Le Bulletin du CETECH
Centre d'étude sur l'emploi et la technologie

Volume 6 - Numéro 1
Printemps 2004

Changements démographiques et flexibilité du marché du travail : y-a-t-il lieu de s'en préoccuper?

Par Gabriel Laroche, économiste

Si l'on se fie au discours ambiant, l'on est entré depuis belle lurette dans l'ère de la précarisation du marché du travail[1], laquelle d'ailleurs ne saurait aller qu'en s'accroissant. Dans les milieux concernés par l'insertion professionnelle, il est coutume de répéter sur tous les tons que l'emploi stable et durable est de plus en plus une chose du passé, que les jeunes doivent se préparer à plusieurs carrières successives et à changer souvent d'employeur au cours de leur vie active. Les profonds changements technologiques, les adaptations causées par l'avènement du libre-échange, les restructurations d'entreprises, souvent accompagnées de mises à pied massives, qui ont marqué les deux dernières décennies et qui ont souvent retenu l'attention des médias et du grand public, ne manquent pas d'accréditer, à première vue, cette vision courante du marché du travail. Récemment encore, les pertes abruptes d'emplois et les disparitions d'entreprises qui ont suivi la débâcle boursière dans les technologies d'information, sont venues renforcer cette impression de précarité croissante du marché du travail.

D'autre part, les analystes du marché du travail savent que le vieillissement de la main-d'œuvre qui est déjà en cours, même s'il n'a pas encore atteint son apogée, demeure un facteur de stabilité des emplois, sinon d'une certaine rigidité du marché du travail. Les travailleurs âgés sont naturellement moins portés à changer d'emploi volontairement, ce qui avec leur nombre croissant devrait avoir un impact sur la flexibilité et le dynamisme du marché du travail. Or comme la flexibilité, règle générale, favorise la mobilité des travailleurs, et une meilleure allocation de ressources, un marché du travail plus ou moins flexible n'est pas sans consé-

Changements démographiques et flexibilité du marché du travail : y-a-t-il lieu de s'en préoccuper? 1
L'Indice des possibilités d'emploi hautement qualifié au Québec (IPEHQ) 8
Les Québécoises dans l'économie du savoir : où sont-elles, combien sont-elles? 9
Perspectives du marché du travail : aperçu sur la méthodologie 15
Les nouvelles du CETECH 17

Québec

quence au plan de la productivité et de l'aptitude à intégrer de nouveaux venus. Afin de faire le point sur la situation, il nous est apparu intéressant d'examiner les données relatives à la durée des emplois recueillies dans le cadre de l'enquête sur la population active (EPA), sur une période suffisamment longue (les vingt-cinq dernières années), pour détecter les changements survenus dans ce domaine et en apprécier les implications.

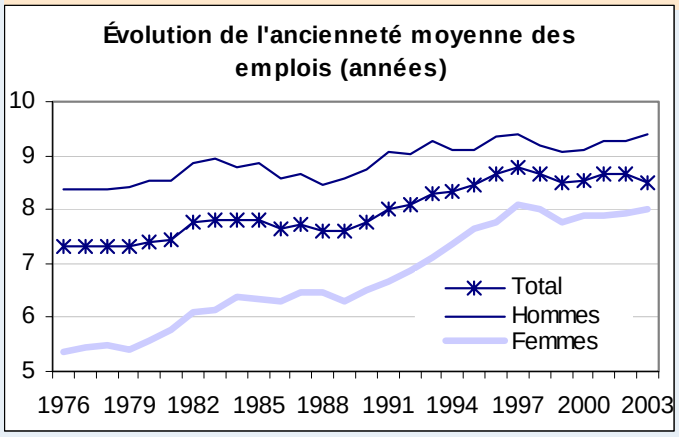
L'ancienneté moyenne des emplois, de même que la proportion des emplois de longue durée, ont augmenté au Québec au cours des 25 dernières années, contrairement à ce que l'opinion courante pouvait laisser présager

Le graphique 1 nous montre l'évolution de l'ancienneté moyenne des emplois depuis les 25 dernières années environ. La première constatation que l'on doit faire, c'est que, contrairement à ce que le discours sur la précarisation pouvait laisser présager, l'ancienneté moyenne des emplois a été plutôt à la hausse durant la période, avec des fluctuations conjoncturelles auxquelles on doit normalement s'attendre. L'ancienneté moyenne des emplois a tendance en effet à augmenter lors des récessions et à diminuer lors des périodes de reprise. Lors d'une récession, les plus récemment embauchés perdent d'abord leurs emplois, faisant augmenter la moyenne d'ancienneté de ceux qui sont restés. Au contraire, lors d'une reprise, on engage de nouveaux travailleurs qui font baisser la moyenne de l'ensemble. On peut retracer cette situation dans le graphique 1, notamment lors de la récession de la première moitié des années 90 suivie de la grande reprise que l'on sait. Sur l'ensemble de la période (1976-2003), l'ancienneté moyenne a gagné 1,2 année, pour se situer à 8,5 années en 2003, grâce surtout aux femmes, comme nous le verrons plus loin de façon plus détaillée.

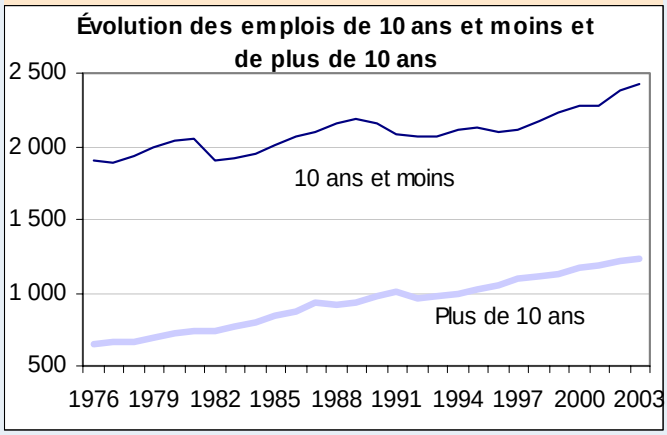
Plus encore que l'ancienneté moyenne, l'évolution des emplois de longue ancienneté et ceux de moindre ancienneté nous permet de mieux apprécier les changements survenus dans la stabilité des emplois. Les emplois de plus de 10 ans n'ont cessé d'augmenter durant toute la période, passant de 646,9 milliers à 1 229 milliers pour une augmentation de 90,2 % , alors que les emplois de 10 ans et moins n'ont connu qu'une croissance de 27,2 %. Cette évolution a eu pour conséquence que la part de la première catégorie est de 25,4 % à 33,7 % durant la période. On constate aussi que l'évolution des emplois de plus de 10 ans est lisse et constante alors que, les emplois de moindre durée est plus inégale et est plus sujette aux fluctuations de la conjoncture.

Ainsi donc et contrairement ce à quoi on aurait pu s'attendre, si l'on se fie au discours dominant de la

Graphique 1



Graphique 2



précarisation croissante et généralisée du marché du travail, la stabilité des emplois se serait renforcée de façon constante. Pour reprendre les catégories de certaines approches dualistes du marché du travail, basé d'un côté, sur l'existence d'un noyau dur et stable d'emplois de qualité et bien rémunérés, (le marché primaire ou supérieur) et, de l'autre, sur l'existence d'une grande périphérie formée d'emplois et de stabilité et de qualité moindres, (domaine du marché secondaire), on pourrait dire que sur toute la période considérée, le marché primaire s'est constamment renforcé aux dépens du marché secondaire.

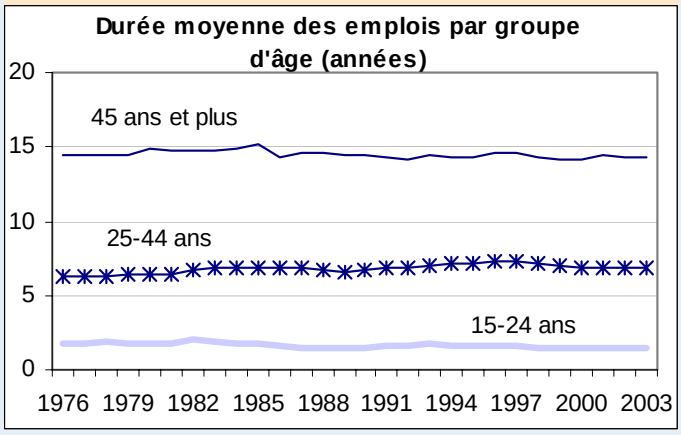
Plus encore que le vieillissement, les femmes ont été la source principale de l'augmentation de la stabilité des emplois

Comment expliquer cette situation? Un premier facteur réside à n'en pas douter dans les changements survenus dans la composition par âge de la main-d'œuvre. En 1976, les travailleurs âgés de 45 ans et plus représentaient 26,6 % de l'emploi total, alors que 25 ans plus tard, en 2003, le poids de ce même groupe était passé à 36,21 %. Or l'ancienneté des emplois détenus par des travailleurs qui ont une longue histoire d'emploi est en général plus élevée que ceux qui ont une histoire plus courte, ainsi qu'on peut le constater au graphique 3. Par exemple, les travailleurs de 45 ans et plus occupaient leurs emplois depuis 14,3 années en moyenne en 2003, alors que ceux du groupe de 25-44 ans avaient une ancienneté d'emploi plus de deux fois moindre (6,8 années) à la même date. On remarquera que ces durées n'avaient pratiquement pas varié en 25 ans.[2]

