

# Les cahiers du

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

Un nouvel instrument de suivi de l'emploi  
hautement qualifié : l'indice des possibilités  
d'emploi hautement qualifié au Québec (IPEHQ)

*par Frédéric Savard et Julie Rabemananjara,  
économistes  
Automne 2003*

*Série*

## Documents techniques

**Un nouvel instrument de suivi de l'emploi  
hautement qualifié : l'indice des possibilités  
d'emploi hautement qualifié au Québec (IPEHQ)**

*par Frédéric Savard et Julie Rabemananjara,  
économistes  
Automne 2003*

[ N.B. : Les opinions exprimées dans ce texte sont propres aux auteurs et n'engagent pas Emploi-Québec ]

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, 6<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2Y 1N3

Téléphone : (514) 864-8234  
Télécopieur : (514) 864-7870  
Courrier électronique : [cetech@messf.gouv.qc.ca](mailto:cetech@messf.gouv.qc.ca)

Équipe de l'IPEHQ : Frédéric Savard, Julie Rabemananjara et Malika Hamzaoui  
Rédaction : Frédéric Savard et Julie Rabemananjara  
Secrétariat et support technique : Francine Lessard  
Support technique et mise en page : Stéphane Leroux

Dépôt légal:  
Bibliothèque nationale du Québec, 2003  
Bibliothèque nationale du Canada, 2003  
ISBN 2-550-41488-8

Cette publication est aussi publiée en ligne sur le site du CETECH: [www.cetech.gouv.qc.ca](http://www.cetech.gouv.qc.ca)

## Résumé

L'indice des possibilités d'emploi hautement qualifié (IPEHQ) mesure les changements dans la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée relativement à l'année de base 1996 au Québec. Ce document présente les caractéristiques principales de l'IPEHQ ainsi que la méthodologie utilisée. Des résultats préliminaires sont également présentés afin de donner un aperçu de l'évolution de l'indice au cours des dernières années.

## **TABLE DES MATIÈRES**

1- Introduction	4
2- Définition, méthodologie et méthodes de recrutement	4
2.1 Définition	4
2.2 Méthodologie	4
2.3 Méthodes de recrutement	5
3. Particularités de l'IPEHQ	6
4. Limites de l'IPEHQ	6
5. Résultats préliminaires	7
6. Conclusion	13

## **LISTE DES GRAPHIQUES**

Graphique 1 : Évolution de l'IOE de Statistique Canada et du taux de chômage	8
Graphique 2 : Évolution de l'IPEHQ et du taux de chômage pour les THQ	8
Graphique 3 : Évolution des possibilités d'emploi pour les techniciens	9
Graphique 4 : Évolution des possibilités d'emploi pour les professions reliées à la gestion	10
Graphique 5 : Évolution des possibilités d'emploi pour les professionnels	11
Graphique 6 : Répartition des possibilités d'emploi par genre de compétences, 1996	12
Graphique 7 : Répartition des possibilités d'emploi par genre de compétences, 1999	12
Graphique 8 : Répartition des possibilités d'emploi par genre de compétences, 2002	13

## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1 : Méthode de recrutement selon les catégories professionnelles, 1999	6
Tableau 2 : Évolution de l'IPEHQ	11

## 1- Introduction

Le suivi des tendances de l'emploi hautement qualifié est au cœur de la mission du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH). Pour ses travaux, le CETECH utilise différentes sources d'information disponibles telles que les données administratives ainsi que les résultats d'enquêtes provenant de différentes sources (Statistique Canada, OCDE, BLS, etc.). Lorsque les informations existantes sont insuffisantes pour rendre compte de certains aspects importants de l'emploi hautement qualifié, le CETECH met en place des instruments additionnels pour compléter l'analyse. C'est dans ce contexte que le développement de l'indice des possibilités d'emploi hautement qualifié (IPEHQ) se situe<sup>1</sup>. Ce document a pour objectif de présenter les caractéristiques principales et la méthodologie de l'IPEHQ ainsi que les résultats préliminaires de l'évolution de l'IPEHQ au cours des dernières années.

## 2- Définition, méthodologie et méthodes de recrutement

### 2.1 Définition

Les offres d'emploi publiées dans les journaux constituent une source d'information concernant la demande de main-d'œuvre. En effet, en période de croissance économique, la hausse de la demande de main-d'œuvre incite les employeurs à publier des offres d'emploi afin de pourvoir aux postes vacants. En période de ralentissement économique, la demande de travailleurs diminue et les offres d'emploi publiées par les employeurs baissent également. L'indice des possibilités d'emploi hautement qualifié au Québec (IPEHQ) renseigne, à chaque trimestre, sur l'évolution de la demande de travail hautement qualifié par l'entremise des intentions d'embauche de la part des employeurs. Cet outil se veut également un signal pour tous les acteurs (travailleurs, entreprises, services gouvernementaux, etc.) de l'état du marché du travail pour cette catégorie de main-d'œuvre.

