

Délocalisation des activités économiques, impartition et commerce international : la Chine et l'Inde volent-elles nos emplois?

Par Normand Roy, directeur

Au cours des dernières années, la peur d'un exode des emplois vers les pays émergents est réapparue aux États-Unis, et par ricochet au Canada et au Québec. Nous allons tenter ici de comprendre pourquoi il en va ainsi. Il sera question en premier lieu de délocalisation et d'impartition, afin de bien cerner l'objet de la discussion et de comprendre les forces économiques en cause. Nous examinerons ensuite les faits relatifs à cette « fuite des emplois ». Nous verrons alors qu'elle est au pire marginale et qu'elle s'accompagne en retour de bénéfices non négligeables. Nous tenterons ensuite de comprendre le contexte général qui explique que la délocalisation des activités économiques et la perte d'emplois qui l'accompagne aient suscité tant d'inquiétude récemment. Nous traiterons alors des causes plus fondamentales de cette perte d'emplois manufacturiers et de service. Finalement, il sera question de quelques prescriptions de politique

économique aptes à répondre aux défis et aux difficultés réelles qui peuvent découler de cette évolution économique.

La délocalisation, qu'est-ce que c'est?

Une entreprise peut adopter diverses stratégies quant à la manière de produire les biens ou les services qui portent sa marque de commerce. Elle peut par exemple tout faire à l'intérieur des murs d'un établissement, y inclus les activités connexes comme l'entretien ménager et le support informatique. Elle peut également choisir de donner à contrat à des fournisseurs locaux d'impartir un certain nombre de tâches jugées non stratégiques ou non constitutives de son noyau d'expertise. Elle peut par ailleurs opter pour l'établissement de filiales spécialisées dans un pays donné ou sur la planète entière. Chaque établissement de l'ensemble axe

Délocalisation des activités économiques, impartition et commerce international :
la Chine et l'Inde volent-elles nos emplois?, *Normand Roy* 1

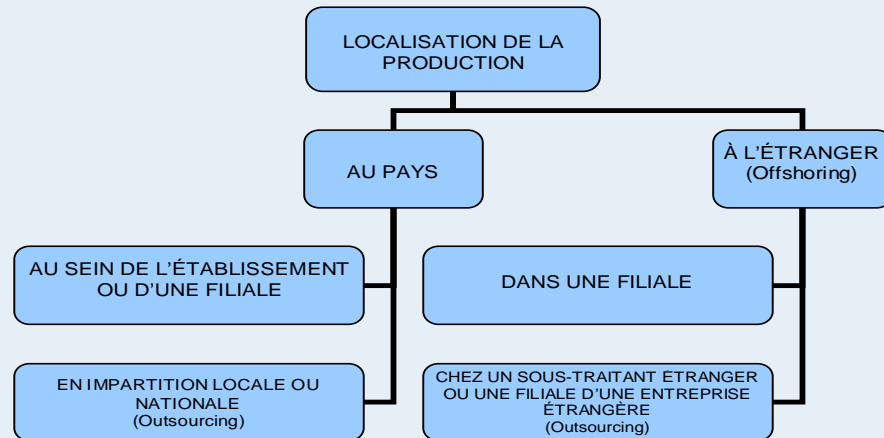
La mobilité géographique des travailleurs hautement qualifiés au Québec, *Malika Hamzaoui* 9

Les nouvelles du CETECH 16

alors ses énergies sur une partie du processus de production et développe ainsi une expertise poussée et une efficacité supérieure. L'entreprise peut aussi

choisir une stratégie qui fait une grande place à l'impartition planétaire. Elle coordonne alors une grande chaîne d'activités de sous-traitants qui

Schéma 1 : localisation de la production et impartition



peuvent être répartis dans plusieurs pays, développés ou non.

Le schéma 1 illustre ces différentes options. La littérature américaine sur la question qualifie de « outsourcing » le fait d'impartir, c'est-à-dire de donner à contrat à un sous-traitant certaines activités de production ou de support, soit localement ou à l'étranger; et de « offshoring », la pratique qui consiste à produire ou à faire produire à l'étranger ce qui était auparavant produit au pays. Le « offshoring » inclut donc les activités de « outsourcing » à l'étranger.

Pourquoi impartit-on ou délocalise-t-on?

Le choix de l'une ou l'autre option de production dépend de plusieurs facteurs qui peuvent varier dans le temps. Nous dirons de manière sommaire que l'examen des coûts relatifs de ces options dicte la décision. Ces coûts sont souvent déterminés par la disponibilité plus ou moins grande des ressources productives (matières premières dont l'énergie, produits intermédiaires, machinerie et équipements, et ressources humaines spécialisées ou non) dans un lieu ou dans un autre. Ils sont également

conditionnés par l'efficacité comparée de ces options.

Pour saisir correctement la dynamique de l'impartition et de la délocalisation, il faut savoir qu'elle s'inscrit dans une tendance de fond de l'histoire économique, à savoir la division du travail et la spécialisation des tâches. Cette tendance est impulsée par la recherche d'une efficacité accrue dans la production des biens et des services. Dans une économie de marché où le jeu de la concurrence force les producteurs à rechercher sans cesse de nouveaux gains d'efficacité et de productivité afin de conserver ou de gagner des parts de marché, les entreprises examinent minutieusement les divers scénarios possibles, en fonction notamment de la disponibilité et des coûts des facteurs de production.

La nouveauté de la délocalisation actuelle

Au cours des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt, on s'est beaucoup intéressé à la délocalisation d'activités manufacturières des pays développés vers les pays en voie de

développement. On craignait alors une « désindustrialisation » au sens d'une perte substantielle ou complète d'activités manufacturières, de la disparition des emplois qui l'accompagnent ainsi que des avancées techniques et autres, associées croyait-on à ces activités. Avec le recul, on constate que le scénario qui s'est concrétisé est beaucoup

plus nuancé : les pays développés disposent encore de solides assises manufacturières, qui se sont davantage spécialisées dans certains créneaux, et l'emploi n'est pas disparu : il a plus ou moins stagné en termes absolus et a diminué en termes relatifs face à l'emploi dans les services, et ce, autant dans les pays émergents que dans les pays développés.¹

Moins d'emplois manufacturiers, moins de biens manufacturés?

Produisons-nous moins de biens manufacturés aujourd'hui qu'il y a trente ans? Nullement. Le volume total de la production manufacturière a progressé rapidement pendant cette période grâce à des investissements importants en équipements et en machinerie. Ces investissements incorporent d'une part des progrès techniques importants et permettent d'autre part une substitution de facteurs de production entre le capital et le travail. En d'autres termes, la productivité du travail résiduel (soit la valeur de ce qui est produit par heure travaillée par les travailleurs encore en emploi) a fortement augmenté au cours de ces années. En conséquence, nous avons besoin de moins de travailleurs dans ces activités aujourd'hui qu'il y a trente ans pour un volume de production donnée.

La nouveauté de la délocalisation actuelle est qu'elle touche des activités de service qui étaient auparavant à l'abri, du fait de la nécessaire proximité entre le fournisseur et l'acheteur, et dans certains cas de la simultanéité de la production et de la consommation. Par exemple, quand vous allez chez votre coiffeur, il vous coupe les cheveux et vous avez les cheveux coupés du même coup. On conçoit mal qu'il puisse en être autrement.