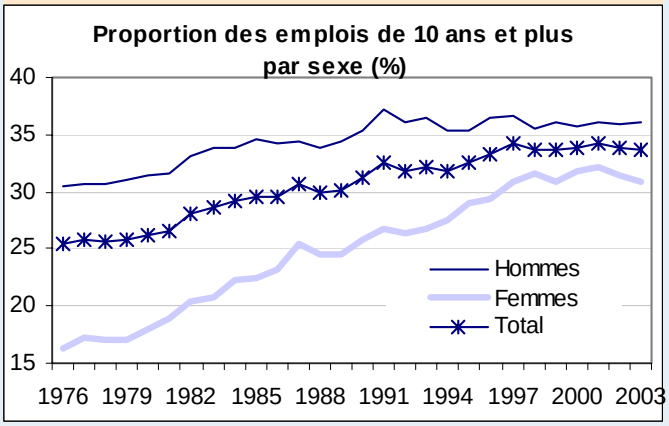
Un deuxième facteur et non le moindre, nous est fourni par l'examen de la ventilation selon le sexe de la croissance des emplois de longue durée, telle qu'elle figure au graphique 4. Manifestement si les emplois de longue durée ont augmenté beaucoup durant la période, c'est surtout à cause des femmes qui ont connu une croissance beaucoup plus importante que les hommes dans le groupe d'âge où l'ancienneté des emplois est élevée. Cela explique que de 1976 à 2003, la proportion des emplois de 10 ans et plus est passée chez les hommes de 30,4 % à 36 %, alors que chez les femmes, il a presque doublé passant de 16,2 % à 30,4 %. (Pour être plus précis la proportion des emplois masculins de plus de 10 ans a connu de la croissance jusqu'en 1990, et elle s'est, par la suite, stabilisée.)

Cette croissance différenciée selon le sexe de l'emploi de longue durée est mise en évidence encore davantage dans le graphique 5. Au total, les emplois masculins de plus de 10 ans ont été multipliés par 1,5 entre 1976 et 2003, ce qui est une progression modeste en comparaison de la

Graphique 3



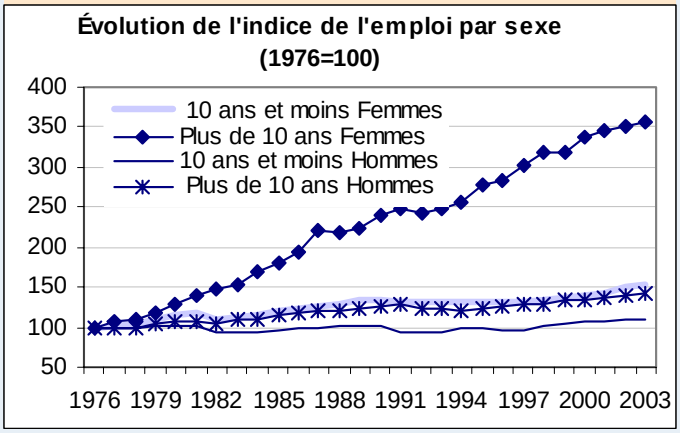
Graphique 4



progression spectaculaire enregistrée chez les femmes qui ont multiplié leur nombre par 3,5.

Cette situation est la conséquence de l'accroissement soutenu du taux d'activité des femmes en raison de l'amélioration de la protection sociale et de leur avancée massive dans la scolarisation supérieure (ainsi que nous l'avons amplement établi ailleurs). Cette scolarité accrue les a rendues aussi de plus en plus aptes à occuper des emplois hautement qualifiés, généralement plus stables et plus intéressants que les emplois moins qualifiés.

Graphique 5



En somme, la progression des femmes dans les emplois de longue durée est un autre aspect de la convergence de l'expérience des femmes et des hommes sur le marché du travail, laquelle constitue le phénomène majeur qui, depuis quarante ans, n'a pas cessé de le transformer sur tous les plans (participation à la main-d'oeuvre, accès aux emplois hautement qualifiés, rémunération, etc.).

En ce qui concerne la progression des femmes dans les emplois hautement qualifiés, à défaut de données portant sur la période entière considérée, on peut constater que de 1987 à 2002, elle a été de 62 % environ, soit plus du double de celui des hommes, ainsi qu'on peut le constater au tableau 1. (Pour une vue plus complète et bien documentée de la place des femmes dans les emplois hautement qualifiés, voir l'article de ma collègue, Marie Hélène Saint-Pierre, dans ce même bulletin)

On retiendra donc que le vieillissement de la main-d'œuvre, combiné à l'avènement en grand nombre d'une nouvelle génération de femmes de plus en plus scolarisées dans des emplois de qualité, constituent sans aucun doute les facteurs principaux d'explication de l'augmentation de la part des emplois de longue durée durant les 25 dernières années. Mais cela n'élimine pas le fait que les changements technologiques et les restructurations d'entreprise ont été des réalités indéniables durant les deux dernières décennies, et dont on s'attend que leur impact soit plutôt négatif sur la durée moyenne des emplois. Si ce phénomène n'a pas eu d'effet global perceptible, c'est que probablement, la part la plus importante de l'adaptation au changement technologique s'est faite à l'intérieur des entreprises elles-mêmes. Selon cette hypothèse, l'adaptation technologique ne laisse pas de trace dans les statistiques sur

Tableau 1 Taux d'augmentation des emplois hautement qualifiés (1987-2002)

	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)
Cadres supérieurs et autres cadres	11	51	21
Professionnels gestion des affaires/finances	12,8	91,9	44,6
Sciences naturelles et apparentées	68,8	145,4	80,6
Professionnels des soins de santé	6,7	1,7	3,2
Sciences sociales, administration publique, enseignement et religion	12,3	92,3	52
Arts, culture, sports et loisirs	32,8	61	45,9
Professions hautement qualifiées (total)	26,1	61,6	39,7

N.B. : Les emplois hautement qualifiés s'entendent au sens habituellement utilisé par le CETECH, c'est-à-dire des emplois dont l'obtention requièrent ordinairement un diplôme universitaire ou collégial).

l'ancienneté des emplois à cause de la définition même de cette dernière. En effet, l'ancienneté des emplois se définit par rapport à l'identité de l'employeur. C'est la conservation du lien d'emploi qui détermine l'ancienneté de l'emploi, même si ce dernier a substantiellement changé dans ses tâches, son fonctionnement et son organisation.

Typique de cette adaptation technologique interne est la disparition presque totale, par exemple, des caissières de banque au profit de leur recyclage dans des postes liés aux technologies d'information, voire dans des postes de conseillères à la clientèle. Il s'agit là d'une opération majeure d'adaptation aux changements technologiques parmi les plus importants qui aient affecté le monde du travail, et qui n'aura eu aucun impact négatif sur l'ancienneté des emplois, parce que les caissières, malgré le changement drastique qu'a connu leur emploi, ont continué de travailler pour le même employeur. Il en est de même d'autres professions comme les secrétaires-dactylographes dont l'emploi a été transformé avec la généralisation de l'ordinateur personnel et dont les effectifs ont connu une réduction significative depuis deux décennies, sans passer pour cela par des opérations généralisées de mises à pied, grâce au recyclage dans d'autres emplois de bureau.

À l'opposé d'une telle situation, se trouve le phénomène de l'impartition.[3] Dans ce dernier cas, les emplois sont restés inchangés pour l'essentiel dans leurs tâches, mais les travailleurs se trouvent à avoir changé d'emploi en changeant d'employeur. En ce qui concerne les opérations de licenciement massif, il faut croire en définitive que leur impact médiatique a été quelque peu disproportionné par rapport à leur importance quantitative réelle. Étant donné les résultats observés sur l'évolution de la durée globale des emplois durant la période considérée, il semble que le premier cas de figure (adaptation technologique interne) l'a emporté sur le second et le troisième (impartition et licenciements).

