

LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE, LES RÉSULTATS DES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS ET L'AVENIR DE L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE

ALEX USHER

HIGHER EDUCATION STRATEGY ASSOCIATES



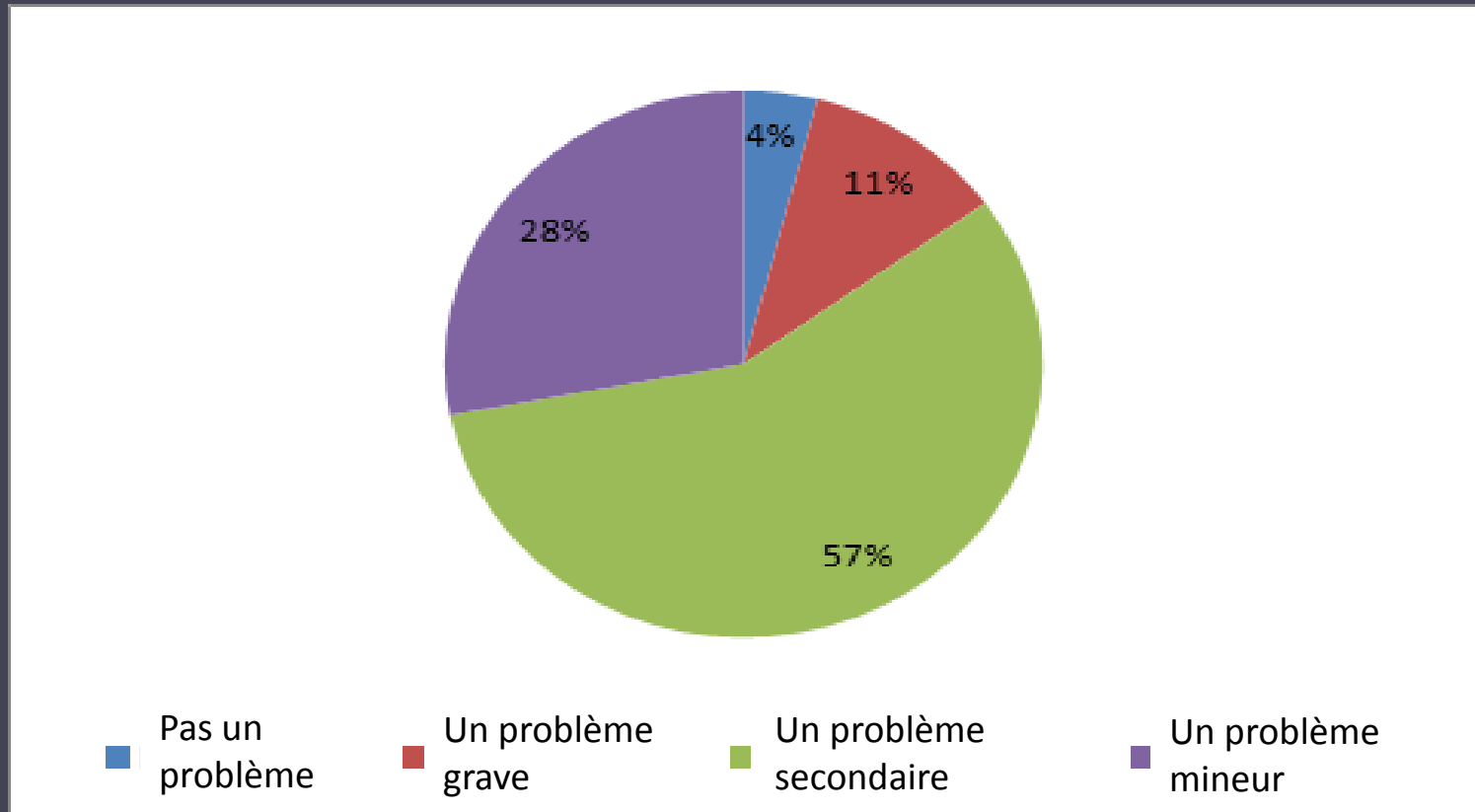
Compétences pour l'avenir

Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard), 9 juillet 2014

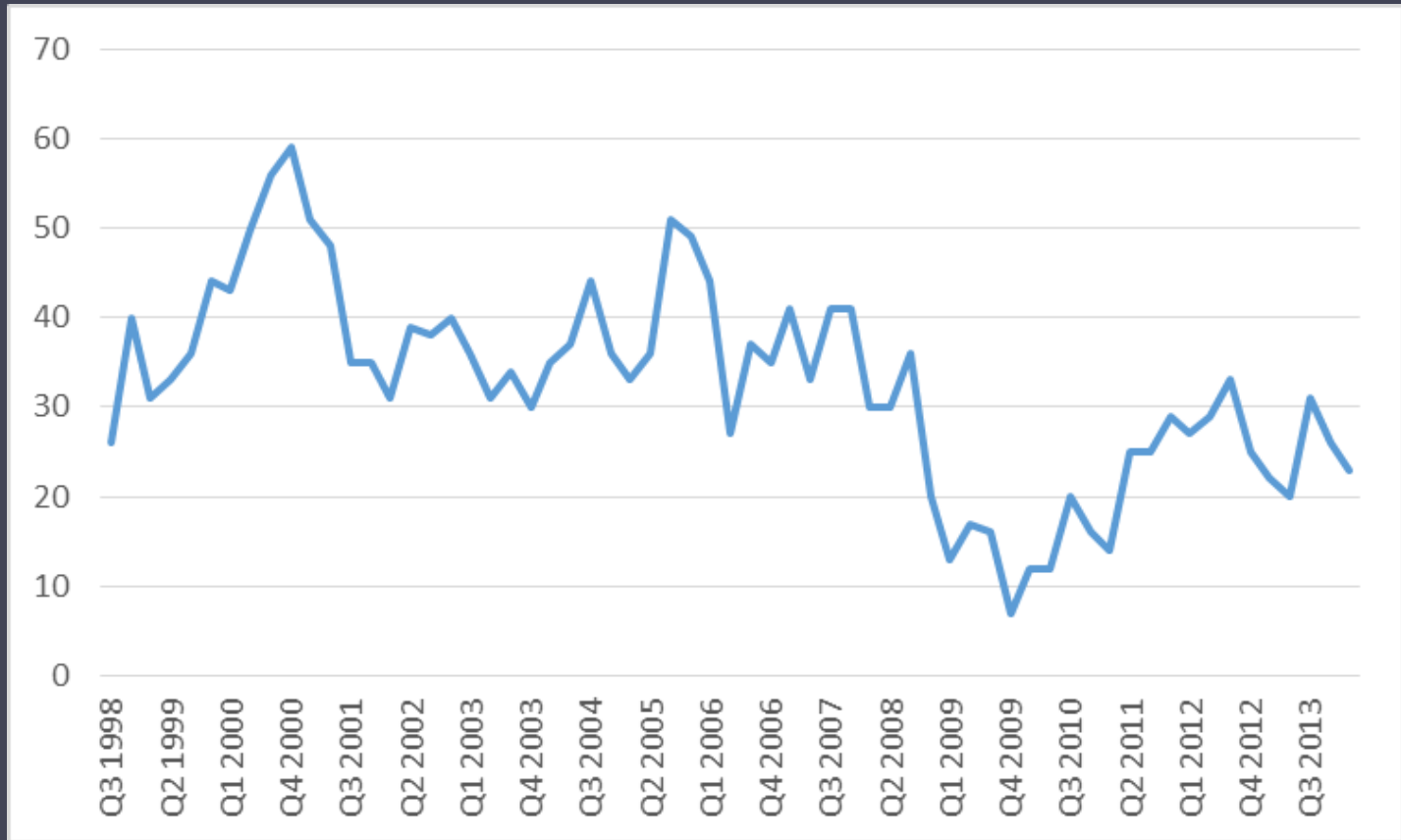
Pénuries de main-d'œuvre?

Pénuries de main-d'œuvre

Quelle est l'ampleur du problème?