### 2.2 Méthodologie

L'IPEHQ mesure les changements dans la demande pour la main-d'œuvre hautement qualifiée relativement à une année de référence que nous avons choisie comme étant 1996. Contrairement à la plupart des sources d'information qui proviennent essentiellement d'enquêtes, l'indice est établi à partir du nombre d'offres d'emploi hautement qualifié paraissant dans les sections « Annonces classées » et « Carrières et professions » des journaux « La Presse » de Montréal et « Le Soleil » de Québec. Les données sont recueillies un samedi de chaque mois, soit celui qui correspond habituellement à la semaine de référence de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, c'est-à-dire celle qui inclut le 15 du mois. Le système de codification de la classification nationale des professions 2001 (CNP) est utilisé pour classer les emplois publiés dans chaque annonce selon la profession. La constitution d'une banque de données de cette sorte permet de suivre l'évolution de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée de façon détaillée. Un indice global pour l'ensemble des travailleurs hautement qualifiés, tout comme des indices plus détaillés qui se rapportent plutôt aux niveaux de compétences (gestion, professionnel et technicien) ou encore aux genres de compétences (affaires, finances et administration, sciences naturelles et appliquées, secteur de la santé, sciences sociales, arts, culture et loisirs) peuvent être produits. Enfin, il faut noter que seules les offres pour des emplois dits hautement qualifiés sont considérées, c'est-à-dire celles destinées à recruter des travailleurs pour des emplois de cadres, de professionnels ou de

<sup>1</sup> Dans la même optique, le CETECH a également développé, en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ).

techniciens de niveau collégial. Ces groupes font partie, selon la terminologie de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), des « ressources humaines consacrées à la science et à la technologie » et correspondent aux professions qui requièrent habituellement un diplôme du niveau collégial technique ou universitaire<sup>2</sup>. Les annonces pour des emplois visant à constituer une liste de rappel ou une banque de candidats, ainsi que celles concernant les Forces armées canadiennes sont éliminées.

Après avoir exploré plusieurs possibilités pour présenter les résultats, et compte tenu de la nature de l'information recueillie, une transformation est appliquée afin d'extraire les composantes saisonnières et irrégulières présentes au sein des séries. Cette approche est intéressante puisqu'elle nous permet de suivre la tendance de l'évolution des offres d'emploi tout en éliminant les fluctuations transitoires. La méthodologie employée pour extraire les composantes non désirées au sein des séries consiste à appliquer une moyenne mobile de 4 trimestres sur les données originales. Dans un premier temps, les données colligées mensuellement sont converties en fréquence trimestrielle afin d'atténuer leur volatilité. Par la suite, dans le but d'éliminer les fluctuations saisonnières et irrégulières, on les filtre à l'aide de la moyenne mobile.

### **2.3 Méthodes de recrutement**

Depuis quelques années, l'Internet est venu s'ajouter aux différentes méthodes de recrutement à la disposition des employeurs. Ceux-ci peuvent ainsi publier leurs offres d'emploi en se servant du site de leur organisation ou des sites d'emploi créés par des entreprises spécialisées dans le recrutement électronique, ou encore en utilisant les services des spécialistes en ressources humaines pour trouver des candidats dans les groupes de discussion ou dans les salons de clavardage. Selon les résultats de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) effectuée par Statistique Canada en 1999, l'utilisation d'Internet comme méthode de recrutement est relativement faible si on la compare à celle d'autres méthodes et ce, quelles que soient les catégories professionnelles (voir tableau 1).

Ce résultat peut s'expliquer par le fait qu'actuellement, l'Internet est utilisé en complément aux méthodes traditionnelles de recrutement. Compte tenu de ses avantages, l'Internet pourrait changer les stratégies de recrutement des employeurs au cours des prochaines années. Pour le moment, les statistiques disponibles n'indiquent pas que cette stratégie de recherche d'emploi s'avère plus utilisée qu'en 1999. En effet, la dernière enquête de la fédération canadienne des entreprises indépendantes (FCEI) publiée en avril 2003 révèle que pour 41 % des entreprises, l'annonce d'emploi dans les journaux est la méthode d'embauche la plus efficace tout de suite après les recommandations d'amis ou d'employés (69 %), la proportion tombe à 12 % en ce qui a trait aux annonces sur Internet.