Les avancées techniques des récentes années ont modifié en partie cette réalité. Tandis que les progrès dans le domaine des transports avaient grandement favorisé la délocalisation manufacturière vingt ans auparavant, les innovations techniques dans les télécommunications, l'informatique et l'électronique ont fait de même pour certaines activités de service à partir des années quatre-vingt-dix. Des services informatiques ou des services supportés par l'informatique sont principalement visés par cette nouvelle vague de délocalisation. Des emplois de cols blancs sont donc touchés, et ils sont en moyenne plus qualifiés que ceux précédemment atteints par le déplacement d'activité.

Il n'en demeure pas moins que tous les emplois de service ne peuvent pas être délocalisés. En général, une tâche qui peut être rigoureusement codifiée (c'est-à-dire décrite dans ses moindres détails) et qui peut être effectuée en séquence avec d'autres tâches (avant ou après), est plus sujette à la délocalisation qu'une tâche qui ne répond pas à de tels critères. Par exemple, les activités qui requièrent une communication intense et continue entre les producteurs ou entre ceux-ci et leurs clients sont peu propices à la délocalisation. Il en va de même de celles qui exigent que le producteur ait une compréhension poussée du contexte et de la réalité culturelle, sociale, légale ou autre du demandeur de service. Enfin, nombre de tâches nécessitent une présence physique, que ce soit dans la restauration, l'hôtellerie, les soins de santé, les services personnels. En fait, dans une économie moderne comme la nôtre dominée par les emplois de services, la majorité des personnes oeuvrent précisément dans des fonctions de ce type, c'est-à-dire exigeant un face à face, une interaction continue et intense ou une compréhension poussée du contexte de la demande.

Que savons-nous de la délocalisation actuelle? Quelques faits et beaucoup d'anecdotes

Un intense battage médiatique a caractérisé le traitement de cette nouvelle forme de délocalisation à partir essentiellement de l'année 2002. Quiconque suivait le dossier était frappé par l'abondance des propos, articles, déclarations, annonces et autres manifestations autour de ce thème. Par contre, il devenait rapidement évident que les commentateurs se citaient les uns les autres à une vitesse accélérée et qu'il était pratiquement impossible de mettre la main sur une démonstration claire du pourquoi de la chose, et surtout sur une estimation raisonnable de son ampleur. Une étude revenait constamment à cet égard, celle de John C. McCarthy de la firme conseil Forrester. Celle-ci moussait alors la mode de l'impartition à l'étranger auprès de ses clients à grand renfort de colloques, de séminaires, de documents stratégiques et autres moyens lucratifs, dont l'étude même de McCarthy. Celle-ci fournissait non seulement des estimations sur l'impartition des années 2000 et 2001. Elle indiquait en outre avec une précision déconcertante les flux détaillés des emplois délocalisés par profession et par secteur d'activité, sur un horizon d'une dizaine d'années.²

Les analyses qui ont abordé la question rigoureusement par la suite ont notamment examiné de manière critique les sources potentielles d'estimation du phénomène ainsi que leurs limites. Elles ont également cherché à modéliser la délocalisation, c'est-à-dire à la situer à l'intérieur d'un schéma explicatif de ses causes et de ses conséquences qui prendrait en compte toutes les variables et tous les effets pertinents.

Ce n'est que très récemment qu'une première étude compréhensive a été produite sur la délocalisation actuelle par deux économistes réputés, Martin Neil Baily et Robert Z. Lawrence.³ Jusque-là, les travaux étaient davantage de nature théorique ou

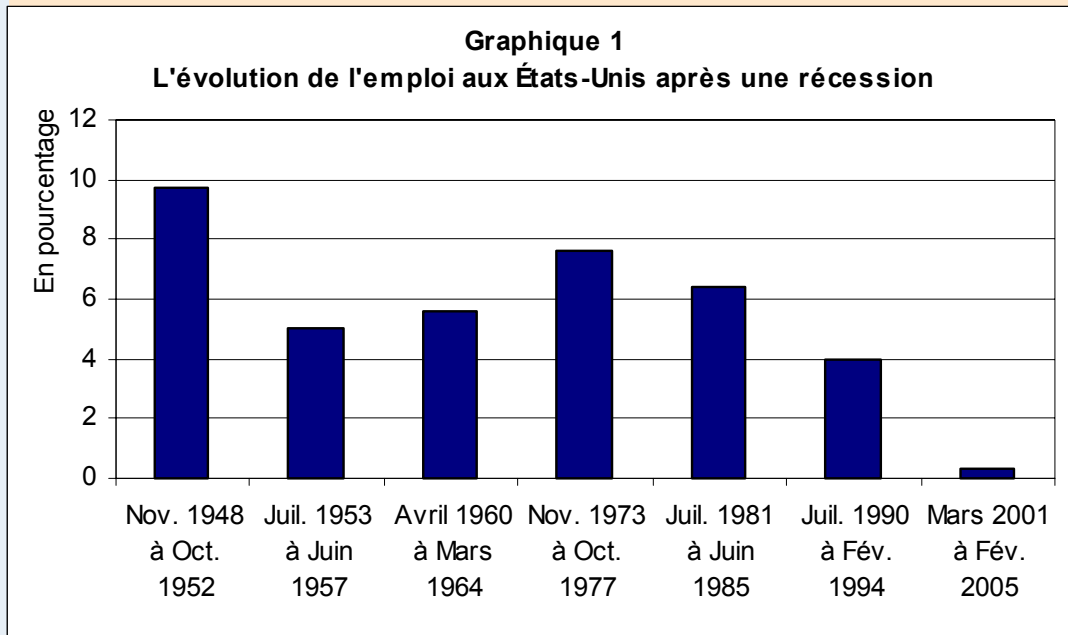
encore ils abordaient la question sous un angle particulier. Tous concordaient pourtant pour estimer que le phénomène est sans aucun doute réel, mais que son ampleur est limitée, non seulement à cause du fait que beaucoup d'emplois ne peuvent tout simplement pas être délocalisés, mais également parce que divers mécanismes compensateurs entrent en œuvre pour limiter les pertes, dont l'ajustement des taux de change entre monnaies nationales et les écarts de conjoncture entre pays.

Baily et Lawrence estiment que 314 000 emplois manufacturiers ont été perdus aux États-Unis entre les années 2000 à 2003 à cause du commerce international. Du côté des services, ils évaluent la perte d'emplois à 274 000 durant cette même période de quatre années, soit 91 500 par an, essentiellement chez les programmeurs ou dans des activités d'enregistrement et de traitement de données. Ce chiffre est modeste quand on sait que ces mêmes activités ont au net créé 327 000 emplois par an durant la même période, et ce après en avoir créé 2,1 millions additionnels par an au cours des années quatre-vingt-dix. Nous reviendrons plus loin sur leur analyse des causes des difficultés de l'économie et du marché du travail américain durant cette période.