Pourcentage des entreprises qui ont signalé une pénurie de main-d'œuvre

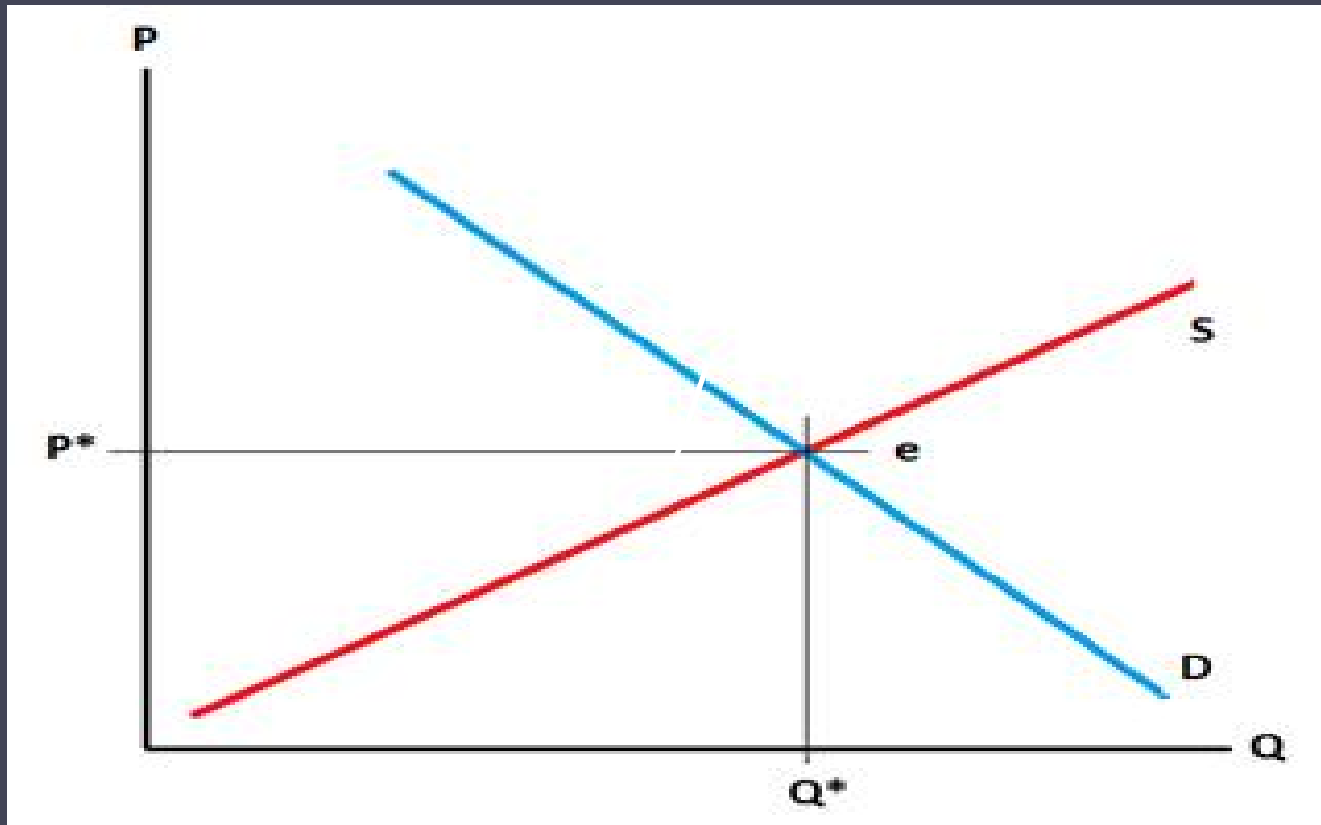


Définir « pénurie de main-d'œuvre »