Malgré tout, nous continuerons de faire un suivi de la tendance de l'évolution des méthodes de recrutement.

<sup>2</sup> Pour rester cohérent avec le concept de «ressources humaines consacrées à la science et la technologie» de l'OCDE, le CETECH a adapté le groupe de techniciens de la Classification nationale des professions en le répartissant en deux sous-groupes distincts : les postes techniques qui exigent habituellement un diplôme collégial et ceux qui ne l'exigent pas.

**Tableau 1. Méthode de recrutement selon les catégories professionnelles, 1999**

Type de recrutement	Gestionnaires	Professionnels	Techniques et métiers	Ventes	Bureau et adm.	Interméd. Élément.	Total
<b>Annonces – journaux</b>	<b>17,1</b>	<b>12,9</b>	<b>11,6</b>	<b>18,3</b>	<b>14,7</b>	<b>12,5</b>	<b>13,5</b>
<b>Employeur actuel</b>	<b>15,1</b>	<b>12,2</b>	<b>13,7</b>	<b>9,4</b>	<b>8,3</b>	<b>6,2</b>	<b>12,0</b>
<b>Internet</b>	<b>0,0</b>	<b>0,8</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>
Autres	25,3	9,1	8,6	5,1	4,2	4,9	9,8
<b>Familles ou amis</b>	<b>27,3</b>	<b>25,8</b>	<b>42,8</b>	<b>30,4</b>	<b>40,5</b>	<b>37,9</b>	<b>36,4</b>
Syndicat	0,3	0,1	0,7	0,0	0,3	0,7	0,5
Centre d'emploi du gouv.	1,5	4,3	3,5	2,5	6,0	6,2	3,9
Recrutement sur campus	1,4	6,6	1,6	0,4	2,9	0,0	2,4
Actualités	0,1	0,0	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1
Salon de l'emploi	0,1	0,0	0,1	0,3	0,0	0,3	0,1
Agence de recrutement	3,3	3,4	1,1	0,1	2,1	0,2	1,8
Initiative personnelle	15,7	32,1	23,3	41,7	26,4	38,0	26,5

Source : Statistique Canada, EMTE, compilation CETECH.

### 3. Particularités de l'IPEHQ

Depuis 1951, le Conference Board des États-Unis publie tous les mois un indice d'offre d'emploi (« Help wanted index ») à partir de 51 journaux à travers le pays. De 1974 jusqu'à tout récemment, Statistique Canada, qui s'est lui-même inspiré de l'indice américain, a également publié un indice de l'offre d'emploi à partir de 22 journaux des principales régions métropolitaines du Canada. L'IPEHQ se distingue de ces indices sur plusieurs points :

- Tout d'abord, contrairement à ces indices qui sont fondés sur le nombre d'annonces publiées dans les journaux, l'IPEHQ est fondé sur le nombre de postes publiés dans chaque annonce de deux journaux du Québec (La Presse et Le Soleil).
- Alors que ces indices considèrent toutes les annonces, l'IPEHQ au Québec tient compte uniquement des offres d'emploi hautement qualifié. Les autres indices constituent un indicateur global de la demande de main-d'œuvre, alors que l'IPEHQ concerne un segment du marché du travail (travailleurs hautement qualifiés), tout en permettant d'obtenir de l'information détaillée à l'aide de sous-indices concernant certains groupes professionnels.
- Finalement, ces indices sont basés sur la section « Annonces classées » alors que l'IPEHQ est fondé sur toutes les offres d'emploi hautement qualifié paraissant dans les sections « Annonces classées » et « Carrières et professions ».

### 4. Limites de l'IPEHQ

L'IPEHQ renseigne, dans une certaine mesure, sur la direction de la variation de l'emploi, mais non sur son ampleur exacte. En effet, la publication d'offres d'emploi dans les journaux fait partie d'une panoplie d'outils à la disposition des employeurs pour annoncer un poste vacant. Dans certains secteurs, de nombreux postes sont dotés grâce à des listes de rappel souvent négociées par les syndicats lors des mises à pied de personnel. Si certains postes sont annoncés dans les publications spécialisées, par les services de placement (universitaires ou publics) ou par les associations professionnelles, d'autres sont comblés grâce à des contacts personnels ou suite aux visites dans les salons de

l'emploi. En conséquence, les emplois annoncés dans les journaux ne représentent pas l'ensemble des emplois vacants sur le marché du travail. L'indice constitue plutôt un indicateur de la direction de l'évolution de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée, sans permettre le dénombrement exact des postes vacants.