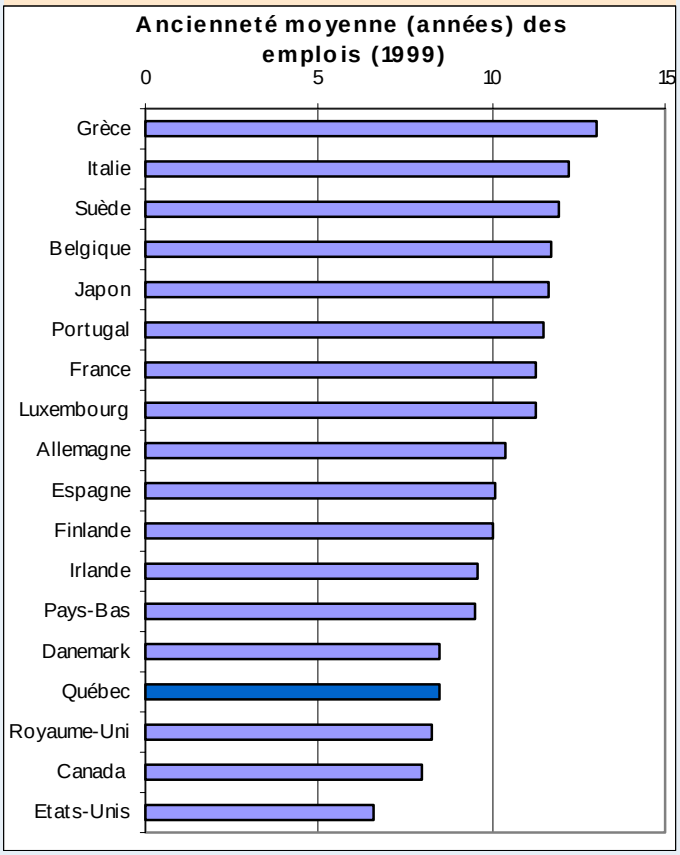
Le Québec occupe une position intermédiaire entre les pays européens et l'Amérique du Nord en ce qui concerne l'ancienneté moyenne des emplois et la flexibilité du marché du travail

Qu'en est-il de la situation comparative du Québec avec d'autres économies de pays industrialisés? L'ancienneté moyenne des emplois au Québec (8,7 ans) est nettement inférieure à celle des pays européens en général (à deux ou trois exceptions près) et à celle du Japon, mais nettement supérieure à celle des États-Unis (6,6 ans) qui battent le record de courte durée dans les pays industrialisés. Notons que la moyenne canadienne, en ce domaine est proche de celle du Québec et inférieure à celle-ci d'une demi-année à peine (voir graphique 6 à la page suivante).

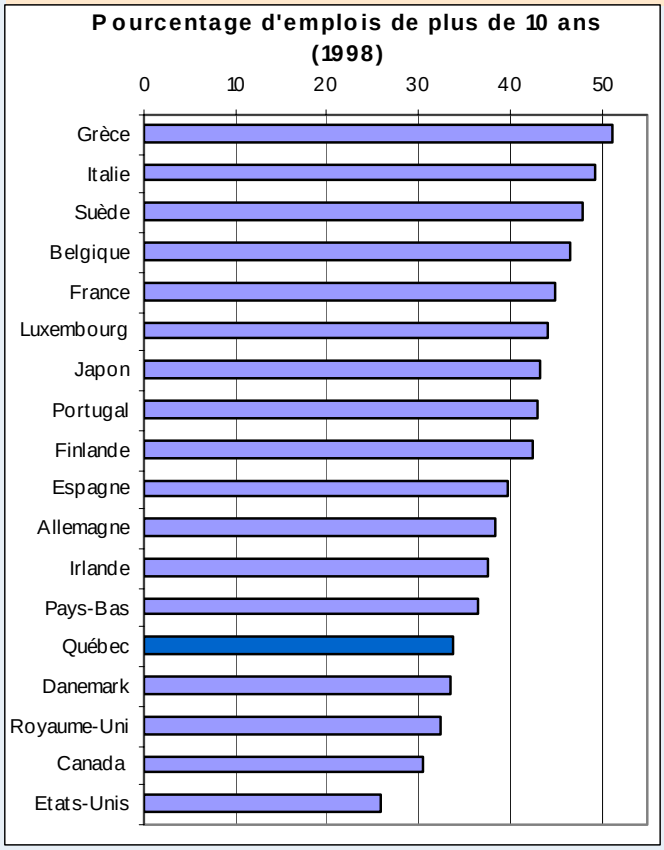
En ce qui concerne le pourcentage des emplois de longue durée, on observe une situation analogue. Avec une proportion de 33,7 %, des emplois de plus de 10 ans, le Québec se trouve devancé de bien loin par des pays européens comme l'Italie (49,2 %), la France (45 %) et par le Japon (43,2 %). Mais il se trouve bien en avant des États-Unis, qui avec une proportion de 25 % seulement, ferment la marche des pays industrialisés. Ici encore, le Canada, tout en se distinguant des blocs européen, japonais et américain, affiche une proportion d'emplois de longue durée moins élevée que celle du Québec (voir graphique 7 à la page suivante).

Ces constats reflètent la situation traditionnelle des marchés du travail de ces différents blocs. Par opposition à la stabilité, sinon la rigidité des marchés du travail européens, les marchés du travail de l'Amérique du Nord se sont toujours signalés par une plus grande flexibilité et un grand dynamisme, permettant une adaptation plus facile et un chômage de longue durée considérablement moins important.

Graphique 6



Graphique 7



Source : BIT, Revue internationale du Travail, vol. 139, Nº 4. Les données sur l'ancienneté moyenne de l'Allemagne, du Danemark , des États-Unis et du Japon datent de1998. Celles concernant le Canada et le Québec proviennent de Statistique Canada.

On peut constater en effet au tableau 2 que les marchés du travail de plus grande stabilité (ancienneté des emplois plus élevée et proportion d'emplois de longue durée plus élevée), s'accompagnent d'un chômage de longue durée beaucoup plus important. Il convient de noter à cet égard l'importance mineure du chômage de longue durée qui caractérise le Québec, le Canada et les États-Unis, par rapport aux pays européens. Il faut cependant rappeler qu'en ce qui concerne les États-Unis, les travailleurs évoluent, par rapport aux pays européens, dans un environnement institutionnel très différent où la parcimonie des mesures sociales induit une forte incitation à la réduction de la durée du temps de chômage. (Le Québec et le Canada sont dans une situation intermédiaire sur ce plan).

Tableau 2 Durée du chômage dans des pays d'Europe et de l'Amérique du Nord (en % du chômage total, 2002)

	6 mois et plus (%)	12 mois et plus (%)
Italie	75,7	59,2
Belgique	67,3	49,6
Allemagne	64,8	47,9
Espagne	59,2	40,2
Union européenne	59,0	41,4
France	53,4	33,8
Japon	49,0	30,8
Royaume-Uni	38,8	23,1
Suède	36,2	21,0
Danemark	33,3	19,7
Québec	21,0	13,0
Canada	18,7	9,7
États-Unis	18,3	8,5

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, 2003.

En termes de perspectives, la stabilité des emplois devrait continuer de se renforcer et nourrir certaines préoccupations pour ce qui concerne la flexibilité, la productivité et l'aptitude du marché du travail à intégrer les jeunes finissants et les nouveaux venus

En termes de perspectives tout porte à croire que la stabilité des emplois devrait aller en se renforçant durant les deux prochaines décennies au Québec. Les mêmes facteurs qui avaient contribué à cette situation devraient continuer d'influer à la hausse sur la stabilité des emplois, soit, d'une part, la poursuite du vieillissement de la main-d'œuvre et, d'autre part, la poursuite des effets de la féminisation du marché du travail particulièrement dans les emplois qualifiés.

En ce qui concerne le vieillissement, le poids de la main-d'œuvre âgée continuera d'augmenter. En 2003, la tranche du groupe des 45-64 ans représentait 38 % de la population totale d'âge actif (15-64 ans), alors que ce même groupe d'âge devrait représenter près de 44 % de cet ensemble en 2021, si l'on tient compte des prévisions démographiques de l'Institut de la statistique du Québec. Or, nous savons que les travailleurs plus âgés ont tendance à avoir une ancienneté d'emploi beaucoup plus élevée en moyenne que les travailleurs plus jeunes (voir graphique 3 plus haut). On comprend que, dans ces conditions, l'ancienneté moyenne des emplois ne peut qu'augmenter, de même que la proportion des emplois de longue durée.

En ce qui concerne la stabilité des emplois féminins, elle continuera de converger vers le modèle masculin. Le rattrapage constaté durant les 25 dernières années (voir graphique 4), alors que la proportion des emplois féminins de 10 ans et plus doublait pour se rapprocher substantiellement de la proportion correspondante des emplois masculins, devrait continuer durant les prochaines années, selon toute vraisemblance. Il n'est même pas interdit de penser que la proportion des emplois féminins de plus de 10 ans pourrait surpasser celle des hommes, étant donné la présence désormais majoritaire des femmes dans tous les domaines d'études universitaires à l'exception des sciences appliquées, ces études ouvrant en général la porte à des emplois stables de grande qualité.

Conclusion

La stabilité des emplois devrait donc continuer de se renforcer durant les deux prochaines décennies, et l'on sait par l'expérience européenne notamment qu'elle pourrait toucher une proportion substantiellement accrue des emplois. Ce n'est pas une chose négative en soi pour le travailleur, mais pour le marché du travail pris globalement, cela implique a priori une flexibilité et un dynamisme moindres qui pourraient entraîner certaines conséquences peu désirables en termes d'augmentation du chômage de longue durée et de plus grandes difficultés pour l'insertion des jeunes et des immigrants sur le marché du travail, surtout si la croissance économique se trouvait significativement réduite par suite de l'accroissement des coûts sociaux et d'une performance insuffisante de la productivité. Mais là encore, on doit se rappeler que le marché du travail du Québec évolue dans un environnement institutionnel un peu moins rigide qu'en Europe (que l'on pense par exemple aux lois très restrictives encadrant les licenciements dans certains pays européens).