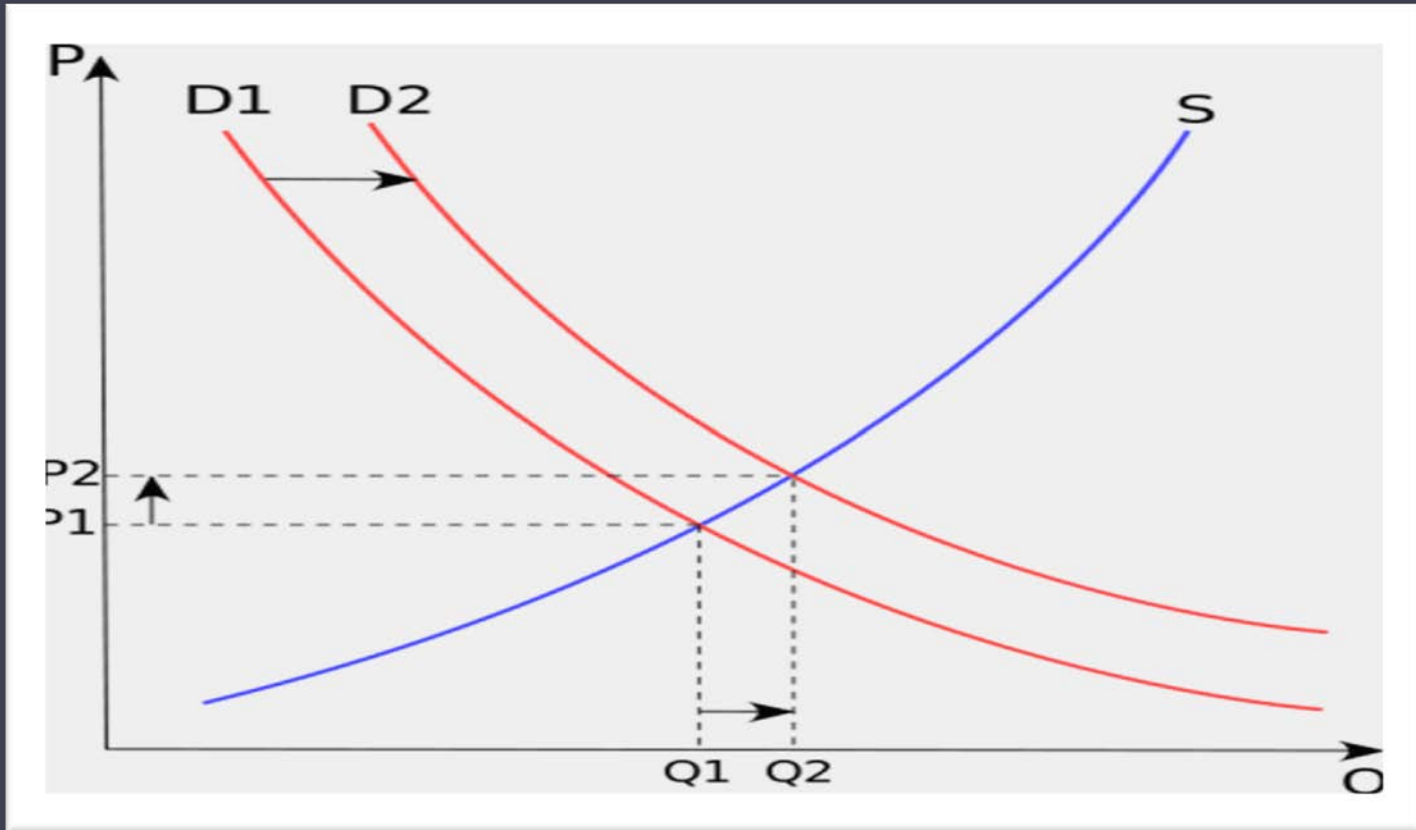
Définition 1 :

- Il y a pénurie si les employeurs éprouvent de la difficulté à combler les postes vacants aux taux salariaux courants.

Côté droit de courbe de la demande



Augmenter les salaires!



Définir « pénurie de main-d'œuvre »

Définition 2 :

- Il y a pénurie si les employeurs sont constamment dans l'impossibilité de combler les postes vacants, malgré l'augmentation des salaires.

Une pénurie de main-d'œuvre à l'horizon?