Par ailleurs, bien qu'une baisse (hausse) de la demande de main-d'œuvre pour cette catégorie d'emploi n'implique pas nécessairement une baisse (hausse) de même ampleur de l'emploi, il n'en demeure pas moins que l'IPEHQ nous fournit de l'information sur le marché du travail. Il s'ensuit qu'une baisse (hausse) de l'indice nous indique la direction que prendra l'emploi hautement qualifié. En outre, une variation de l'indice n'entraîne pas nécessairement une variation de l'emploi hautement qualifié dans la mesure où une offre d'emploi n'implique pas automatiquement un poste comblé; soit parce que l'employeur n'a pas trouvé le candidat qu'il cherche, soit qu'il ait changé d'avis et que le poste annoncé ait été aboli. De plus, d'autres facteurs, telles les mises à pied, agissent également sur la variation de l'emploi au cours d'une période. Enfin, il faut également garder à l'esprit qu'une augmentation de l'indice pour un groupe professionnel particulier n'implique pas nécessairement une variation positive de l'emploi pour ce groupe. En effet, pour que l'emploi augmente, il faut que l'offre puisse répondre à la demande. Or, à un niveau plus détaillé de l'analyse pour certains groupes professionnels, il se peut, par exemple, que les diplômés qui se joignent à la population active ne puissent répondre à une demande très élevée. Il s'ensuit que l'analyse de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée se rapporte seulement à une partie de l'équation de l'emploi, à savoir la demande. D'autres sources d'information doivent être utilisées en parallèle afin de mieux saisir la situation du marché du travail.

## **5. Résultats préliminaires**

La présente section a pour objectif de présenter quelques résultats préliminaires permettant de dresser un portrait de l'évolution de l'IPEHQ au Québec. De plus, cette nouvelle source d'information est située dans le contexte économique des dernières années afin de faire ressortir ses caractéristiques propres.

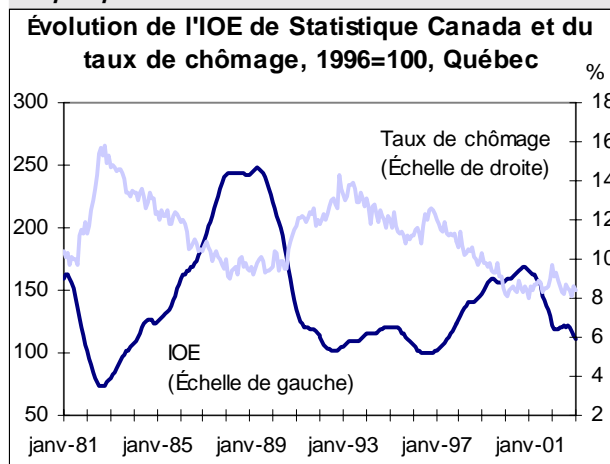
Dans un premier temps, l'indice global pour l'emploi hautement qualifié est présenté et son évolution est comparée à celle du taux de chômage de cette catégorie de travailleurs. Dans une certaine mesure, l'information qui découle de l'indice est cohérente avec le contexte économique des dernières années et suit la même tendance que les autres indicateurs du marché du travail : il semble donc être relativement fiable. Par la suite, des résultats ventilés pour ces mêmes travailleurs selon les niveaux de compétences de la CNP de 2001, à savoir les cadres, les professionnels et les techniciens de niveau collégial sont présentés. Cette démarche permettra de déterminer si le comportement de la demande pour l'emploi hautement qualifié, tel que défini par l'indice, est identique pour les trois niveaux de compétences. Enfin, les résultats concernant la répartition des possibilités d'emploi selon le genre de compétences entre 1996 et 2002 sont comparés. L'analyse de cet aspect permettra de déterminer s'il y a eu un changement dans la structure de la demande pour la main-d'œuvre hautement qualifiée au cours de cette période. Cette information s'avère particulièrement intéressante dans la mesure où elle pourrait renseigner sur les changements à venir en matière de besoins de main-d'œuvre. Des résultats plus détaillés découlant de travaux en cours viendront enrichir l'information sur la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée au cours de l'automne 2003.

