda}_{techniques}$	Mixte	-0,003
$\hat{\beta} \cdot \hat{\lambda}_{personnel\text{-}qualifié\ biens}$	Mixte	-0,003
$\hat{\beta} \cdot \hat{\lambda}_{personnel\text{-}qualifié\ services}$	Mixte	-0,002
$\hat{\beta} \cdot \hat{\lambda}_{autres\ biens}$	Mixte	-0,003
$\hat{\beta} \cdot \hat{\lambda}_{autres\ services}$	Mixte	-0,001
Estimateur direct		
$tpv_{t,i}$	2011-19	-0,039**
Estimateur en deux étapes		
$tpv_{t,i}$	2011-19	1,176*
$\widehat{acpr}_{t,i}$	2011-19	-0,033**

Remarque : Les niveaux de signification statistique sont indiqués par des astéristiques : * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01.
Source : Le Conference Board du Canada.

3 Conference Board du Canada, Le, *Compétences et productivité.*

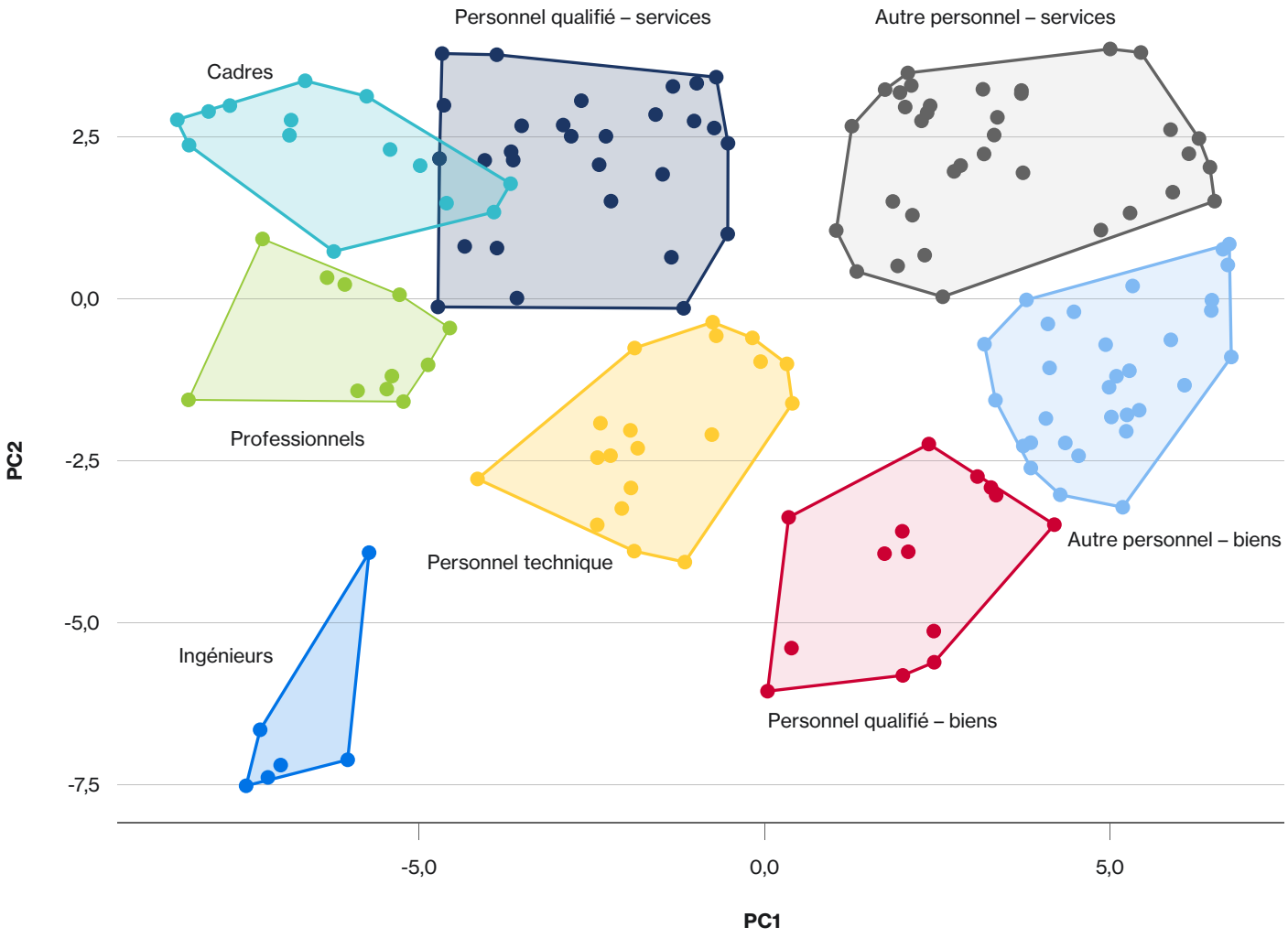
Regrouper des professions selon les profils de compétences