Le difficile début de millénaire

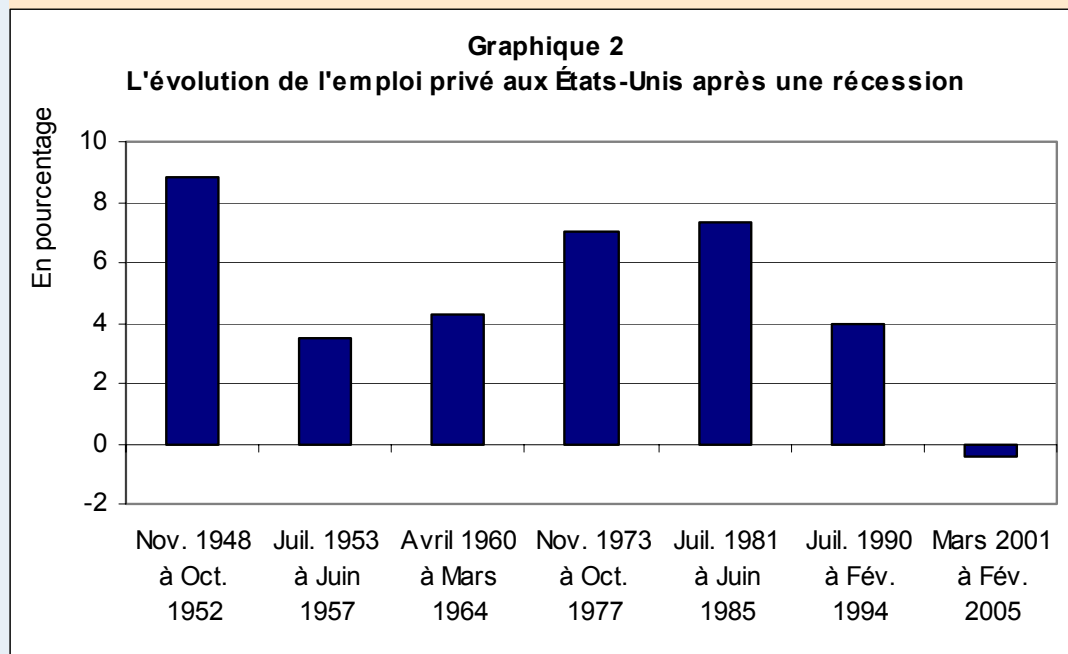
Jamais depuis la fin de la deuxième guerre mondiale l'économie américaine n'avait-elle connu une sortie de récession aussi pénible que celle qu'elle a vécue à partir du printemps 2001. Quatre ans plus tard, le marché du travail vient à peine de récupérer les emplois perdus entre avril et novembre 2001, comme on peut le constater au graphique 1. En fait, le secteur privé connaît encore un déficit, comme le montre le graphique 2.

L'économie américaine était à peine parvenue en février 2005 à retrouver le niveau de l'emploi atteint 47 mois plus tôt, contrairement à ce qui était survenu lors des reprises antérieures



Source: Economic Policy Institute, Jobwatch, <http://www.jobwatch.org>.

Le secteur privé n'a pas pu quant à lui retrouver le niveau d'emploi atteint 47 mois plus tôt, et ce pour la première fois depuis la deuxième guerre mondiale



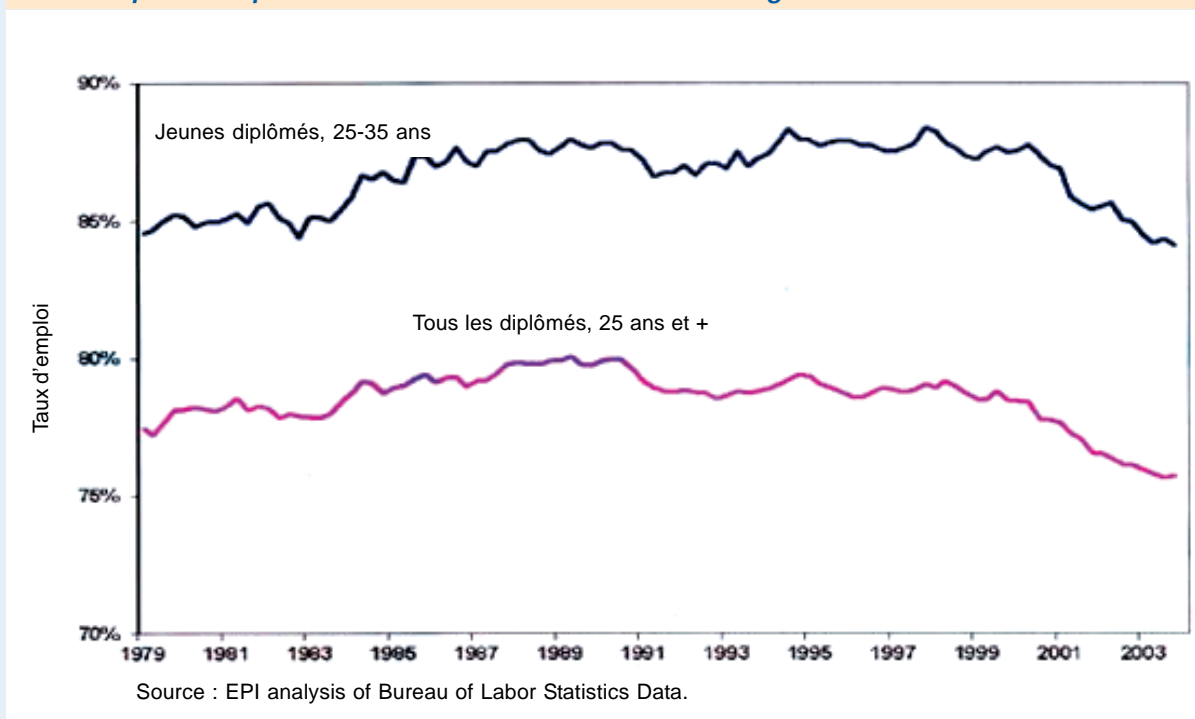
Source: Economic Policy Institute, Jobwatch, <http://www.jobwatch.org>.

Les difficultés prolongées du marché du travail américain ont entretenu les inquiétudes des travailleurs. Non seulement des emplois se perdaient, mais en plus il s'agissait parfois d'emplois de qualité. Ainsi, les programmeurs informatiques ont vu leur taux de chômage passer de moins de 2 % en 2000 à 7,7 % durant la première moitié de 2004, une détérioration sans commune mesure avec celle subie par l'ensemble des professions. La dégradation du marché du travail dans les professions requérant un niveau de scolarité élevé constituait en outre un

phénomène nouveau qui a fait craindre l'exode massif d'emplois de qualité vers les pays émergents à bas salaire dont la main-d'œuvre éduquée est abondante, comme c'est le cas de l'Inde. Le graphique 3 illustre ainsi le recul du taux d'activité des diplômés de 25 à 35 ans depuis le début de la récession, ce qui le ramène à un niveau jamais vu en un quart de siècle. Leur situation relative, tout en demeurant meilleure que celle de l'ensemble des travailleurs de plus de 25 ans, s'est nettement détériorée depuis le tournant du millénaire.

Graphique 3

Taux d'emploi des diplômés universitaires américains selon l'âge, de 1979 à 2003



D'autres indicateurs du marché du travail, dont l'évolution décevante des salaires réels, ont nourri l'inquiétude des travailleurs américains. La perte fréquente de la couverture d'assurance maladie payée par l'employeur en cas de mise à pied et le peu d'empressement de l'administration en place à répondre positivement aux besoins d'ajustement ont constitué des facteurs aggravants de cette inquiétude, ce qui a contribué à faire de la délocalisation des emplois un thème important de la campagne

électorale à la présidence du pays, même si dans les faits le problème était ailleurs.

Les causes fondamentales de la perte d'emplois manufacturiers et de service

Dans leur étude,⁴ Baily et Lawrence montrent que la perte d'emplois subie aux États-Unis durant la période 2000 à 2003, tant dans le secteur manufacturier que dans les services, est

essentiellement attribuable d'une part à des gains de productivité majeurs non associés à une progression correspondante de la demande finale, et d'autre part à la faiblesse des exportations américaines causée principalement par un dollar trop fort. Il n'y a pas eu de hausse notable des importations durant cette période. Les auteurs notent que les 314 000 emplois manufacturiers perdus aux États-Unis durant ces années à cause de facteurs commerciaux furent la conséquence de la chute des exportations et non pas d'une hausse des importations; et que cette perte ne représentait que 11% de la baisse d'emplois du secteur durant cette période. Le reste est dû à une demande intérieure trop faible, résultat du dégonflement de la bulle spéculative, de la crise des technologies de l'information et des communications après l'an 2000, des problèmes de gouvernance des entreprises et d'une gestion macroéconomique déficiente, notamment des baisses d'impôt concentrées massivement sur les contribuables les plus fortunés, et enfin d'un dollar surévalué.