## L'IPEHQ : un outil qui capte le pouls de l'emploi hautement qualifié?

Historiquement, l'indice d'offre d'emploi de Statistique Canada et le taux de chômage de la population canadienne (15 ans et plus) ont un comportement inverse. Ce résultat découle de mécanismes qui agissent sur le marché du travail. En effet, comme expliqué auparavant, en période de croissance économique, les employeurs font paraître plus d'offres d'emploi pour pourvoir à des postes vacants. Tout comme l'indice d'offre d'emploi de Statistique Canada, l'indice des possibilités d'emploi pour l'ensemble des travailleurs hautement qualifiés (IPEHQ global) a le comportement attendu eu égard à l'évolution des conditions du marché de l'emploi hautement qualifié (voir graphique 2).

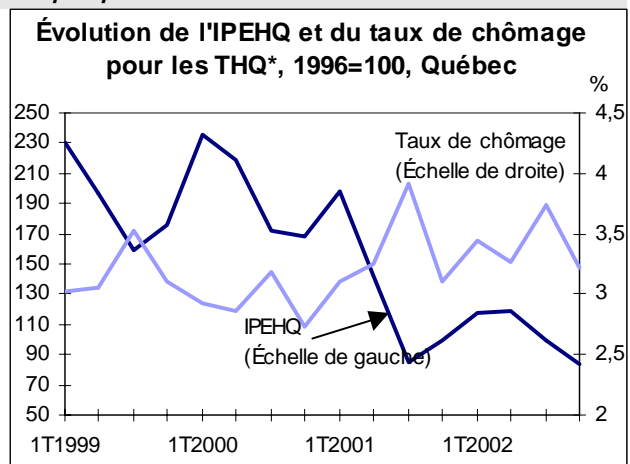
Largement documentée dans la *Revue du nouveau marché du travail* et dans l'*Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*<sup>3</sup>, la situation du marché du travail s'est détériorée pour les travailleurs hautement qualifiés à partir de 2001. Comme le montre le graphique 2, ce constat est également vérifié par l'IPEHQ, alors que ce dernier a diminué considérablement en 2001 pour atteindre un niveau inférieur à celui de 1996. Parallèlement, le taux de chômage pour ces mêmes travailleurs a augmenté au cours de cette période. La situation s'est toutefois stabilisée en 2002, alors que la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée a oscillé faiblement, soit à la hausse, soit à la baisse, tout comme le taux de chômage pour ce type de travailleurs.

**Graphique 1**



Source : Statistique Canada

**Graphique 2**



Source : CETECH

\* THQ : travailleurs hautement qualifiés

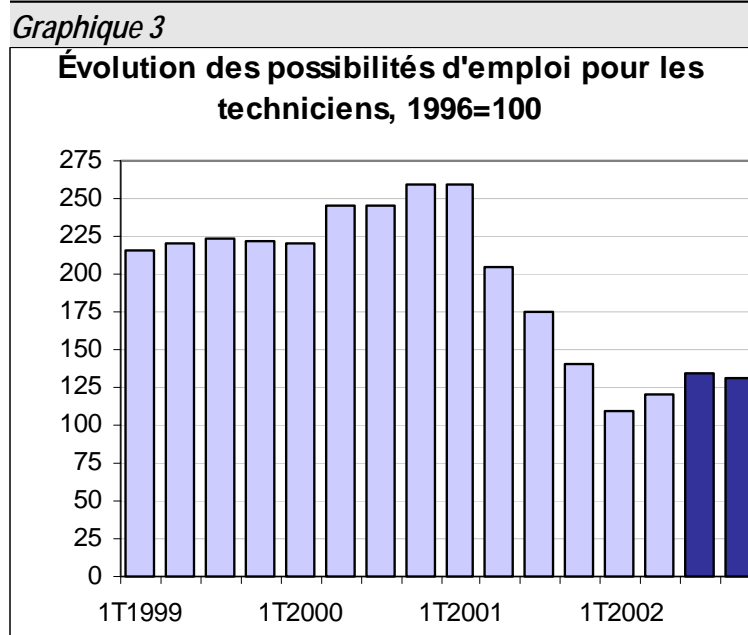
## La diminution de la demande pour les travailleurs hautement qualifiés : certains niveaux de compétences ont-ils été épargnés?

La diminution de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée a affecté tous les niveaux de compétences (gestionnaires, professionnels et techniciens de niveau collégial). Cependant, l'évolution de l'indice pour les professionnels suggère que c'est pour ce groupe que la situation s'est le plus détériorée, alors qu'en 2002, l'indice est descendu sous son niveau de 1996.

<sup>3</sup> Ces deux publications semestrielles se retrouvent dans la série *Les Indicateurs du CETECH*, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie.