D'un autre côté et si notre hypothèse est juste, la possibilité pour la flexibilité interne de se substituer dans beaucoup de cas à la flexibilité externe, prouve qu'une stabilité accrue de l'emploi n'est pas incompatible avec la capacité d'adaptation à l'innovation technologique et organisationnelle au sein des entreprises et des organisations. À cet égard, on gagne à miser en termes de politique, sur les facteurs qui tendent à avoir un impact

positif sur le potentiel d'adaptation d'entreprises et des travailleurs, tels qu'un bon niveau de scolarité des employés, des entreprises d'une certaine taille, la généralisation de la formation au sein des entreprises, et de façon plus générale des directions d'entreprise axées sur la valorisation des ressources humaines.

En définitive donc, la situation n'est pas alarmante. Mais le défi posé au maintien du dynamisme du marché du travail par les changements démographiques inexorables que nous avons déjà commencé à vivre, nous invite à nous exercer à la vigilance et à rester attentif aux signes de changement qui pourraient se manifester.

Notes

[1] Dans son acception courante, la précarisation comprend plusieurs dimensions. Ici dans le texte elle est associée uniquement à la dimension touchant la durée des emplois.

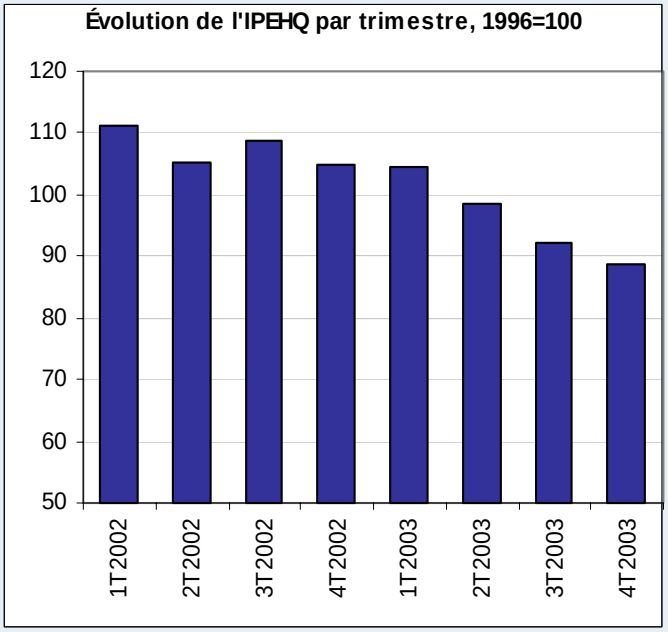
[2] On notera cependant qu'un découpage plus fin aurait fait ressortir certaines différences à l'intérieur des sous-groupes, comme celui de 55-64 ans qui a connu un recul de la durée des emplois à cause du phénomène de la retraite précoce qui a marqué les deux dernières décennies.

[3] Prise en charge par la sous-traitance de certaines fonctions de l'entreprise, comme l'informatique ou la fabrication de composantes entrant dans le produit final.

L'Indice des possibilités d'emploi hautement qualifié au Québec (IPEHQ) : pour mieux suivre l'évolution de l'emploi hautement qualifié

L'IPEHQ renseigne, à chaque trimestre, sur l'évolution de la demande de travail hautement qualifié par l'entremise des intentions d'embauche des employeurs. Il est établi à partir du nombre d'offres d'emploi hautement qualifié publiées dans les journaux. Il constitue un indicateur de la direction que peut prendre cette variable, sans pour autant permettre le dénombrement exact des postes vacants à un moment donné. Cet outil se veut également un indicateur pour tous les acteurs (travailleurs, entreprises, services gouvernementaux, etc.) de l'état du marché du travail pour cette catégorie de main-d'œuvre.

L'IPEHQ est établi à partir d'une année de référence, que nous avons choisie comme étant 1996 (1996 = 100). Au quatrième trimestre de 2003, il se situait à 88,7 en baisse de 3,9 % par rapport au troisième trimestre de cette même année. Sur une base annuelle, soit par rapport au quatrième trimestre de 2002, on note une diminution des possibilités d'emploi pour les travailleurs hautement qualifiés de l'ordre de 15 %.



En plus de suivre l'évolution de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée d'un trimestre à l'autre, l'IPEHQ nous permet de tracer un portrait de cette dernière, et ce, tant du point de vue des niveaux que des genres de compétences. Pour de plus amples informations à ce sujet, nous invitons le lecteur à consulter le site Web du CETECH à l'adresse suivante :

http://www.cetech.gouv.qc.ca/site/francais/IPEHQ.asp

Les Québécoises dans l'économie du savoir : où sont-elles, combien sont-elles?

Par Marie Hélène Saint-Pierre, agente de recherche

Au cours du dernier quart de siècle, les femmes ont été de plus en plus nombreuses à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir durant toute leur vie active. Leur taux d'activité est ainsi passé de 41 % en 1976 à 60 % en 2003; il reste cependant encore largement en deçà de celui des hommes qui s'établit à 73 % en 2003. Parallèlement, les femmes ont poursuivi leur avancée au chapitre de la scolarisation de niveau supérieur. En 2001, elles ont obtenu plus de la moitié des diplômes universitaires, sauf au doctorat[1]; au collégial, elles reçoivent environ 60 % des diplômes de la formation technique depuis les années 1990.

L'afflux d'une main-d'œuvre de plus en plus scolarisée, combiné à l'essor des technologies et à la propagation de leur utilisation, a contribué à modifier la structure du marché du travail. L'emploi hautement qualifié, c'est-à-dire nécessitant habituellement une formation de niveau universitaire ou collégial et regroupant des postes de cadres, de professionnels et de techniciens de niveau collégial[2], a ainsi augmenté au cours des quinze dernières années. Au Québec, la part qu'il représente dans l'emploi total est passée de 30 % à la fin des années 1980 à environ 35 % depuis 1995[3].

Quelle place les femmes ont-elles prise dans cette progression du Québec vers une économie de plus en plus axée sur le savoir? C'est ce à quoi essaiera de répondre cet article en dressant le portrait de l'évolution de la participation des femmes à l'emploi hautement qualifié au cours de la dernière décennie. Pour ce, une double lecture sera faite. Il s'agira d'abord d'établir la composition interne de l'emploi féminin hautement qualifié (au regard des niveaux de compétence ou des domaines d'activité) et de la mettre en parallèle à celle des hommes; il s'agira ensuite d'examiner la représentation féminine, c'est-à-dire la proportion de femmes dans diverses catégories de l'emploi hautement qualifié. Enfin, une esquisse de l'avenir prévisible sera présentée sur la base de l'examen de la structure générationnelle actuelle de la main-d'œuvre féminine hautement qualifiée.

Les femmes, presque aussi nombreuses que les hommes dans l'emploi hautement qualifié

L'augmentation récente de l'emploi hautement qualifié a profité aux deux sexes, mais davantage aux femmes. Alors que les femmes occupaient 44 % de tous les emplois hautement qualifiés en 1991, leur contribution est passée à 46 % en 1996, puis à 49 % en 2001. De plus, en 2001, on compte une part plus importante d'effectifs hautement qualifiés parmi les travailleuses (39 %) que parmi les travailleurs (36 %).

Occupant près de la moitié des emplois hautement qualifiés en 2001, les femmes se répartissent toutefois différemment des hommes quand on considère le niveau de compétence de ces emplois. La population occupée féminine compte en effet une plus grande proportion de personnel professionnel et technique que celle des hommes, mais en contrepartie, elle continue d'enregistrer un déficit du côté des gestionnaires.

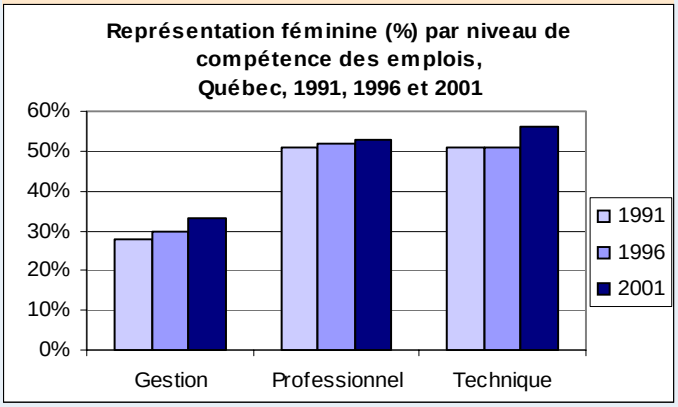
Tableau 1 Répartition (%) par sexe des emplois hautement qualifiés selon le niveau de compétence, Québec, 2001

Niveau de compétence	Femmes	Hommes
Gestion	17,4	34,3
Professionnel	47,7	39,5
Technique	34,8	26,1
Total hautement qualifié	100,0	100,0

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001.

Malgré la persistance en 2001 d'une composition de l'emploi différente selon le sexe, la représentation féminine n'en a pas moins progressé à tous les niveaux de compétence depuis 1991. La hausse est surtout notable dans les emplois de niveau technique (5,4 points de pourcentage), mais aussi, soit presque autant, dans les postes de gestion (4,6 points).