De même, la perte de 274 000 emplois dans les services entre 2000 et 2003, ne constitue qu'une part mineure de la création et de la destruction d'emplois qui surviennent dans ce pays sur une base continue. En effet, le marché du travail américain crée environ 8 millions d'emplois par trimestre et en détruit approximativement 7,5 millions. La délocalisation d'emplois de service a d'ailleurs été alimentée au cours des années quatre-vingt-dix par les problèmes de rareté de main-d'œuvre aux États-Unis, donc par une situation de pénurie au dire de certains. Ainsi, cette délocalisation a permis la poursuite de l'expansion jusqu'au tournant du millénaire.

Il s'agit là d'un des principaux bénéficiaires du commerce international et de la délocalisation de certains emplois qui l'accompagnent. Le marché du travail national peut alors concentrer plus de travailleurs dans les secteurs et les professions où les besoins sont les plus grands, la productivité la plus élevée et les salaires les meilleurs. Du point de

vue des consommateurs, la baisse des prix constitue, quant à elle, le principal bénéficiaire de la production à l'étranger de biens et de services qui peuvent être produits.

Le développement des pays émergents constitue une autre conséquence économique majeure du processus de délocalisation qui a des retombées importantes dans les pays développés. Par exemple, la Chine qu'on accuse d'exporter massivement vers les pays riches est en fait un importateur net. Son taux de croissance de l'ordre de 8 ou 9 % par année génère une demande soutenue de matières premières, d'équipements industriels et d'infrastructures qui se traduit par une intense activité exportatrice dans un pays comme le Canada. En fait, on peut penser que le développement de la Chine est, à l'heure actuelle, le motif principal de l'optimisme prudent qu'on peut entretenir relativement à l'avenir des régions ressources du Québec. La hausse des prix des matières premières dictée par la demande chinoise constitue un apport dont ces régions ont grandement besoin.

Les ajustements nécessaires

La spécialisation économique est porteuse de gains d'efficacité, et donc de bien-être. Or, la délocalisation de certaines activités est l'une des manifestations de cette tendance lourde de l'histoire économique. La difficulté vient de ce que les pertes sont massivement concentrées à court terme dans certaines professions, dans des industries ou des régions particulières, alors que les gains, beaucoup plus importants à long terme, sont diffusés à faibles doses individuelles sur l'ensemble de l'économie nationale. Ceci fait en sorte que les résistances sont fortes et que l'appui à l'ouverture commerciale n'est jamais très mobilisateur.

L'enjeu pour la politique économique devient alors de répondre adéquatement aux inquiétudes et aux

coûts réels subis par les perdants d'un nouveau brassage des cartes économiques, afin que l'ensemble de la population puisse jouir des avantages découlant d'une économie ouverte et dynamique. Certaines actions s'imposent, dont le soutien aux travailleurs licenciés suite à une délocalisation ou à un changement technique, car les deux réalités sont souvent liées et ont essentiellement les mêmes effets. L'appui à la reconversion professionnelle doit être présent et il doit être à la hauteur du défi. Par exemple, aider une couturière dont l'usine de vêtement vient de fermer à œuvrer dans les activités de soutien du domaine de la santé et des services sociaux où les besoins sont criants nécessite une mise à niveau qui peut exiger temps, argent et effort. À l'heure actuelle, nos régimes canadien et québécois d'assurance emploi ou de sécurité du revenu sont soit trop axés sur le soutien du revenu à court terme, soit insuffisants du point de vue du niveau de remplacement de revenu avancé dans de telles circonstances. Ils n'offrent donc pas les garanties souhaitables pour obtenir l'adhésion des victimes potentielles de pertes d'emploi pour cause de délocalisation, de changement technique ou autre.

L'avenir de la délocalisation

Nous avons vu que le phénomène de la délocalisation n'est pas totalement nouveau, mais qu'il s'est transformé au cours des dernières années en incluant des activités et des emplois de service. Tout porte à croire que des décisions économiques en ce sens continueront à être prises à l'avenir, dans une direction ou dans une autre, en fonction de l'évolution des coûts relatifs et de la disponibilité des ressources productives ici et ailleurs. On peut être toutefois assuré que les mouvements de délocalisation seront limités pour nombre de raisons, dont l'importance déjà grande, et qui va aller en augmentant, des activités requérant un face à face ou une interaction soutenue et continue entre producteurs ou entre ceux-ci et leurs clients. Cette hypothèse est confortée à la fois par la théorie

économique mais également par les études empiriques, dont celle de Baily et Lawrence, la première à rendre compte de manière comprehensive du phénomène.

La délocalisation n'est pas non plus une route à sens unique. En fait, l'essentiel du phénomène se fait entre pays développés, et le Canada a été un bénéficiaire net de la délocalisation américaine au cours des quinze dernières années. Même les pays émergents peuvent délocaliser certaines activités afin de concentrer leurs ressources productives là où elles sont davantage requises. Le développement des infrastructures chinoises ou indiennes constitue par exemple un marché potentiel immense pour nos firmes d'ingénieurs-conseils.

Ceci dit, il en va de notre intérêt économique et de notre devoir de justice de compenser les perdants, souvent moins scolarisés et moins bien rémunérés que la plupart de leurs concitoyens. Globalement, la délocalisation de certaines activités est une évolution positive porteuse de gains économiques, mais il importe d'assurer une transition efficace des capitaux et des personnes vers d'autres activités et emplois, notamment en leur assurant dans certains cas un remplacement de revenu adéquat à une reconversion réussie et satisfaisante.

Notes

¹ La Chine, qui est accusée de voler les emplois manufacturiers des États-Unis et d'autres pays, a perdu elle-même 16 millions d'emplois dans ce secteur entre 1995 et 2002, soit 15 % des 102 millions d'emplois manufacturiers qu'elle comptait en 1995. Caroline Baum, *Who is stealing China's manufacturing jobs?* International Herald Tribune, 14 octobre 2003. Madame Baum renvoie à une étude produite par Alliance Capital sur cette question.

² John C. McCarthy, *3.3 million US service jobs to go offshore*, www.forrester.com, 11 novembre 2002.

³ Martin Neil Baily et Robert Z. Lawrence, *Don't blame trade for US job losses*, mckinseyquartely.com, 4 mars 2005. Un article plus détaillé des mêmes auteurs paraîtra dans les Brookings Papers on Economic Activity d'avril 2005.

⁴ Martin Neil Baily et Robert Z. Lawrence, op. cit.

La mobilité géographique des travailleurs hautement qualifiés au Québec

Par Malika Hamzaoui

En agissant sur la distribution de la population, la mobilité demeure au centre des enjeux de la compétition que se livrent les régions pour l'attraction et la rétention des travailleurs. Le défi est encore plus grand lorsqu'une région cherche à garder ou à attirer des travailleurs hautement qualifiés¹ (THQ) surtout dans un contexte de vieillissement démographique.