## Technicien

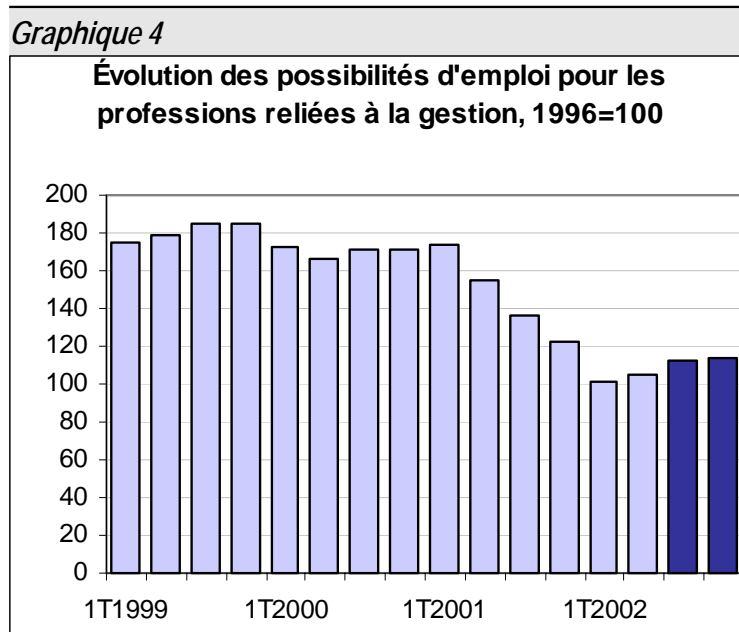
Alors que la demande pour des emplois correspondants à leur compétence était relativement favorable en 1999 et 2000, les techniciens de niveau collégial ont vu celle-ci diminuer en 2001 pour atteindre son plus bas niveau au début de 2002. La situation s'est toutefois améliorée par la suite, alors que l'indice pour ces derniers a augmenté au cours des derniers trimestres de 2002. Compte tenu des déboires qu'a connus la haute technologie en 2001, notamment dans les technologies de l'information et des communications, il n'est pas surprenant de constater une diminution d'une telle ampleur. En effet, dans la mesure où la haute technologie a contribué à la hausse de la demande pour l'emploi hautement qualifié à la fin des années 90, elle est également la grande responsable du recul de la demande pour ce genre de travailleurs en 2000. Il s'ensuit que les techniciens de niveau collégial n'ont pas échappé à cette conjoncture. Néanmoins, la situation sur le marché du travail pour ce niveau de compétence semble s'être stabilisée par la suite, alors que l'indice s'est apprécié tout au long de 2002. Il faut également noter que, malgré la diminution de la demande pour ce genre de compétence au cours de 2001, l'indice est resté au-dessus de son niveau de 1996. Comparativement au troisième trimestre de 2002, l'indice pour les techniciens de niveau collégial est en recul de 2,1 % (voir tableau 2).



Source : CETECH

## Gestionnaire

La situation pour les gestionnaires est, à peu de chose près, similaire à celle des techniciens de niveau collégial. Après avoir connu une demande relativement vigoureuse en 1999 et 2000, la demande pour des emplois correspondant à leur compétence a diminué également en 2001. La situation s'est stabilisée par la suite, alors que l'indice pour les gestionnaires a progressé tout au long de 2002. Toutefois, les variations trimestrielles à la hausse se sont quelque peu estompées au cours de 2002, alors qu'on note une légère augmentation de 1,6 % entre le troisième trimestre de 2002 et le quatrième de cette même année (voir tableau 2). L'évolution de l'indice pour ce niveau de compétence est cohérente avec la conjoncture économique des dernières années. En effet, les mauvaises nouvelles économiques se sont succédé depuis l'effondrement de la haute technologie. L'incertitude économique a fait en sorte que les dirigeants d'entreprise ont remis à plus tard certains projets d'investissement, avec pour conséquence que bon nombre de postes de cadres et de gestionnaires qui devaient être créés par la croissance économique ont été suspendus.