Graphique 1



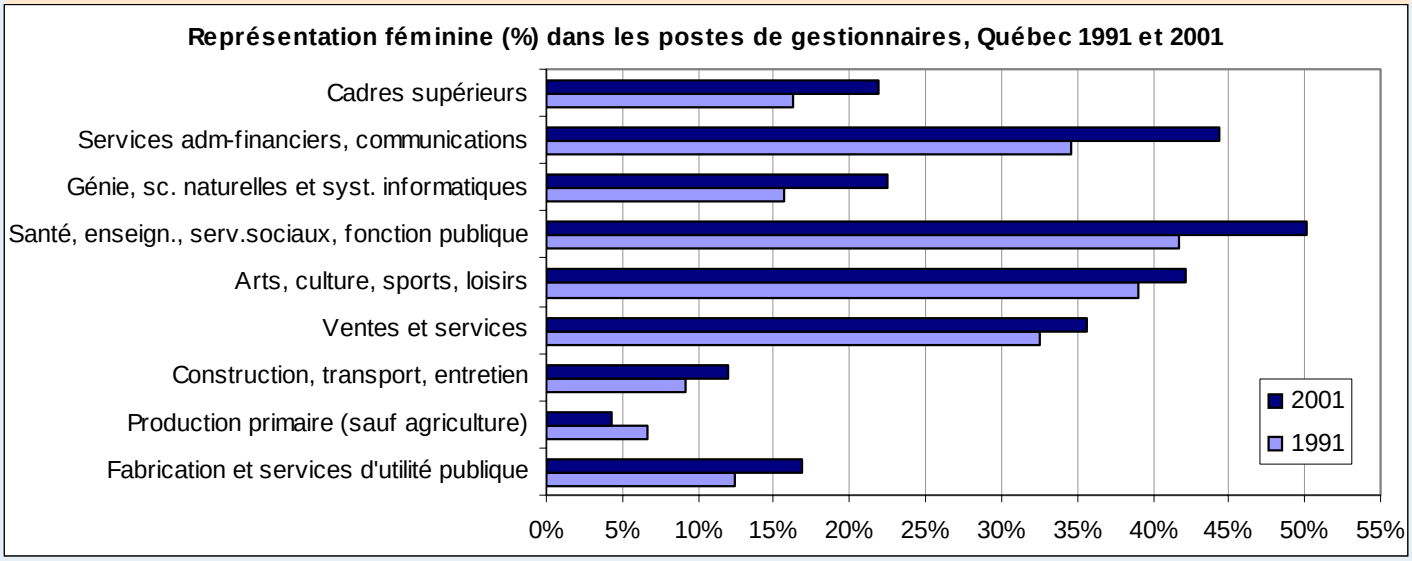
Sources : Statistique Canada, Recensements du Canada de 1991, 1996 et 2001.

La place des femmes dans les postes de gestion

On compte en 2001 deux fois plus d'hommes que de femmes parmi les gestionnaires. Chez les deux sexes toutefois, le domaine de la vente et des services, tout particulièrement le commerce de détail, occupe le plus grand nombre (45 % des femmes et 40 % des hommes). Autrement, on trouve des femmes gestionnaires surtout dans les services administratifs, financiers et des communications (22 %) et, dans une moindre mesure, dans le domaine de la santé, de l'enseignement, des services sociaux et de la fonction publique (11 %) ainsi qu'à des postes de cadres supérieures (10 %). Pour leur part, les hommes gestionnaires se répartissent plus diversement par domaine, notamment : cadres supérieurs (17 %), services administratifs, financiers et des communications (14 %), construction et transport, exploitation et entretien d'immeubles (9 %), fabrication et services d'utilité publique (8 %).

Si les femmes ne constituent encore que le tiers des gestionnaires en 2001, leur poids relatif a cependant augmenté depuis 1991, et ce, dans tous les domaines d'activité sauf dans celui de la production primaire (graphique 2). Ainsi, en 2001, les femmes occupent la moitié des postes de gestion dans le domaine de la santé, de l'enseignement, des services sociaux et de la fonction publique. Elles comptent également pour plus de

Graphique 2



Sources : Statistique Canada, Recensements du Canada de 1991 et 2001.

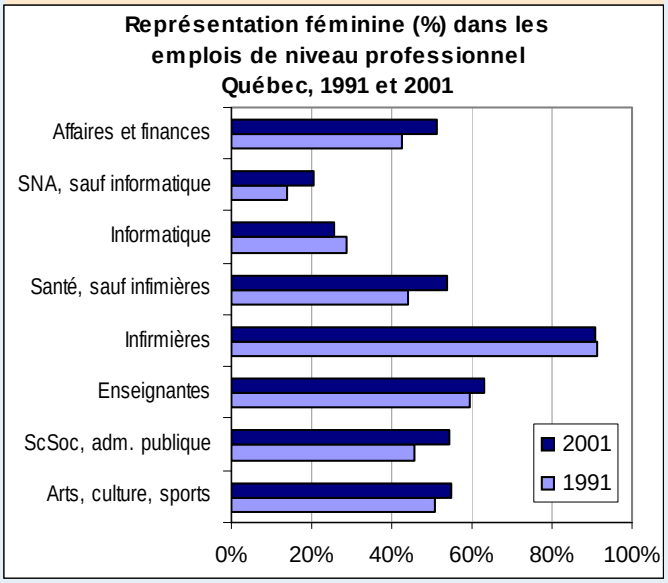
40 % des effectifs dans deux autres domaines : arts, culture, sports et loisirs (42 %) et services administratifs et financiers et des communications (44 %). Dans tous les autres domaines cependant, les femmes continuent d'être sous-représentées au sein des gestionnaires et parfois, très fortement.

La place des femmes dans les emplois de niveau professionnel

En 2001, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi de niveau professionnel et il y a à la fois des similarités et des différences entre les sexes quant aux professions exercées par les uns et les autres. Les femmes sont davantage infirmières (18 %) ou enseignantes (30 %), alors que le tiers des hommes sont concentrés dans l'exercice des professions reliées aux sciences naturelles et appliquées (SNA). Par contre, le reste des professionnels, tant du côté des hommes que des femmes, se distribue dans des proportions sensiblement équivalentes dans les autres domaines, que ce soit dans les affaires, les sciences sociales, les arts et la culture, et même dans le domaine de la santé si on fait exception des infirmières.

Entre 1991 et 2001, les femmes ont accru leur présence par rapport aux hommes dans la vaste majorité des groupes professionnels (graphique 3). Chez les infirmières cependant, la part des femmes, qui s'élevait déjà à 90 % en 1991, est demeurée relativement stable. Par contre, la proportion de femmes parmi les professionnels de l'informatique a légèrement reculé entre les deux recensements, passant de 29 % à 25 %. En 2001, on compte néanmoins quelque 5 000 femmes de plus qu'en 1991 qui occupent des emplois professionnels en informatique, mais ce nombre ne représente que 21 % des nouveaux emplois qui se sont ajoutés durant la période.

Graphique 3



Sources : Statistique Canada, Recensements du Canada de 1991 et 2001.

En 2001, les femmes constituent ainsi plus de la moitié des effectifs dans tous les groupes professionnels, sauf dans les professions des sciences naturelles et appliquées (y compris l'informatique). Par ailleurs, bien que dans son ensemble l'enseignement forme un groupe féminisé à près des deux tiers, un découpage plus fin montrerait que la représentation féminine décroît en fonction inverse de l'ordre d'enseignement : elle est de 86 % au préscolaire et primaire, de 54 % au secondaire, de 49 % au collégial et de 35 % au niveau universitaire.

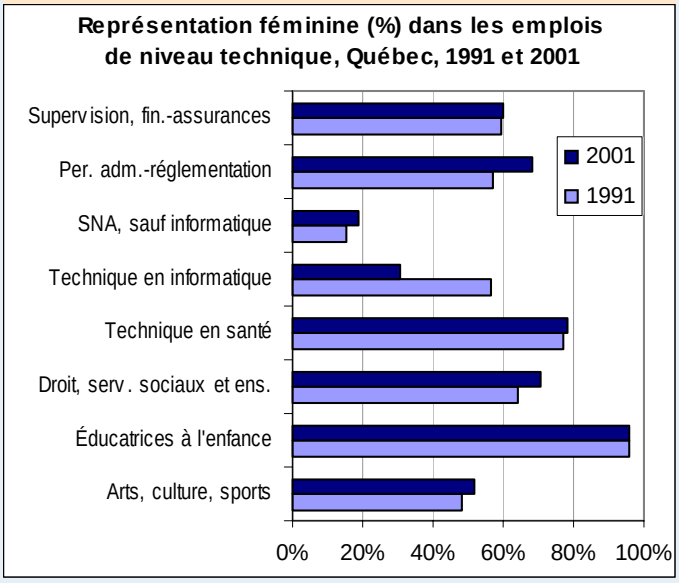
La place des femmes dans les emplois de niveau technique (collégial)

Dans les emplois de niveau technique, on compte également un plus grand nombre de femmes que d'hommes en 2001. La composition par sexe des effectifs selon le groupe professionnel y est cependant plus contrastée qu'elle ne l'est pour les emplois de niveau professionnel. Chez les hommes, la moitié des emplois sont exercés dans le domaine des sciences naturelles et appli-

quées, contre à peine 10 % chez les femmes. À l'inverse, près du tiers des femmes (30 %) exercent des professions techniques reliées au droit, aux services sociaux et à l'enseignement contre moins de 10 % des hommes, le contraste entre les sexes étant particulièrement marqué en ce qui concerne la profession d'éducatrice à l'enfance qui ne retient qu'une très faible proportion d'hommes. La propension à occuper un emploi de niveau technique en santé distingue également les sexes, alors que 16 % des femmes y travaillent contre seulement 6 % des hommes.