Partant du principe que certaines professions exigent des profils de compétences similaires, nous avons classé 161 professions des groupes intermédiaires en huit groupes de professions. Pour ce faire, nous avons opté pour un regroupement en k-moyennes, une technique d'apprentissage automatique non supervisée qui vise à catégoriser un certain nombre d'observations en un nombre précis de groupes utiles (voir le les graphiques 1 et 2). Il s'agit de la même approche que celle utilisée dans une recherche antérieure du Conference Board qui regroupait 500 professions en fonction de leurs profils de compétences à l'aide de la base de données O*NET[4].

Graphique 1

Huit groupes distincts de professions exigent des compétences similaires

(regroupement en k-moyennes, 1re et 2e composante principale)



Remarque : Ce graphique montre une représentation bidimensionnelle des groupes de professions.
Sources : Le Conference Board du Canada; Emploi et Développement social Canada.

4 Conference Board du Canada, Le, *Cesser de penser en termes de col bleu et de col blanc*. Les groupes de professions de ce rapport sont largement similaires à ceux de la présente étude. Notons quelques différences : nous optons ici pour un niveau d'agrégation plus élevé (CNP à quatre chiffres contre CNP à cinq chiffres précédemment) et nous avons utilisé une base de données de compétences différente (SIPeC au lieu d'O*NET dans l'étude précédente). Dans la présente étude, nous avons opté pour le niveau à 4 chiffres de la CNP en raison des données manquantes dans l'EPVS. Au niveau à quatre chiffres, 6 % des observations sur les postes vacants sont manquantes ou ont été supprimées; au niveau à cinq chiffres, ce chiffre passe à 25 %.

Tableau 2
Groupes de professions, classées par niveau moyen de compétences requises

Groupe de professions	Confronté à des pénuries de compétences	Niveau moyen de compétences requises (échelle de 1 à 5)	Nombre de professions
Ingénieurs	Oui	4,1	6
Professionnels (médecins, architectes, etc.)	Non	3,2	11
Cadres	Non	2,9	14
Personnel technique	Oui	2,7	19
Personnel qualifié du secteur des biens	Oui	2,4	14
Personnel qualifié du secteur des services	Oui	2,3	31
Autres biens	Non	1,3	31
Autres services	Non	1,3	35

Remarque : Les 33 domaines de compétence du SIPeC exigent un niveau de compétence moyen.
Sources : Le Conference Board du Canada; Emploi et Développement social Canada.

Pour une meilleure adéquation entre les programmes d'études et les exigences du marché du travail

Pour déterminer quels sont les programmes à élargir pour remédier aux graves pénuries, nous mettons en concordance les données sur les diplômés selon la Classification des programmes d'enseignement (CPE)[5] à quatre chiffres et les données sur les professions selon le principal domaine d'études à quatre chiffres et le niveau de scolarité[6]. Cette mise en concordance permet de comprendre comment les résultats en matière de scolarité s'arriment aux besoins sur le marché du travail, notamment en mettant en évidence le flux de diplômés par CPE dans les professions des groupes intermédiaires. En cernant les écarts entre l'offre de diplômés et la demande de main-d'œuvre, nous cernons les programmes qui doivent être élargis en priorité pour répondre aux graves pénuries.

Tout d'abord, à l'aide des données du recensement de 2021, nous déterminons, au sein de chaque profession, la part des travailleurs qui sont titulaires d'un diplôme selon la CPE pertinente. Cette part est obtenue en divisant le nombre de personnes occupant un emploi dans la profession et titulaires du diplôme de la CPE correspondant par le nombre total d'emplois dans cette profession.

Ensuite, nous appliquons cette part au nombre de postes vacants excédentaires dans chaque profession afin d'estimer combien de ces postes vacants seraient généralement occupés par des diplômés de la CPE correspondante. On obtient ainsi le nombre de diplômés supplémentaires selon la CPE pour remédier aux pénuries dans chaque profession. Nous comparons ensuite le nombre de diplômés qu'il faudrait ajouter au nombre de diplômés de la cohorte de 2022 afin de mettre en évidence les domaines où les plus fortes augmentations sont requises.

Troisièmement, pour étendre l'analyse des professions individuelles à un groupe de professions, nous calculons le nombre total de diplômés supplémentaires nécessaires par CPE pour chaque groupe. Nous classons ensuite le nombre total de diplômés supplémentaires nécessaires au sein de chaque groupe par CPE, en cernant les programmes d'études qu'il faut élargir en priorité.