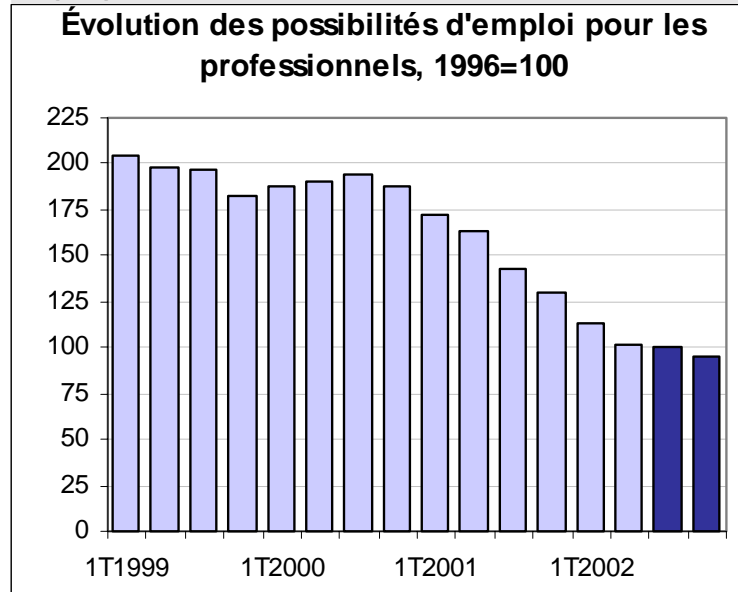


Source : CETECH

## Professionnel

Depuis 2001, la demande pour les professionnels a diminué constamment pour atteindre un niveau inférieur à celui de 1996. Contrairement aux deux groupes précédents, pour qui la demande s'est quelque peu appréciée au cours de 2002, celle des professionnels a continué de reculer, mais à un rythme beaucoup moins accéléré qu'en 2001. Comparativement au troisième trimestre de 2002, on note une diminution de l'ordre de près de 6 % de l'indice pour cette catégorie de travailleurs (voir tableau 2).

Graphique 5



Source : CETECH

Tableau 2. Évolution de l'IPEHQ, 1996=100.

	Indice - 1996=100				Variation 3T2002 au 4T2002
	1T2002	2T2002	3T2002	4T2002	
Gestion	101,6	105,0	111,9	113,7	1,6 %
Professionnels	113,6	101,1	100,6	95,1	-5,8 %
Techniciens	110,1	119,7	134,5	131,6	-2,2 %

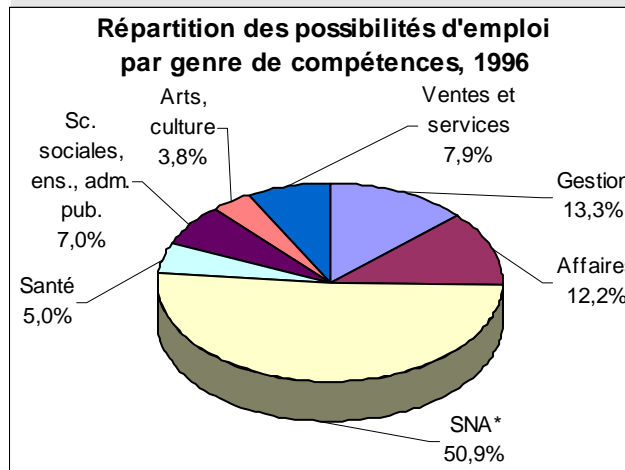
Source : CETECH

## 2000 : net renversement vers les professions de la santé

En plus de permettre de suivre l'évolution de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée à chaque trimestre, l'IPEHQ montre également les changements structurels de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée. À cet égard, l'augmentation de la demande et l'utilisation de plus en plus répandue des technologies de l'information et des communications (TIC) au cours des années 90, notamment durant la deuxième moitié de

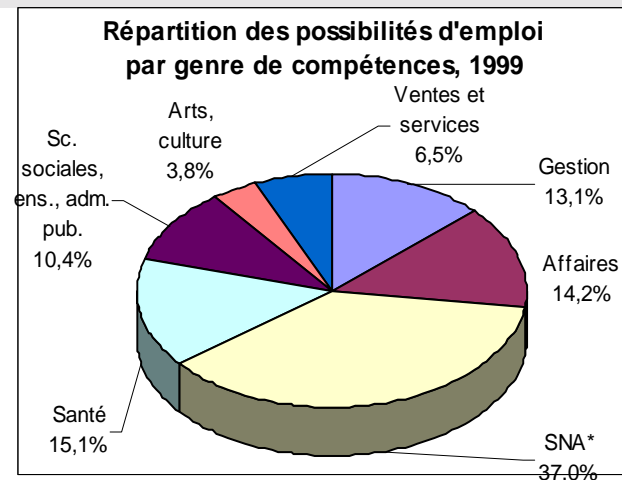
la décennie, se sont reflétées sur l'indice des possibilités d'emploi pour les travailleurs hautement qualifiés. En effet, la demande pour les professions reliées aux sciences naturelles et appliquées (génie, sciences de la vie, sciences physiques, architecture, arpentage, urbanisme et informatique), grande responsable de l'augmentation de l'emploi hautement qualifié vers la fin de la dernière décennie, représentait environ 50 % des possibilités d'emploi en 1996, supplantant de loin la demande pour les autres genres de compétences. Parmi ces professions, il est à noter que celles reliées à l'informatique représentaient plus d'une offre d'emploi sur deux en 1996.