Entre 1991 et 2001, la représentation féminine a augmenté dans plusieurs professions de niveau technique, la hausse étant surtout notable au sein du personnel administratif et de réglementation ainsi que dans les emplois techniques associés au droit, aux services sociaux et à l'enseignement (à l'exclusion des éducatrices). Dans d'autres professions, la proportion de femmes s'est plutôt maintenue au même niveau comme on peut le voir au graphique 4. Enfin, tout comme dans les emplois de niveau professionnel, la part des femmes a diminué dans les emplois de niveau technique liés à l'informatique.

Graphique 4



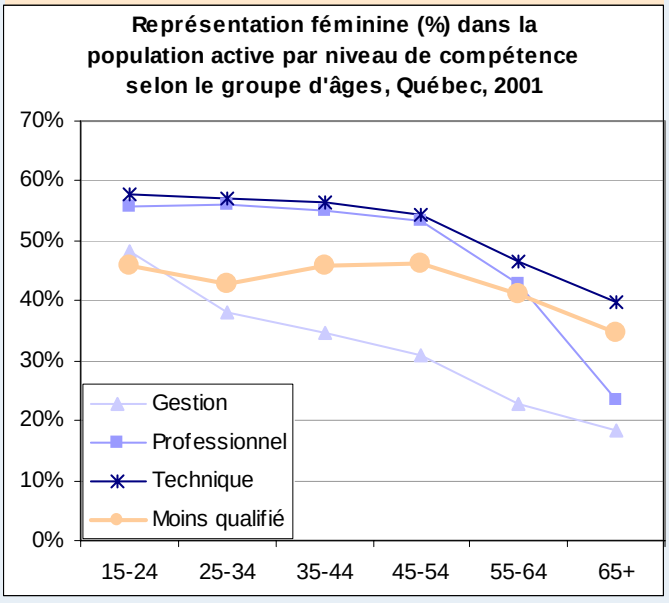
Sources : Statistique Canada, Recensements du Canada de 1991 et 2001.

Quelle perspective pour l'avenir?

Au sein de la population active[4] hautement qualifiée, les femmes sont globalement plus jeunes que les hommes. En 2001, l'âge moyen des femmes y était de 39,7 ans[5] comparativement à 42,1 ans pour les hommes. D'un point de vue générationnel, cela signifie que la proportion de femmes est d'autant plus élevée que la cohorte est récente. En effet, alors qu'elles constituent globalement 49 % des effectifs hautement qualifiés, les femmes en représentent 35 % chez les 55 ans et plus, 49 % chez les 35-55 ans et plus de la moitié, soit 54 %, chez les moins de 35 ans.

Bien que cette tendance d'une féminisation accrue allant de pair avec le rajeunissement soit observable pour tous les niveaux de compétence de la main-d'œuvre hautement qualifiée, le portrait est loin d'être uniforme comme on peut le voir au graphique 5.

Graphique 5



Source : Statistique Canada, Recensements du Canada de 2001.

Dans les postes de gestion, la tendance ressort clairement, le mouvement à la hausse d'une génération à l'autre y est bien dessiné et régulier :

plus elles sont jeunes, plus les femmes occupent une place accrue parmi les gestionnaires. Par contre, pour les professionnelles et les techniciennes, deux rythmes se dégagent. On voit d'abord que le phénomène de féminisation a été particulièrement accéléré d'une génération à l'autre jusqu'à la cohorte ayant 45-54 ans en 2001. Cette cohorte, qui avait entre 8 et 17 ans en 1964 au moment de la création du ministère de l'Éducation et de la démocratisation de l'éducation qui s'ensuivit, en a largement profité : elle a été la première à atteindre le point d'équilibre entre les sexes. Par la suite, le mouvement de féminisation, bien que se poursuivant, apparaît fortement ralenti au sein des cohortes plus récentes.

À titre comparatif, dans les emplois moins qualifiés, la part relative de la main-d'œuvre féminine est également plus élevée dans les générations plus jeunes qu'au sein des deux cohortes les plus anciennes (55 ans et plus) mais elle n'a pas atteint la parité entre les sexes. De plus, elle ne progresse pas au sein des cohortes plus jeunes, la tendance indiquant même une certaine diminution.

La féminisation de la main-d'œuvre hautement qualifiée est un processus en cours depuis les quatre dernières décennies. La question est maintenant de savoir si, et dans quelle mesure, elle va se poursuivre. L'examen des mécanismes sous-jacents au phénomène peut nous aider à y répondre.

Tout d'abord, il faut voir que globalement, d'année en année, deux dynamiques ont joué en faveur des femmes dans le renouvellement de la main-d'œuvre :

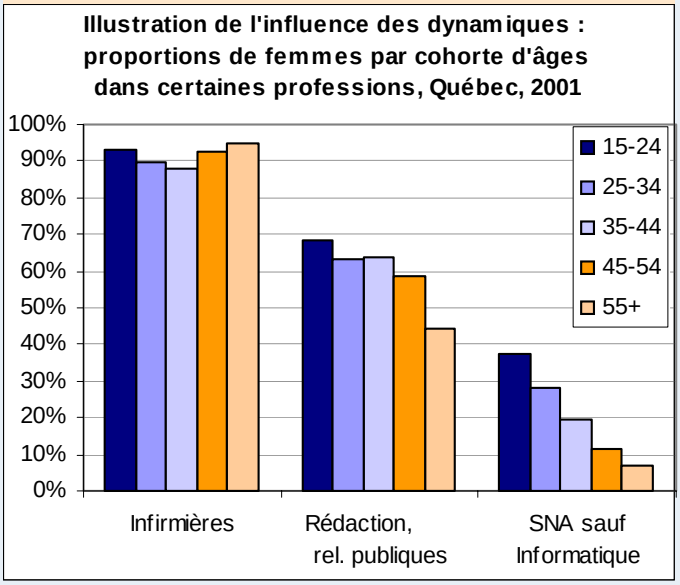
- une augmentation intergénérationnelle continue de la proportion des femmes;
- un remplacement de main-d'œuvre dans lequel des cohortes anciennes peu féminisées ont été remplacées par des cohortes plus récentes nettement plus féminisées.

Sur la base de la structure générationnelle actuelle, il est ensuite possible de dégager trois cas de figure quant à l'influence de ces deux dynamiques et ce, grosso modo, en fonction du taux de féminisation dans les diverses professions.

- Dans les groupes professionnels peu féminisés, les deux dynamiques sont à l'œuvre conjointement et la féminisation devrait se poursuivre à un rythme soutenu. C'est le cas des professionnelles et des techniciennes des sciences naturelles et appliquées (exception faite de l'informatique), c'est le cas aussi des gestionnaires et des médecins entre autres.
- Dans les groupes professionnels dans lesquels il y a équilibre entre les sexes ou léger avantage à l'endroit des femmes, l'augmentation intergénérationnelle est peu prononcée au sein des cohortes ayant moins de 45 ans en 2001, mais le remplacement de la main-d'œuvre va continuer de se faire en faveur des femmes au cours de la prochaine décennie. La féminisation devrait donc se poursuivre mais à un rythme plus lent. Autrement dit, pour ce groupe, la hausse globale de la proportion de femmes viendra moins d'une féminisation accrue d'une génération à l'autre que de la sortie graduelle de générations dans lesquelles la présence des femmes était peu élevée. C'est cette situation qu'illustre le cas des professionnelles et des techniciennes quand on les considère dans leur ensemble (voir graphique 5). Plus spécifiquement, le modèle peut s'appliquer à certains groupes : les professionnelles de la rédaction et de la traduction, les comptables, diverses professionnelles des sciences sociales (agentes de programme et de recherche en politiques sociales, de santé, de l'enseignement, de l'administration publique), les techniciennes en finances.
- Dans les groupes professionnels très féminisés, aucune des deux dynamiques n'a d'influence. On n'observe aucun phénomène d'augmentation intergénérationnelle non plus que de remplacement en faveur des femmes. Puisque déjà dans

les générations plus anciennes la proportion de femmes était élevée, l'apport des nouvelles générations, largement féminisées mais guère plus que les générations anciennes, a pour conséquence de maintenir le taux de féminisation plutôt que de l'accroître. Dans ce modèle, on peut classer les infirmières et d'autres professionnelles de la santé (diététistes, orthophonistes), la plupart des techniciennes en santé, les enseignantes du primaire et du préscolaire, les éducatrices à l'enfance.
Le graphique 6 illustre ces trois cas de figure à partir d'exemples.

Graphique 6



Source : Statistique Canada, Recensements du Canada de 2001.