5 Statistique Canada, « Demande spéciale d'ADTR ».
6 Statistique Canada, Tableau 98-10-0403-01.

Mises en garde et limites

Nous supposons que les écarts entre le taux de postes vacants actuel et la moyenne des cinq années précédant la pandémie indiquent quels secteurs du marché du travail sont confrontés à des pénuries de compétences et bénéficieraient d'une intervention. Dans quels cas cette supposition n'est-elle pas fondée?

Il est possible que les taux de postes vacants au sein d'une profession donnée s'expliquent par des facteurs qui ne sont pas liés aux compétences, comme les salaires ou les conditions de travail comparativement à des professions exigeant des compétences complémentaires, ou les exigences en matière de permis d'exercice et de certification. Dans les deux cas, ces facteurs sont susceptibles de limiter l'offre de travailleurs au sein d'une profession donnée, malgré une main-d'œuvre suffisante possédant les compétences voulues sur le marché du travail. Tenter d'accroître le nombre de travailleurs par la formation ou l'immigration peut s'avérer inefficace.

Si le taux global de postes vacants est revenu au niveau prépandémique, ce n'est pas forcément le cas à l'échelle de la profession. Par exemple, pour une profession donnée, si des modifications sont apportées au processus habituel de recrutement, le taux de postes vacants sera touché même si le marché du travail demeure à l'état d'équilibre.

Il se peut que certaines des professions analysées ici soient encore confrontées à un déséquilibre cyclique entre l'offre et la demande en raison des effets de la pandémie, même si, dans l'ensemble, le marché du travail est revenu aux conditions antérieures à la pandémie. Dans ce cas, on peut s'attendre à ce que les déséquilibres se résorbent au cours des prochains trimestres.

Une autre mise en garde importante concerne la manière dont nous estimons l'effet des postes vacants excédentaires sur la productivité. Pour estimer l'effet des postes vacants excédentaires sur la croissance de la productivité, nous estimons la relation entre les taux de postes vacants et l'indicateur de pénurie de compétences par industrie utilisée dans le rapport Compétences et productivité. Cependant, nous n'avons recours à l'indicateur de pénurie de compétences qu'à partir de 2011. Si le recours à la part des salaires plutôt que l'emploi comme outil de pondération nous permet de révéler l'effet sans doute plus important des pénuries de travailleurs qualifiés sur la productivité, nous ne tenons pas compte du fait que certaines professions contribuent peut-être à des chaînes d'approvisionnement plus longues et qu'en créant des goulets d'étranglement, ces professions peuvent avoir de vastes répercussions sur la productivité globale.

Enfin, nos estimations des effets sur la productivité offrent un instantané dans le temps. Les déséquilibres en matière de compétences et de main-d'œuvre peuvent encourager les entreprises à se tourner vers le capital, ce qui peut être avantageux pour la productivité à long terme. En outre, nous ne tenons pas compte des coûts d'opportunité éventuels liés à la correction des déséquilibres de compétences dans une profession donnée par rapport à une autre.

Annexe B

Bibliographie

Conference Board du Canada, Le. *Cesser de penser en termes de col bleu et de col blanc : Une approche fondée sur les compétences pour établir des groupes d'emplois au Canada,* Ottawa : CBdC, consulté le 3 août 2022, https://www.conferenceboard.ca/product/cesser-de-penser-en-termes-de-col-bleu-et-de-col-blanc-une-approche-fondee-sur-les-competences-pour-etablir-des-groupes-demplois-au-canada/.

—. *Compétences et productivité : Quelles pénuries de compétences influent sur la productivité canadienne?* Ottawa : CBdC, 15 août 2024, https://www.conferenceboard.ca/product/competences-et-productivite_aout2024/.

Emploi et Développement Social Canada. *Évaluation du programme de reconnaissance des compétences de titres étrangers, Emploi et Développement Social Canada,* juin 2020, https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/foreign-credential-recognition-program/evaluation-foreign-credential-recognition-program-FR.pdf.

—. « Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers », Emploi et Développement social Canada, 9 mars 2023, https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reconnaissance-titres-competences-etrangers.html.

Gouvernement du Canada. « Bienvenue au Système d'information sur les professions et les compétences », s.d., consulté le 20 février 2025, https://noc.esdc.gc.ca/Oasis/OasisWelcome.

Immigrations, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Plan ministériel d'Immigration, Réfugiés et Citoyennenté Canada* 2023-2024, 2023, https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/pub/dp-pm-2023-2024-fra.pdf.

Métiers spécialisés Ontario. *Tableau des faits saillants concernant les programmes d'apprentissage,* Métiers spécialisés Ontario, août 2024, https://www.skilledtradesontario.ca/wp-content/uploads/2024/09/Apprenticeship-Programs-Chart-FR-09.06.24.pdf.

Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, « Formation d'infirmière », s.d., consulté le 19 septembre 2024, https://cno.org/inscrivez-vous-aupres-de-lordre/criteres-dadmissibilite/etudes-en-sciences-infirmieres?l=fr-ca/.