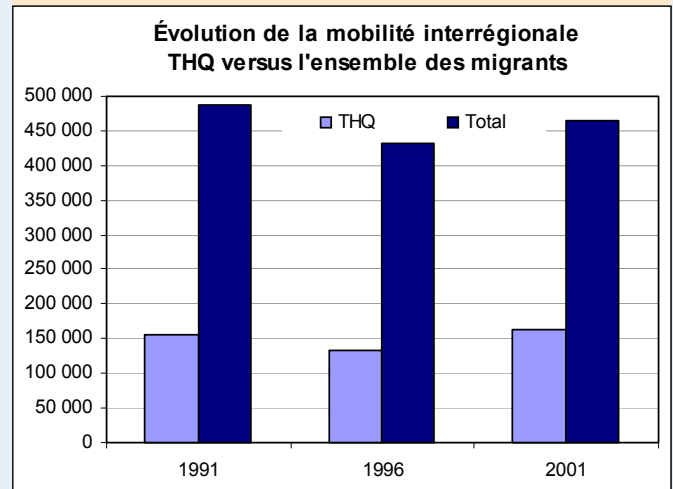
Le texte qui suit examine la place qu'occupe cette catégorie de travailleurs en matière de mobilité interrégionale. Il se veut un complément d'information aux diverses analyses traitant de l'aspect démographique des mouvements de la population.

Après une brève présentation de l'évolution de la mobilité interrégionale des THQ à travers les données des trois derniers recensements, nous essaierons de mettre en évidence la place des THQ parmi les entrants et les sortants de même que dans le solde migratoire de chaque région. Dans un deuxième temps, nous tenterons de retracer les différentes destinations des travailleurs selon chaque région.

Le tiers des migrants interrégionaux sont des travailleurs hautement qualifiés

Selon les données du recensement de 2001, près de 900 000 personnes âgées de 15 à 64 ans ont changé de résidence tout en demeurant au Québec (migrants infraprovinciaux²). La moitié d'entre eux avaient changé de région. Parmi ces migrants interrégionaux, plus du tiers (35 %) étaient des travailleurs hautement qualifiés, en hausse de trois points de pourcentage par rapport à 1991. Cette part est, par ailleurs, comparable à celle qu'occupent ces travailleurs au sein de l'ensemble de la population en emploi au Québec³.

Graphique 1 Mobilité interrégionale des THQ : retour à la hausse en 2001



Source : CETECH, à partir de données de Statistique Canada.

D'un recensement à l'autre, on a observé des variations quant à l'importance de la mobilité des individus. Ainsi, entre 1991 et 1996, la mobilité des personnes en âge de travailler a d'abord baissé, pour ensuite croître en 2001, sans toutefois retrouver le niveau de 1991. Celle des travailleurs hautement qualifiés a suivi les mêmes tendances, à l'exception qu'en 2001, ces derniers étaient plus nombreux à avoir changé de région (graphique 1).

La part des travailleurs hautement qualifiés dans les échanges varie selon la région

Entre 1996 et 2001, le nombre des déplacements était relativement proportionnel à la taille de chaque région. De ce fait, l'essentiel des mouvements a eu lieu à l'intérieur de la grande région de Montréal (incluant Montréal, Montérégie, Laval, Laurentides et Lanaudière) et des régions centrales (Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Estrie, Centre-du-Québec, Mauricie et Outaouais). Les régions ressources (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord et Nord-du-Québec)

n'ont récolté que 7 % des entrées chez l'ensemble des migrants et presque autant chez les THQ. Dans

ces derniers cas, cette proportion atteint le double si on examine les sortants dans ces régions.

Tableau 1
Part des THQ dans la mobilité interrégionale, 1996-2001.

	Entrants			Sortants		
	Total	Dont THQ		Total	Dont THQ	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	Nombre	%
Montérégie	78 315	28 560	36	70 065	24 745	35
Montréal	118 615	47 965	40	110 125	40 885	37
Laval	37 540	13 375	36	34 705	11 770	34
Lanaudière	34 555	8 920	26	29 465	8 300	28
Laurentides	46 380	15 410	33	29 240	9 080	31
Capitale-Nationale	38 815	14 085	36	48 205	20 520	43
Chaudière-Appalaches	21 530	7 045	33	20 800	7 120	34
Estrie	17 565	5 860	33	17 700	7 880	45
Centre-du-Québec	13 790	3 380	25	12 560	3 975	32
Mauricie	12 300	3 480	28	15 565	5 615	36
Outaouais	12 920	5 805	45	9 680	3 870	40
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	3 680	1 100	30	7 735	1 950	25
Bas-Saint-Laurent	9 385	2 880	31	15 710	4 830	31
Abitibi-Témiscamingue	4 995	1 650	33	11 400	2 955	26
Saguenay-Lac-Saint-Jean	8 965	2 770	31	18 235	6 955	38
Côte-Nord et Nord-du-Québec	5 885	2 235	38	14 045	4 070	29
Total	465 235	164 520	35	465 235	164 520	35

Source : CETECH, à partir de données de Statistique Canada.

Pour les entrants, les THQ sont les plus représentés dans les régions de l'Outaouais et de Montréal, avec des parts respectives de 45 % et 40 %. Les régions de la Côte-Nord et Nord-du-Québec, de Laval, de la Montérégie et de la Capitale-Nationale se classent également en tête de peloton avec des proportions variant entre 38 % et 36 %. À l'inverse, le Centre-du-Québec et Lanaudière se contentent des parts les plus faibles, soit respectivement 25 % et 26 %.

En ce qui concerne les THQ qui quittent une région, l'Estrie vient en premier avec 45 %, la Capitale-Nationale et l'Outaouais suivent avec des parts respectives de 43 % et 40 %. Le Saguenay-Lac-Saint-Jean (38 %) et la région de Montréal (37 %) affichent des parts relativement moins élevées. Les autres régions enregistrent des parts en THQ moins élevées

que la moyenne qui est de 35 %. Les plus faibles parts (25 %) se retrouvent en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et en Abitibi-Témiscamingue.

Comme on pouvait s'y attendre, les migrants les plus qualifiés vont choisir de s'installer dans les régions qui offrent les meilleures perspectives d'emploi, d'où la position prédominante de Montréal et de l'Outaouais.

Plus de huit migrants sur dix installés à Montréal sont des travailleurs hautement qualifiés

Le résultat des échanges migratoires nous renseigne sur la difficulté de certaines régions à retenir des travailleurs. La contribution des THQ au solde montre, quant à elle, dans quelle mesure la

région réussit à attirer une main-d'œuvre hautement qualifiée.

C'est ainsi que Montréal parvient à combiner un gain migratoire relativement élevé avec un très haut pourcentage en THQ. En effet, les THQ représentent

plus de 80 % de ses entrées nettes qui étaient de 8 500 personnes. Les Laurentides en ont attiré presque autant que Montréal, soit 6 300 à partir d'un solde de 17 000 et d'une part de THQ de 37 %.

Tableau 2
Part des THQ (en %) dans le solde migratoire interrégional, 1996-2001

	Solde total	THQ	Autres	Part THQ en %
Montréal	8 250	3 815	4 435	46
Montréal	8 490	7 080	1 410	83
Laval	2 835	1 605	1 230	57
Lanaudière	5 090	620	4 470	12
Laurentides	17 140	6 330	10 810	37
Capitale-Nationale	-9 390	-6 435	-2 955	69*
Chaudière-Appalaches	730	-75	805	0
Estrie	-135	-2 020	1 885	100*
Centre-du-Québec	1 230	-595	1 825	0
Mauricie	-3 265	-2 135	-1 130	65*
Outaouais	3 240	1 935	1 305	60
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-4 055	-850	-3 205	21*
Bas-Saint-Laurent	-6 325	-1 950	-4 375	31*
Abitibi-Témiscamingue	-6 405	-1 305	-5 100	20*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	-9 270	-4 185	-5 085	45*
Côte-Nord et Nord-du-Québec	-8 160	-1 835	-6 325	22*

Source : CETECH, à partir de données de Statistique Canada.