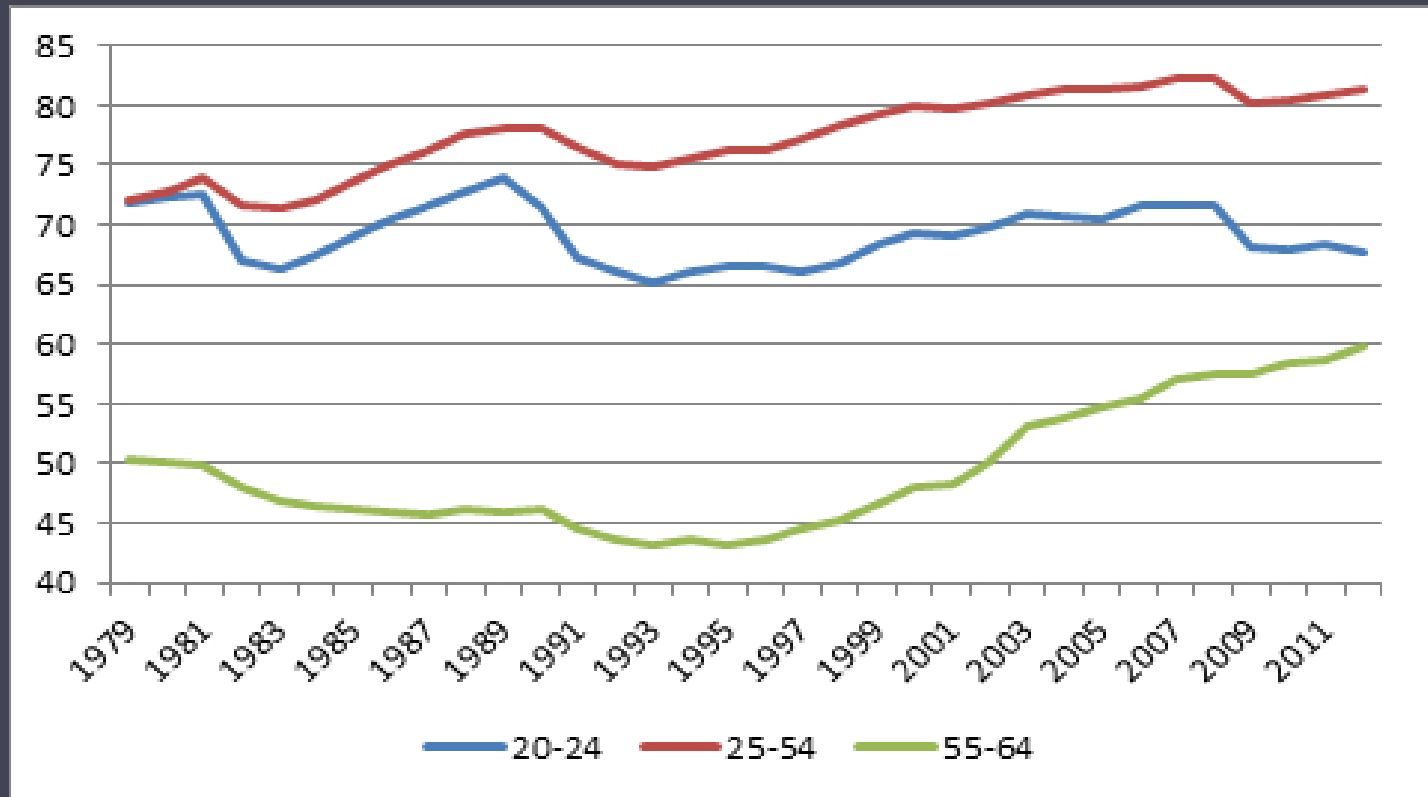
- Rick Miner a popularisé l'idée « des personnes sans emploi, des emplois sans personne » – une conséquence de ce qu'il voit comme une imminente pénurie de main-d'œuvre.
- Il prévoit qu'il manquera d'ici 2030 entre 2 et 3 millions de travailleuses et travailleurs. Cette situation pourrait entraîner une hausse des salaires et une baisse de la productivité.
- Cette prévision se fonde sur :
 - les projections faites en 2006 par RHDC pour calculer la demande sur le marché du travail jusqu'en 2015;
 - une croissance annuelle présumée de l'emploi de 0,8 p. 100 par la suite;
 - les taux « actuels » (l'année de référence n'est pas claire) de participation selon le groupe d'âge, appliqués jusqu'en 2031 dans le calcul de l'offre sur le marché du travail.

Ces estimations produisent une demande potentielle de 21,1 millions d'emplois et une offre d'environ 18,4 millions de travailleuses et travailleurs (selon les « estimations moyennes » de M. Miner), soit 2,7 millions d'emplois non comblés.