Ce schéma global du processus de féminisation ne saurait toutefois rendre compte de toutes les nuances. Toutes les situations intermédiaires peuvent s'observer, notamment, dans certaines professions, une stabilisation relative de la proportion de femmes déjà décelable en 2001 mais plus récente (c'est-à-dire qui ne débute qu'à partir de la cohorte ayant 35-44 ans au lieu de se faire sentir à partir de celle ayant 45-54 ans comme dans le schéma global). Dans ce cas, le ralentissement du processus de féminisation sera reculé dans le temps. Par ailleurs, le schéma comporte une exception notable : l'évolution des femmes en informatique. Bien que faiblement féminisées, les professions de l'informatique, tant au niveau professionnel que technique, comptent en effet des proportions décroissantes de femmes des générations plus anciennes aux générations plus récentes. En conséquence, les deux dynamiques sont inversées et leur influence se solde par une baisse de la représentation féminine dans ce groupe professionnel. D'ailleurs, corollaire de cette situation, l'âge moyen en informatique est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (36,3 ans contre 35,4 ans dans les emplois de niveau professionnel, 38,2 ans contre 34,5 dans les emplois de niveau technique).

Quelles perspectives ce schéma nous permet-il d'entrevoir pour l'avenir? Assurément, dans une quinzaine d'années, un ralentissement global notable de la féminisation dans les emplois de niveau professionnel et technique compte tenu d'un remplacement de main-d'œuvre dans lequel les nouvelles cohortes ne seront que faiblement plus féminisées que celles qu'elles remplaceront. Mais comme on l'a vu plus tôt, dans certaines professions, faiblement féminisées à l'heure actuelle, la progression devrait se poursuivre à un rythme plus soutenu, d'où une diversification croissante de la participation professionnelle des femmes. En somme, sans délaisser leurs bastions traditionnels, les femmes seront appelées à se diriger en proportions croissantes dans une variété plus grande de professions.

Notes

[1] Soit 59 % au niveau du baccalauréat, 51 % à la maîtrise et 43 % au doctorat (voir Arrache, Rabah. 2003. « Les femmes universitaires de plus en plus nombreuses à tous les niveaux », Le Bulletin du CETECH, vol. 5, Nº 1, p. 1-7).

[2] D'après la définition de l'emploi hautement qualifié adoptée par le CETECH (voir Revue du nouveau marché du travail, vol. 3, Nº 1, p. 35).

[3] Les proportions présentées s'appuient sur les données de l'Enquête sur la population active du Canada (Statistique Canada).

[4] À partir d'ici, afin d'augmenter les effectifs en cause, nous utilisons les données concernant la population active (personnes occupées + chômeuses) plutôt que celles concernant les occupés seulement.

[5] L'âge moyen a été calculé sur la base de groupes d'âge quinquennaux en attribuant l'âge moyen de l'intervalle (ex. : 32,5 ans pour le groupe des 30-34 ans) aux effectifs de chaque groupe. Pour le groupe d'âge des 65 ans et plus, l'âge moyen a été établi à 68 ans.

Perspectives du marché du travail : aperçu sur la méthodologie

Par Lassad Damak, économiste-économètre

Si l'information présente sur le marché du travail est une préoccupation constante pour l'ensemble des acteurs impliqués, la connaissance des tendances futures l'est encore plus en raison d'une multitude de facteurs. En effet face à la mondialisation de l'économie qui se traduira par une forte compétitivité au plan de la productivité, à l'évolution des compétences et aux considérations démographiques, il est très important d'estimer les perspectives du marché du travail à moyen terme. C'est à cet exercice auquel les économistes d'Emploi-Québec s'adonnent dans le cadre des perspectives professionnelles et sectorielles pour estimer les besoins futurs d'emploi par secteurs d'activité, par profession et par niveau de qualification au Québec.

Mais comment les professionnels d'Emploi-Québec s'y prennent-ils pour faire un diagnostic quinquennal sur les tendances professionnelles du marché du travail?

Il y a d'abord une première étape qui consiste à se pencher sur le scénario sectoriel. La base des projections d'emploi par secteur est ce qu'on appelle le scénario macroéconomique, c'est-à-dire l'ensemble des hypothèses qu'on retient, après discussion en ateliers, sur l'évolution à moyen terme des grands indicateurs de la conjoncture économique. Emploi-Québec ne produisant pas de scénario macroéconomique, le modèle s'appuie sur les projections du Conférence Board du Canada, organisme réputé pour son expertise en matière de prévision économique. Ces projections portent, particulièrement, sur le comportement de l'économie américaine et son impact anticipé sur l'économie canadienne et plus particulièrement sur l'économie québécoise. L'exercice des perspectives s'intéresse aux impacts sur les différents secteurs de l'activité économique et à ce qui en découle en termes de besoins de main-d'œuvre des entreprises québécoises. C'est ce qu'on appelle l'effet sectoriel ou l'effet de la croissance économique.

La deuxième étape traite des aspects relatifs au scénario professionnel. C'est ainsi que l'emploi projeté par secteur, tel que décrit précédemment, est réparti en nombre de personnes par profession, selon le poids de chaque métier et profession dans chaque secteur. L'information sur chaque profession par secteur est tirée du recensement canadien réalisé par Statistique Canada, tous les cinq ans. Ce poids n'est cependant pas fixe sur l'horizon de prévision, qui est de cinq ans. En effet, le poids de chaque groupe professionnel dans un secteur donné évolue et il est possible d'en tenir compte dans les données de l'enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Ces observations renseignent sur la dynamique du marché du travail dynamique à travers la réorganisation du travail et l'introduction des nouvelles technologies. Cela peut se traduire dans un marché en mouvement par une évolution des besoins selon les professions. C'est ce qu'on appelle l'effet professionnel.

S'ajoutent à cette demande d'expansion, provenant de la croissance des entreprises et du dynamisme du marché du travail, les besoins de main-d'œuvre provenant des départs à la retraite et des décès. La demande de remplacement est estimée en tenant compte de la structure des âges des personnes en emploi dans chaque groupe professionnel, du comportement agrégé vis-à-vis de la décision de la prise de la retraite et du taux de mortalité dans la population.

Du côté de l'offre, le modèle des perspectives s'appuie sur le comportement du chômage dans chaque profession ainsi que sur le nombre de finissants des différents programmes du système scolaire au Québec.

Le diagnostic retenu quant aux perspectives sur la situation future d'une profession tient compte des éléments aussi bien de la demande que de l'offre. Pour nuancer les diagnostics, d'autres informations comme les données administratives de l'assurance-emploi par profession, du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (RHDC) Canada ainsi que celles de l'assistance-emploi provenant du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF) sont également exploitées. Les résultats provenant de diverses enquêtes spécifiques tels que les besoins en main-d'œuvre par secteur ou la situation des nouveaux diplômés sur le marché du travail peuvent aussi être intégrés. Il faut noter par ailleurs, qu'un travail de validation et de consolidation des résultats est effectué avec l'ensemble des économistes régionaux d'Emploi-Québec.

Ces résultats sont utilisés par les agents d'aide du réseau d'Emploi-Québec, par les conseillers en orientation des établissements scolaires, par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, pour la sélection des nouveaux immigrants, et par le ministère de l'Éducation, pour l'élaboration de l'offre de formation.

Pour conclure, il convient de faire état des limites de l'exercice en ce qui concerne la précision des résultats. Tout d'abord, les données qu'on utilise en aval du scénario retenu proviennent d'enquêtes, ce qui implique une marge d'erreur dans l'estimation. D'autre part, il faut mentionner les difficultés inhérentes à l'estimation de l'offre future de main-d'œuvre par profession parce que les données sur les sortants du système d'éducation ne sont disponibles que par programme. De plus, nos estimations des départs à la retraite pour les cinq prochaines années sont basées sur des comportements anticipés qui peuvent présenter des écarts plus ou moins grands avec les comportements réels. Enfin, il faut dire que les résultats du modèle reposent en grande partie sur les hypothèses du scénario économique retenu et qui peuvent se réaliser plus ou moins parfaitement.

Tout cela ne peut manquer d'avoir un impact sur la précision et l'exactitude des résultats. C'est pourquoi il est recommandé de faire preuve de prudence et de nuance dans l'interprétation des résultats et de les utiliser en complémentarité avec d'autres informations lorsque ces dernières sont disponibles.

À paraître

Revue du nouveau marché du travail, volume 4, Édition 2004

Dorénavant, chaque année, la Revue brossera le portrait du marché du travail au Québec de l'année précédente et en donnera un aperçu pour l'année en cours. La publication trimestrielle, « Regard sur le marché du travail », assurera un suivi de ce qui se passe sur le marché du travail entre chaque édition de la Revue.

On pourra lire dans l'édition 2004 de la Revue que l'euphorie qui avait touché le marché du travail québécois en 2002, alors qu'on enregistrait un record de création d'emplois, s'est transformée en une certaine morosité sur une bonne partie de 2003, en raison du climat d'incertitude sur le plan géopolitique et des nombreux chocs qui ont touché le Québec en 2003, dont la crise du bois d'œuvre et la forte appréciation du dollar canadien. Malgré tout, un regain de la création d'emplois au dernier trimestre a permis de terminer l'année avec un bilan positif, et ce, pour une 7e année consécutive. Les femmes et les personnes de 55 à 64 ans ont dominé le marché du travail en récoltant les plus importants gains d'emplois, tant à temps plein qu'à temps partiel. Bien que les personnes plus scolarisées soient celles qui aient bénéficié le plus de la croissance de l'emploi en 2003, cette année encore, les créations d'emplois ont été plus importantes du côté de l'emploi moins qualifié que de celui de l'emploi hautement qualifié.