* Les astérisques indiquent des pertes en travailleurs hautement qualifiés.

Plus de la moitié du solde migratoire interrégional de Laval et de celui de l'Outaouais étaient constitués de THQ. La Montérégie, avec relativement le même gain que Montréal, a accueilli 8 300 migrants dont 46 % sont des THQ. Dans Lanaudière, les THQ n'ont représenté que 10 % du solde qui était de 5 000 personnes.

Du côté des régions qui ont subi des pertes, soit plus de la moitié des régions, on observe que la part des THQ est élevée en Mauricie et dans la Capitale-Nationale (plus de 60 %). De plus, elle atteint presque la moitié au Saguenay-Lac-Saint-Jean, où la perte en THQ (4 200) est la plus élevée parmi les régions ressources. Quant à la Gaspésie-Îles-de-la-

Madeleine, au Bas-Saint-Laurent et à la Côte-Nord et Nord-du-Québec, les THQ ont représenté en moyenne près du quart des départs.

Contrairement aux régions ressources, la grande région de Montréal et les régions centrales réussissent à garder la majeure partie de leur THQ

La répartition géographique des migrants nous renseigne sur la direction que prennent les divers déplacements de la population. Dans la grande région de Montréal et dans les régions centrales, une bonne partie des échanges a eu lieu à l'intérieur de chacun de ces deux groupes. À l'inverse, ces

échanges sont plus faibles dans les régions ressources.

Dans la grande région de Montréal, neuf travailleurs hautement qualifiés sur dix ont décidé d'y rester

Les travailleurs hautement qualifiés issus de la grande région de Montréal se sont déplacés dans une

proportion de neuf dixièmes à l'intérieur même de ce groupe de régions. Plus encore, à l'exception de Laval, les travailleurs qui n'ont tout simplement pas quitté leurs régions respectives sont de loin les plus nombreux (chiffres en gras).

Les travailleurs dans la grande région de Montréal sont donc moins enclins à quitter vers les autres régions, puisqu'ils résident dans la zone d'emploi la

Tableau 3
THQ (en %) par origine (1996)/destination (2001), grande région de Montréal⁴

	Destination						Total groupe	Ailleurs au Québec
	Montérégie	Montréal	Laval	Lanaudière	Laurentides			
Origine								
Montérégie	55	27	2	2	3	89	11	
Montréal	23	38	11	7	9	88	12	
Laval	9	46	0	8	30	93	7	
Lanaudière	7	29	7	40	9	92	8	
Laurentides	6	22	9	5	52	94	6	

Source : CETECH, à partir de données de Statistique Canada.

plus importante au Québec. En effet, cette région concentre pas moins de la moitié des emplois au Québec tout en dominant la création d'emplois hautement qualifiés.

Par ailleurs, parmi les cinq régions de ce groupe, Montréal demeure de loin le premier choix de destination des THQ résidant dans cette zone géographique. On note cependant des courants plus intenses de Montréal vers la Montérégie et vice versa en raison de leur proximité et de l'intégration de leurs marchés du travail. Un flux relativement important de Laval (30 %) vers les Laurentides est également observé.

Les deux tiers des THQ qui ont déménagé dans les régions centrales y demeurent toujours

Dans les régions centrales, les THQ qui se sont déplacés entre 1996 et 2001, n'ont pas quitté leur

région. La mobilité entre les différentes régions de ce groupe est relativement faible. On note cependant un flux de main-d'œuvre de Chaudières-Appalaches vers la Capitale-Nationale (tableau 4), en raison entre autres de la proximité géographique, comme dans le cas de Montréal et la Montérégie.

Parmi les THQ qui ont quitté leur région, environ 20 % se sont dirigés vers les autres régions appartenant à ce groupe. De ce fait, en moyenne 65 % des THQ qui ont déménagé dans les régions centrales y demeurent toujours. Cette proportion est cependant moins élevée que dans le cas de la grande région de Montréal, où elle dépassait les 90 %.

Au sein des régions centrales, l'Estrie est la région qui affiche le pourcentage le plus élevé de THQ qui ont quitté vers le reste du Québec (43 %) alors qu'on retrouve les plus faibles parts dans Chaudières-Appalaches ainsi qu'en Outaouais où la structure

Tableau 4
THQ (en %) par origine (1996)/destination (2001), régions centrales

Origine	Destination							Total groupe	Ailleurs au Québec
	Capitale-Nationale	Chaudière - Appalaches	Estrie	Centre-du-Québec	Mauricie	Outaouais			
Capitale-Nationale	44	10	2	1	2	3	62	38	
Chaudière - Appalaches	25	42	2	2	1	2	74	26	
Estrie	4	3	43	3	1	3	57	43	
Centre-du-Québec	7	5	7	34	8	2	63	37	
Mauricie	8	2	3	5	42	2	62	38	
Outaouais	4	1	1	0	1	66	73	27	

Source : CETECH, à partir de données de Statistique Canada.

économique contribue à garder cette catégorie de travailleurs.

Plus de la moitié des THQ des régions ressources, qui ont déménagé, résident ailleurs au Québec

La mobilité interrégionale des THQ dans les régions ressources présente un profil différent de celui des deux premiers groupes : les travailleurs quittent pour le reste du Québec dans une proportion plus élevée.

En effet, celle-ci atteint en moyenne 60 % contre seulement 10 % dans le cas de la grande région de Montréal et 35 % dans les régions centrales.

Le Saguenay-Lac-Saint-Jean et la Côte-Nord et Nord-du-Québec sont les deux régions qui affichent les taux les plus élevés. En effet, les deux tiers de THQ qui ont quitté se sont installés dans le reste du Québec. Ces taux dépassent à peine la moitié dans les trois autres régions de ce groupe.

Tableau 5
THQ (en %) par origine (1996)/destination (2001), régions ressources

Origine	Destination						Total groupe	Ailleurs au Québec
	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Bas-Saint-Laurent	Abitibi - Témiscamingue	Saguenay - Lac-Saint-Jean	Côte-Nord & Nord du Québec			
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	24	13	1	2	3	43	57	
Bas-Saint-Laurent	2	36	0	1	2	41	59	
Abitibi - Témiscamingue	0	1	45	2	3	51	49	
Saguenay - Lac-Saint-Jean	0	1	1	32	3	37	67	
Côte-Nord et Nord du Québec	1	3	4	7	19	34	66	

Source : CETECH, à partir de données de Statistique Canada.

Ces régions affichent également les plus bas taux de rétention des THQ. La Côte-Nord et Nord-du-Québec remporte d'ailleurs la palme avec un faible 19 %. À l'opposé, l'Abitibi-Témiscamingue se démarque alors que 45 % des THQ ont choisi d'y

rester. Entre ces deux extrêmes, les autres régions démontrent des taux de rétention variant entre le quart (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine) et le tiers (Bas-Saint-Laurent et Saguenay-Lac-Saint-Jean). Il faut noter enfin que les échanges entre les différentes

régions de ce groupe sont très faibles et parfois même inexistantes (tableau 5, à la page précédente).