**Graphique 6**  
*Les professions des SNA en forte demande en 1996*



Source : CETECH  
\* Sciences naturelles et appliquées

**Graphique 7**  
*...mais un vent semble tourner en faveur de celles de la santé vers la fin des années 90*

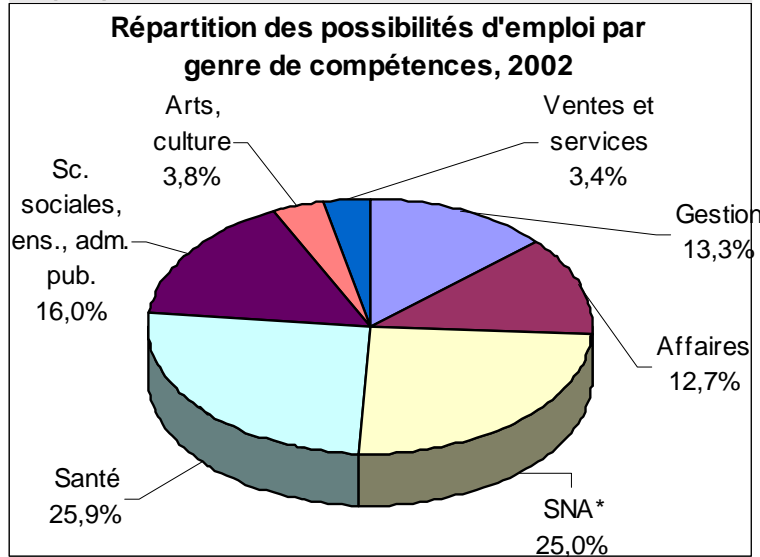


Source : CETECH  
\* Sciences naturelles et appliquées

L'engouement pour les professions reliées aux sciences naturelles et appliquées qui a découlé de la diffusion des TIC dans l'environnement économique s'est toutefois estompé en cours de route, alors que la demande pour ce genre de compétence a diminué au profit des professionnels de la santé et des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique. En effet, comme on peut le constater au graphique 8, un changement dans la composition de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée est en cours, alors que les professions reliées aux sciences naturelles et appliquées ne représentaient plus que 23 % de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée en 2002. Inversement, les professions reliées à la santé ont connu une hausse continue de la demande qui les ont fait passer de 5 % à près de 24 % des possibilités d'emploi en 2002. La hausse de la demande de main-d'œuvre pour ce genre de compétence provient essentiellement de celle des infirmières. Ce changement dans la structure de la demande illustre bien une remarque énoncée précédemment concernant le fait que ce nouvel outil est plutôt un baromètre de l'état du marché du travail pour certains groupes professionnels. À cet égard, il est à noter que la demande de main-d'œuvre pour du personnel infirmier était 10 fois plus grande au début du millénaire qu'en 1996. Or, l'offre de personnel infirmier n'a pas augmenté proportionnellement au cours de cette période. Il semble alors qu'on soit en présence d'un déséquilibre sur le marché du travail, si bien qu'une partie de ces postes resteront vacants. On peut quand même miser, sans se tromper, sur une croissance de l'emploi pour ce genre de compétence. Enfin, les professions des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique n'ont pas été en reste, alors que

leur part dans la demande de main-d'œuvre, telle que mesurée par l'indice, est passée de 7 % en 1996 à 16 % en 2002.

*Graphique 8*



Source : CETECH  
\* Sciences naturelles et appliquées

## 6. Conclusion

Le suivi des tendances de l'évolution de l'emploi hautement qualifié est au cœur de la mission du CETECH. Le développement de l'IPEHQ vise à répondre à un besoin d'information supplémentaire pour suivre l'évolution de ce segment du marché du travail. Cet outil se veut donc un baromètre de l'évolution de la demande de travailleurs hautement qualifiés. Il ne permet toutefois pas de quantifier exactement les variations de l'emploi et le nombre de postes vacants au sein de l'économie.

Comme il a été indiqué dans ce document, l'indice donne des renseignements complémentaires aux autres indicateurs du marché du travail déjà existants. Il permettra d'analyser l'évolution de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée selon les niveaux et les genres de compétences, tels que définis par la CNP de 2001. Une publication de l'évolution de l'indice sera présentée à chaque trimestre.

# Les cahiers du

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

*Série*

## Documents techniques