Professional Engineers Ontario. *Applicant Guide: Navigating Competency-Based Assessment, Professional Engineers Ontario,* novembre 2024, https://www.peo.on.ca/sites/default/files/2023-06/CBAGuide.pdf.

Statistique Canada. « Le Canada est en tête des pays du G7 pour ce qui est de la main-d'œuvre la plus scolarisée, grâce aux immigrants, aux jeunes adultes et à un solide secteur collégial, mais il subit des pertes importantes de titulaires de certificats d'apprenti dans les principaux domaines de métiers », Statistique Canada, 30 novembre 2022, https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221130/dq221130a-fra.htm.

—. *Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2024,* Statistique Canada, 18 juin 2024, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-514-g/75-514-g2024001-fra.htm.

—. « Demande spéciale d'ADTR au Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) », Statistique Canada, 27 novembre 2024.

—. Tableau 14-10-0023-01, « Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000) », Statistique Canada, 24 janvier 2025, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002301&request_locale=fr.

—. Tableau 17-10-0040-01, « Estimations des composantes de la migration internationale, trimestrielles », Statistique Canada, 17 décembre 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1710004001&request_locale=fr.

—. Tableau 36-10-0104-01, « Produit intérieur brut, en termes de dépenses, Canada, trimestriel », Statistique Canada, 29 novembre 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610010401&request_locale=fr.

—. Tableau 37-10-0193-01, « Taux de certification, de persévérance et d'abandon des apprentis nouvellement inscrits, au cours de la durée du programme et au cours d'une période équivalente à 1,5 fois et à 2 fois la durée du programme », Statistique Canada, 14 juin 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710019301&request_locale=fr.

—. Tableau 98-10-0403-01, « Profession, selon le principal domaine d'études (détaillé, code à quatre chiffres) : Canada », Statistique Canada, 30 novembre 2022, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810040301&request_locale=fr.

—. Tableau 98-10-0441-01, « Situation d'activité, selon la période d'immigration, la catégorie d'admission, le plus haut niveau de scolarité et le lieu des études, pour les immigrants arrivés au Canada en 1980 ou après : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties », Statistique Canada, 4 octobre 2023, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810044101.

Remerciements

Ce rapport a été préparé grâce au soutien financier du Centre des Compétences futures. Le Conference Board du Canada est fier d'être un partenaire de recherche au sein du consortium du Centre des Compétences futures. Pour de plus amples renseignements sur le Centre, veuillez consulter son site Web à fsc-ccf.ca.

Il faut la participation de toute une équipe pour mener à bien une recherche de qualité. Nous remercions les nombreux employés du Conference Board du Canada dont l'expertise et les contributions ont permis de réaliser cette recherche. Richie Evans, économiste principal, M.A., a conçu cette recherche. Moein Amini, économiste principal, M.A., a rédigé le présent document. Michael Burt, vice-président, M.A.; Tony Bonen, directeur exécutif, Ph. D.; Annep-Lore Fraikin, directrice associée, Ph. D.; Brittany Feor, économiste principale, M.A., ont formulé des suggestions et commentaires sur le document. Nous remercions Fabien Forge, scientifique des données, Ph. D., pour ses conseils et ses commentaires sur le cadre et les méthodologies utilisés. Le design de ce document d'analyse a été réalisé par Natasha Delrosario, designer graphique.

Nous remercions également les membres du comité consultatif de la recherche qui nous ont conseillé sur l'approche proposée, ont relu le présent document et nous ont fait part de leurs commentaires :

- **Paul Holba,** vice-président principal, Placements Empire Vie Inc.
- **Robin Shaban,** Ph. D., associée principale, Robin Shaban Consulting
- **Andrew Sharpe,** Ph. D., directeur général, Centre for the Study of Living Standards
- **Steven Tobin,** expert du marché du travail, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique
- **Sara Tune,** directrice de l'Économie du travail, Ministère des Finances de l'Ontario
- **Viet Vu,** responsable de la recherche économique, The Dais à l'UMT

En mode solutions : Remédier aux graves pénuries de compétences dans les domaines de la santé, des métiers et des technologies au Canada
Le Conference Board du Canada

Pour citer ce rapport : Conference Board du Canada, Le. *En mode solutions : Remédier aux graves pénuries de compétences dans les domaines de la santé, des métiers et des technologies au Canada,* Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2025.

Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Le Conference Board du Canada assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

Agent d'accessibilité, Le Conference Board du Canada
Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262
Courriel : accessibility@conferenceboard.ca

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028

Le Conference Board du Canada

AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Le Conference Board du Canada, une marque déposée de The Conference Board, Inc.

Des idées qui résonnent ...

Le Conference Board du Canada

Publication P-01324-K2T5B3
Prix : gratuit

conferenceboard.ca