Parmi les trois groupes de régions, la grande région de Montréal occupe une position dominante quant aux échanges interrégionaux

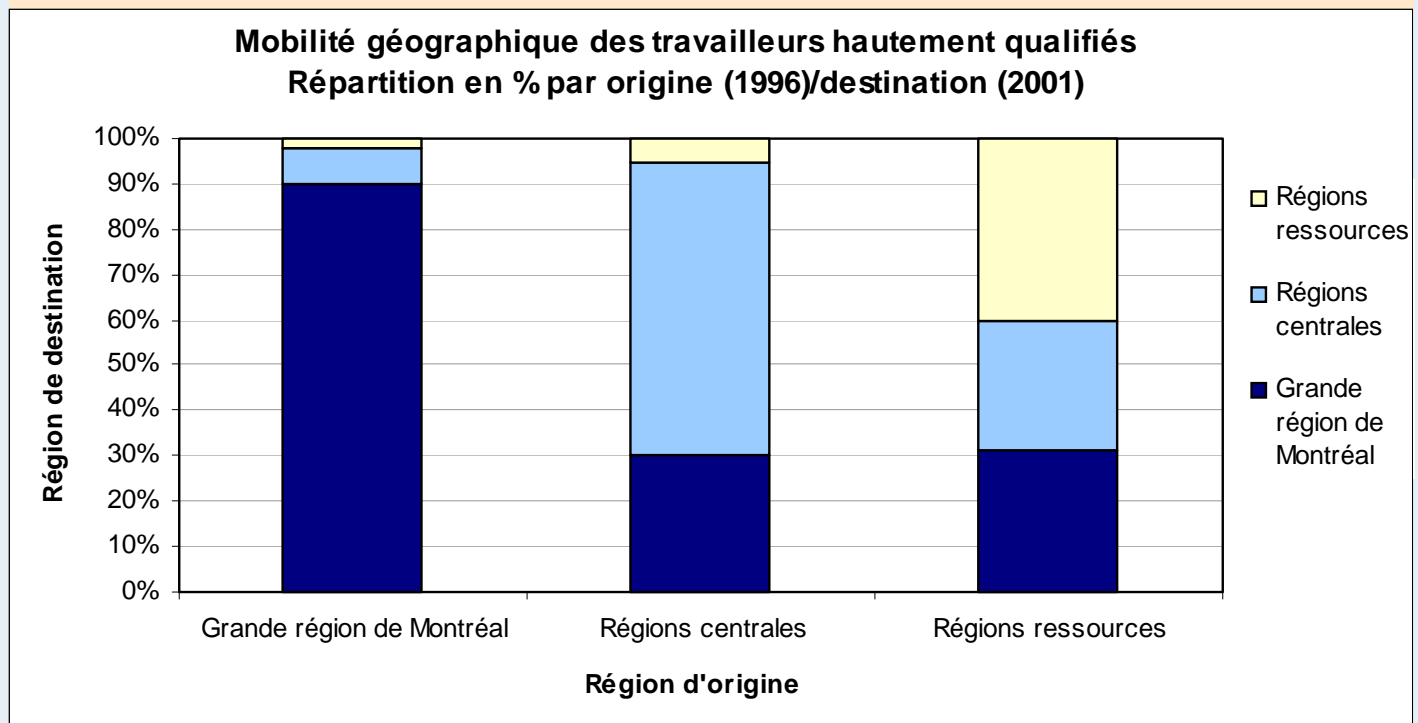
La grande région de Montréal se révèle être la destination privilégiée des THQ qui changent de région alors qu'elle accueille 30 % de ceux qui se

sont déplacés, tant dans le cas des régions centrales que de celui des régions ressources. En contrepartie, elle n'a perdu que 10 % parmi ses travailleurs hautement qualifiés migrants, dont 8 % au profit des régions centrales, 2 % seulement au profit des régions ressources.

Les régions centrales se retrouvent dans une position intermédiaire, mais somme toute déficitaires, comparées à la grande région de Montréal : 30 % des THQ se sont rendus à Montréal

Graphique 2

Mobilité géographique des THQ entre les trois groupes de régions



Source : CETECH, à partir de données de Statistique Canada.

et 5 %, dans les régions ressources. En contrepartie, ces régions ont reçu 8 % des THQ de la grande région de Montréal et 29 % en provenance des régions ressources.

Les régions les moins favorisées face à la mobilité sont les régions ressources. Dans leur cas, la mobilité semble suivre un sens unique et les mouvements

de la population sont en fait synonymes d'exode. Sur l'ensemble des THQ qui se sont déplacés entre 1996 et 2001, 60 % sont allés vers les autres régions. De plus, elles n'ont reçu en retour que très peu de THQ issus des régions centrales et de la grande région de Montréal. La taille et la spécificité du marché du travail s'avèrent donc des éléments déterminants en matière de mobilité. La rétention ou l'attraction

des travailleurs demeurent liées, entre autres, à la capacité de chaque région à générer des emplois pouvant répondre à leurs aspirations, tant en quantité qu'en qualité.

On peut conclure finalement que les travailleurs hautement qualifiés détiennent une place relativement importante parmi l'ensemble des migrants interrégionaux, mais ils ne constituent pas la majorité. Les destinations varient d'une région à l'autre, mais ces travailleurs sont plus nombreux à rejoindre la grande région de Montréal.

La mobilité interrégionale ne représente donc pas la même réalité pour toutes les régions. Elle est synonyme d'une grande attractivité dans la grande région de Montréal et d'une rétention qui va en diminuant à mesure que l'on s'en éloigne.

Notes

¹ Travailleurs dont la profession requiert en général un diplôme collégial technique ou universitaire.

² Statistique Canada définit les migrants infraprovinciaux comme étant « des personnes ayant déménagé qui, le jour du recensement, demeureraient dans une subdivision autre que celle où elles résidaient cinq ans plutôt, dans la même province ».

³ CETECH. *Les travailleurs hautement qualifiés au Québec : Portrait dynamique du marché du travail*, 2004.

⁴ Le tableau se lit comme suit : Les THQ issus de Laval se sont installés à raison de 46 % à Montréal, pour un total de 93 % dans la grande région de Montréal et de 7 % ailleurs au Québec.

Les nouvelles du CETECH

Hommage à un bâtisseur

Le Cetech tient à rendre hommage à l'un de ses bâtisseurs, Gabriel Laroche, économiste, qui est parti en février 2005 pour une retraite bien méritée. En plus d'avoir été l'un des initiateurs du Bulletin, il en a été un fidèle artisan. Le Cetech le remercie de son inestimable apport et lui souhaite la meilleure des chances dans tous ses nouveaux projets.

Dossiers chauds en cours et à venir

Suites du Plan gouvernemental pour l'emploi - L'emploi : passeport pour l'avenir

Le Cetech prend une part active dans le suivi du Plan gouvernemental pour l'emploi. Ainsi, il agit en tant que coordonnateur d'un groupe de travail interministériel sur le renouvellement des effectifs du secteur de la santé et des services sociaux. À partir d'un portrait de ce secteur réalisé par le Cetech, le comité produira, d'ici juin 2005, une *stratégie de réponse aux besoins de main-d'œuvre en santé et services sociaux*.

De plus, le Cetech entreprend une *analyse sur la situation des diplômés universitaires sur le marché du travail*. Celle-ci a pour but de mieux comprendre l'évolution de la situation des détenteurs de diplôme universitaire sur le marché du travail. Elle s'attardera également à la surqualification, phénomène vécu par de nombreux nouveaux diplômés.