Les nouvelles du CETECH

Le CETECH entame cette année ses cinq ans d'existence. Un numéro spécial sera consacré à ce sujet pour l'édition automne 2004 du Bulletin.

Dossiers chauds en cours et à venir :

L'apprentissage en mode virtuel

L'intégration des technologies de l'information et de la communication au domaine de la formation a donné naissance à l'apprentissage en mode virtuel (en ligne). Ce nouveau mode d'apprentissage permet, à différents degrés, d'individualiser la formation par rapport au temps ou à la distance, notamment par la livraison des contenus sur Internet, par l'organisation de classes virtuelles. L'apprentissage virtuel représente ainsi une avenue qu'il est intéressant d'explorer en regard d'un des objectifs d'Emploi-Québec qui est de favoriser la formation continue d'un plus grand nombre de travailleurs et travailleuses au sein des entreprises québécoises. Dans ce contexte, le CETECH réalisera une activité de veille visant à suivre l'évolution de l'utilisation de l'apprentissage virtuel en milieu de travail ainsi que des recherches dans le domaine.

Regard trimestriel sur le marché du travail

Cette nouvelle publication du CETECH vient enrichir la série « Les Indicateurs du CETECH ». Le « Regard sur le marché du travail » présentera, sur une base trimestrielle, une analyse concise du marché du travail au Québec. Ainsi, le Regard fera ressortir non seulement les éléments marquants des trois derniers mois, mais également les événements qui les ont marqués. Vu sa périodicité, cette nouvelle publication se veut le complément de la « Revue du nouveau marché du travail » qui est publiée annuellement. Le premier numéro du Regard sera disponible sur le site du CETECH sous peu.

Côté jardin : le CETECH en mouvement

Présentation au public du rapport « Les travailleurs hautement qualifiés au Québec : portrait dynamique du marché du travail » (23 mars 2004).

Lors du lancement de l'avis du Conseil de la science et de la technologie intitulé « L'avenir de la main-d'œuvre hautement qualifiée » par sa présidente M^me^ Hélène P. Tremblay, le directeur du CETECH, M. Normand Roy, a rendu public l'étude « Les travailleurs hautement qualifiés au Québec : portrait dynamique du marché du travail » qui a servi de base à cet avis. Rappelons que ce document présente une étude approfondie, tant descriptive qu'analytique, du marché du travail hautement qualifié au Québec pour, entre autres, en faire ressortir les besoins et les principaux facteurs qui pourraient expliquer une pénurie de main-d'œuvre. Le document sera disponible sur le site du CETECH.

Présentation du CETECH lors du colloque organisé par Techno-Compétences.

Le 22 janvier 2004, le comité sectoriel des technologies de l'information et des communications, TechnoCompétences, a tenu un colloque sur le thème « La migration des emplois en technologie de l'information et des communications vers les économies émergentes : pourquoi cette mobilisation des acteurs? ». Le directeur du CETECH y a fait une présentation sur l'impartition. Il a, entre autres, parlé des faits connus sur cette migration ainsi que de la situation particulière des TIC.

Allocution lors de la journée annuelle de réflexion du Conseil régional des partenaires du marché du travail Chaudière-Appalaches (16 décembre 2003)

À l'occasion de cette journée, le directeur du CETECH a prononcé une allocution portant sur « Les grandes tendances du marché du travail : transformation en cours et à plus long terme ». Il a notamment donné son appréciation de la situation économique actuelle ainsi que sur certaines de ses implications. Certaines évolutions de nature démographique, sociale, commerciale et technique vont affecter l'économie québécoise de manière relativement durable au cours des prochaines années. D'autres auront des effets plus limités dans le temps, ou ne concerneront que certains secteurs d'activité, certaines professions ou certains territoires.

Les textes relatifs à ces deux présentations sont disponibles sur le site du CETECH.

Nouveautés sur le WEB

Lexique

Un lexique des termes fréquemment utilisés dans les publications du CETECH est maintenant disponible sur notre site Internet.

Dans la série « capsules du CETECH »

Ressources humaines affectées à la recherche et au développement au Québec (Frédéric Savard).

L'emploi en recherche et développement au Québec : les services commerciaux en voie de devenir le chef de file? (Frédéric Savard).

Les publications à venir

Revue du nouveau marché du travail, volume 4, Édition 2004

Voir encadré en page 16.

Guide des salaires selon les professions. Édition 2004

Le guide des salaires présente non seulement une information très recherchée sur plus de 500 regroupements professionnels, mais il contient aussi une série de données qui amélioreront la connaissance du marché du travail en ce qui a trait aux salaires. Destiné en premier lieu au personnel d'Emploi-Québec en vue d'améliorer ses interventions auprès de la clientèle des services publics d'emploi, le guide saura aussi intéresser les partenaires visés par le développement de la main-d'œuvre. On pense notamment ici aux conseillers et conseillères en orientation ou en information scolaire et professionnelle, aux travailleurs et aux travailleuses, aux syndicats, aux entreprises, aux associations patronales et aux ministères et organismes que concerne la situation de l'emploi au regard des professions. Ce document sera apprécié également par les usagers et usagères des salles multiservices d'Emploi-Québec. Le guide des salaires a été réalisé à partir des données de l'enquête sur la population active de Statistique Canada.

Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ) : analyse régionale

Pour une première fois en 2002, les données de l'EREQ sont ventilées selon trois ensembles de régions. Nous présentons une première publication de cette enquête sous un angle régional. En effet, les données sur l'emploi, les vacances, les difficultés de recrutement, les embauches, les départs et autres, sont désormais disponibles pour ces trois grands groupes de régions. Il s'agit d'abord de la grande région de Montréal, ensuite des régions centrales et enfin, des régions res-

sources. Au terme de cet exercice, nous espérons apporter un complément d'analyse qui rendra compte de l'évolution de ces indicateurs à l'échelon régional et permettra d'enrichir l'information sur le marché du travail disponible à ce niveau.

Venez nous rendre visite
www.cetech.gouv.qc.ca

Paru récemment

Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ)

La publication des résultats de la première version annuelle de l'EREQ a eu lieu en novembre 2003 et a permis de faire le point sur des aspects importants de la situation de la main-d'œuvre dans les établissements de cinq employés et plus, à l'exception de ceux du secteur public, du secteur primaire et de la construction.

On retient tout d'abord que le marché du travail a fait preuve d'une grande activité au cours de l'année 2003, puisqu'il a donné lieu à 560 000 embauches contre 540 000 départs, à l'exclusion des flux saisonniers d'étudiants. Le nombre de vacances totales dans les secteurs couverts par l'enquête était estimé à 55 000 environ, dont le cinquième était constitué de vacances datant de quatre mois et plus, soit respectivement 3 % et 0,6 % de l'emploi total. C'est dans les services de haute technologie et les services professionnels que les taux de vacances étaient les plus élevés. Parmi les groupes professionnels, les métiers se sont signalés par la situation de marché la plus serrée, à cause de la vigueur du secteur de la construction.

Les raisons les plus souvent invoquées pour expliquer l'existence de postes vacants de longue durée sont le manque de candidats avec expérience et le manque de candidats avec la formation requise. Quant aux moyens utilisés pour faire face à une difficulté durable de combler des postes vacants, le plus fréquent est le recours aux heures supplémentaires, suivi d'assez loin par la formation interne et la sous-traitance. Mentionnons aussi que le recours à la main-d'œuvre extérieure (reste du Canada et étranger) est aussi une mesure d'adaptation utilisée par environ 3 % des établissements.

CETECH
Centre d'étude sur l'emploi et la technologie

Le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) est une unité d'Emploi-Québec dédiée à l'amélioration de la connaissance du marché du travail de l'emploi hautement qualifié et des secteurs de haute technologie. Le CETECH s'intéresse également aux différentes relations entre l'emploi et la technologie.

Le CETECH produit et diffuse des analyses, des articles, des études et des avis sur des sujets reliés à ses domaines d'expertise. Ces travaux visent à informer et à éclairer la prise de décision (choix de carrière, gestion des ressources humaines, élaboration de politiques gouvernementales...), tout en favorisant une meilleure compréhension du rôle joué par le capital humain et la technologie dans la progression des niveaux de vie.

Le Bulletin du CETECH

Cette publication est réalisée par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail - Emploi-Québec

Abonnement et changement d'adresse
CETECH
276, rue Saint-Jacques, 6e étage
Montréal (Québec) H2Y 1N3
Téléphone : (514) 864-8234
Télécopieur : (514) 864-7870
Courrier électronique : cetech@messf.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec, 2004
Bibliothèque nationale du Canada, 2004
ISSN 1492-4196

Cette publication est aussi publiée en ligne sur le site du CETECH
www.cetech.gouv.qc.ca
ISSN 1492-420X

Équipe du Bulletin
Coordination : Julie Rabemananjara
Analyse et rédaction : Gabriel Laroche, Marie Hélène Saint-Pierre, Lassad Damak, Frédéric Savard et Julie Rabemananjara
Conception graphique et support technique : Stéphane Leroux
Secrétariat : Francine Lessard

Emploi Québec