Côté jardin : le CETECH en mouvement

Présentation devant le Comité aviseur pour les jeunes

Le jeudi 27 janvier 2005, lors d'une rencontre d'échanges et d'informations de ce Comité aviseur, Guylaine Baril, économiste du CETECH, a fait une

présentation sur « Les jeunes et le marché du travail au Québec ». En plus de tracer le portrait du marché du travail chez les jeunes, la présentation exposait les principales tendances de fond et les défis qui toucheront ce dernier.

Allocutions du Cetech à la Conférence annuelle du SPPC, les 24-25 février 2005

Le Cetech a prononcé deux allocutions dans le cadre de la conférence annuelle du SPPC (Système de projection des professions au Canada). À titre d'invitée, Guylaine Baril a présenté les principaux constats du *Portrait sur les travailleurs hautement qualifiés au Québec* produit par le Cetech et de l'Avis du Conseil de la science et de la technologie sur l'avenir de cette main-d'œuvre. Cette présentation a porté plus spécifiquement sur les constats relatifs aux projections et aux façons de les utiliser.

Pour sa part, André Grenier, membre régulier du SPPC, a présenté les résultats préliminaires des travaux du Cetech sur la modélisation de la demande de remplacement. Dans un avenir proche, ces travaux seront intégrés au modèle de projection des perspectives professionnelles.

Présentation à l'École Polytechnique de Montréal

Le mardi 22 mars 2005, Normand Roy, le directeur du Cetech, a fait une allocution sur la délocalisation des emplois et sur ses impacts, notamment en matière d'emplois hautement qualifiés, dont les emplois d'ingénieurs.

Présentation au 3rd International Symposium on Advanced Biomaterials/Biomechanics

Le lundi 4 avril 2005, Frédéric Savard, économiste au CETECH, a fait une allocution sur le marché du travail dans les domaines de science et technologie. Cette conférence a eu lieu dans le cadre du 3rd

International Symposium on Advanced Biomaterials/ Biomechanics (ISAB - 2005) et il a été question, notamment, des déterminants qui influencent l'évolution de la main-d'œuvre dans les domaines de science et technologie.

Nouveautés sur le WEB



Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2004-2008

Résultats d'analyses réalisées par Emploi-Québec, les perspectives sectorielles visent à prévoir l'évolution, sur cinq ans, des principaux indicateurs du marché du travail et de l'emploi par secteur d'activité économique. Selon les perspectives sectorielles 2004-2008, l'emploi croîtra à un rythme deux fois plus rapide dans les industries des services que dans celles de production de biens. Les secteurs des services avec les plus fortes croissances de l'emploi seront les suivants : soins de santé et d'assistance sociale, commerce de détail, et services professionnels, scientifiques et techniques.

http://emploi quebec.net/publications/2_tendances/persp_sector20042008/20042008psQC.pdf



Le marché du travail au Québec : perspectives professionnelles 2004-2008

Produites à partir des perspectives sectorielles d'Emploi-Québec, les Perspectives professionnelles 2004-2008 présentent l'état présent et à venir du marché du travail pour plus de 500 métiers et professions, couvrant tous les secteurs de l'économie québécoise. Pour les années 2004 à 2008, les prévisions d'Emploi-Québec font état de 640 000 emplois à pourvoir et de quelque 120 métiers et professions qui offriront des perspectives d'emploi

favorables ou très favorables. Ce sont les professions demandant un niveau de compétence professionnel ou technique qui présenteront les meilleures possibilités d'embauche.

http://emploi quebec.net/publications/2_tendances/Persp_prof_2004-2008/PersProf_2004-2008_national.pdf



Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ), Volume 4, No. 1, automne 2004

Ce numéro traite des derniers résultats de l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ) qui portent sur l'année 2003. Entre autres choses, ces derniers révèlent un recul des postes vacants totaux et de longue durée de l'ordre de 7,3 % et 8 % respectivement. En ce qui concerne les vacances de longue durée, la chute a été particulièrement forte dans le manufacturier où ces dernières ont presque fondu de moitié. Du point de vue des catégories professionnelles, le recul des postes vacants de quatre mois et plus a été particulièrement marqué chez les travailleurs hautement qualifiés (-30 %), alors que la situation chez les travailleurs relativement moins qualifiés (travailleurs de niveau intermédiaire et élémentaire) était plutôt inverse avec une augmentation de 18 %.

<http://www.cetech.gouv.qc.ca/site/Documents/Ereq%20novembre%202004.pdf>



Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ) : Dimension régionale - données de 2003

Ce document présente la dimension régionale des données 2003 de l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ). On y note une diminution de l'emploi de 7 % dans les régions centrales et de 8 % dans les régions ressources, mais une hausse de

1 % dans la grande région de Montréal. Les pertes subies dans les deux premiers groupes de régions étaient localisées dans la fabrication et les services non liés à la haute technologie alors que le gain d'emplois réalisé dans la grande région de Montréal provenait entièrement des services. Du point de vue des professions, les travailleurs hautement qualifiés ont connu des baisses d'emplois dans les trois régions définies par l'enquête alors que seuls les travailleurs moins qualifiés de la grande région de Montréal ont vu leurs effectifs augmenter de 3 %. Les vacances totales ainsi que celles de longue durée étaient en baisse, mais c'est dans les régions centrales qu'on a relevé les plus fortes diminutions.

http://www.cetech.gouv.qc.ca/site/Documents/Ereq_dimension_reg_2003.pdf



Regard sur le marché du travail : Volume 1, Numéro 4

Avec un gain de 3 000 postes, la création d'emplois a été relativement modeste au quatrième trimestre de 2004. Ce ralentissement est le fait d'une réduction de cadence de l'emploi à temps plein, ainsi que de la disparition de plus de 10 000 emplois à temps partiel. Dans les secteurs des services et de la construction, l'emploi continue de progresser, alors que le secteur manufacturier fait toujours face à une conjoncture moins favorable.

http://www.cetech.gouv.qc.ca/site/Documents/Regard_quatrieme_trimestre_04.pdf



Indice des possibilités d'emploi hautement qualifié : quatrième trimestre 2004

Après plusieurs trimestres de déclin, l'indice des possibilités d'emploi pour les travailleurs hautement qualifiés se relève au quatrième trimestre 2004 pour se fixer à 83,9 (1996=100), soit une hausse de 1,7 %. Les offres d'emploi pour les travailleurs

hautement qualifiés ont augmenté, sauf pour celles relatives aux professions qui nécessitent un diplôme d'études collégiales qui ont subi une légère baisse. Quant à la répartition des emplois annoncés, la gestion prend une part de plus en plus importante alors que les affaires, finances et administration perdent du terrain.

<http://www.cetech.gouv.qc.ca/site/Documents/ipehq-capsulehiver05.pdf>

Dans la série « capsules du CETECH »



Temps des Fêtes : temps des emplois à temps partiel? (Guylaine Baril, décembre 2004)

http://www.cetech.gouv.qc.ca/site/Documents/capsule_temps_des_fetes.pdf

Les publications à venir

- Les chiffres clés de l'emploi au Québec - Édition 2005
- Regard sur le marché du travail : Volume 2, Numéro 1, premier trimestre 2005
- Indice des possibilités d'emploi hautement qualifié : premier trimestre 2005
- Revue du nouveau marché du travail, Volume 5

Venez nous rendre visite

www.cetech.gouv.qc.ca
<http://emploi.quebec.net/francais/imt/publications>



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, 6^e 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, 2005
Bibliothèque nationale du Canada, 2005
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 : Guylaine Baril

Comité de publication : Rabah Arrache, Guylaine Baril et
Normand Roy

Conception graphique et support technique : Stéphane Leroux
Secrétariat : Francine Lessard