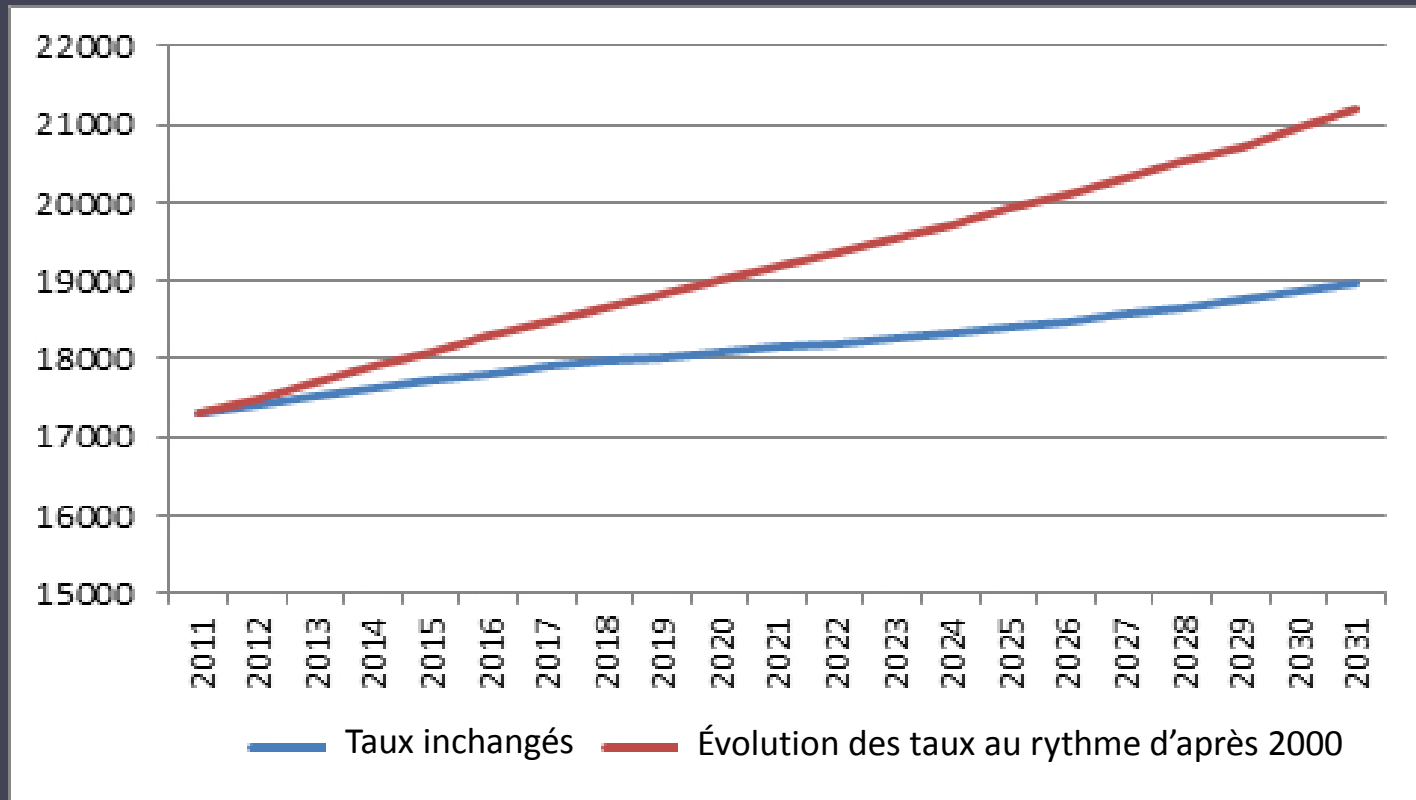
Implications d'une pénurie de main-d'œuvre

- Augmentation de la taille de la population active âgée de 24 à 54 ans
- Plus grand nombre de jeunes immigrantes et immigrants
- Moins grand nombre d'années consacrées aux études (par exemple, grades de trois ans)

Évolution des taux de participation au marché du travail selon l'âge



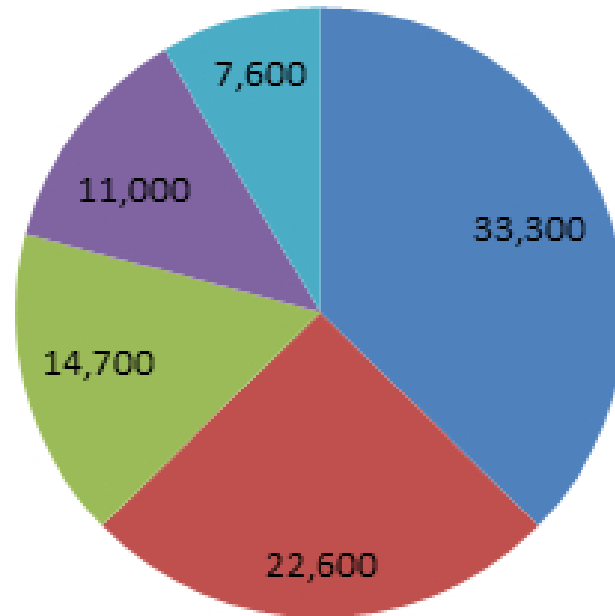
Deux scénarios pour le marché du travail



Pénuries sectorielles de main-d'œuvre

- Bien qu'il soit beaucoup question des pénuries de main-d'œuvre, plus particulièrement dans les métiers, les données à ce sujet sont peu concluantes.
- Des pénuries aiguës de main-d'œuvre semblent exister en Saskatchewan et en Alberta, mais moins ailleurs.
- À l'échelle du pays, seules cinq professions devraient être touchées par une pénurie aiguë de main-d'œuvre entre 2011 et 2021 : surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz; infirmiers/infirmières; médecins et dentistes; cadres (santé, enseignement et services sociaux); et professionnels/professionnelles en ressources humaines et en gestion des affaires.

Ampleur des pénuries



■ Infirm. gest., IA

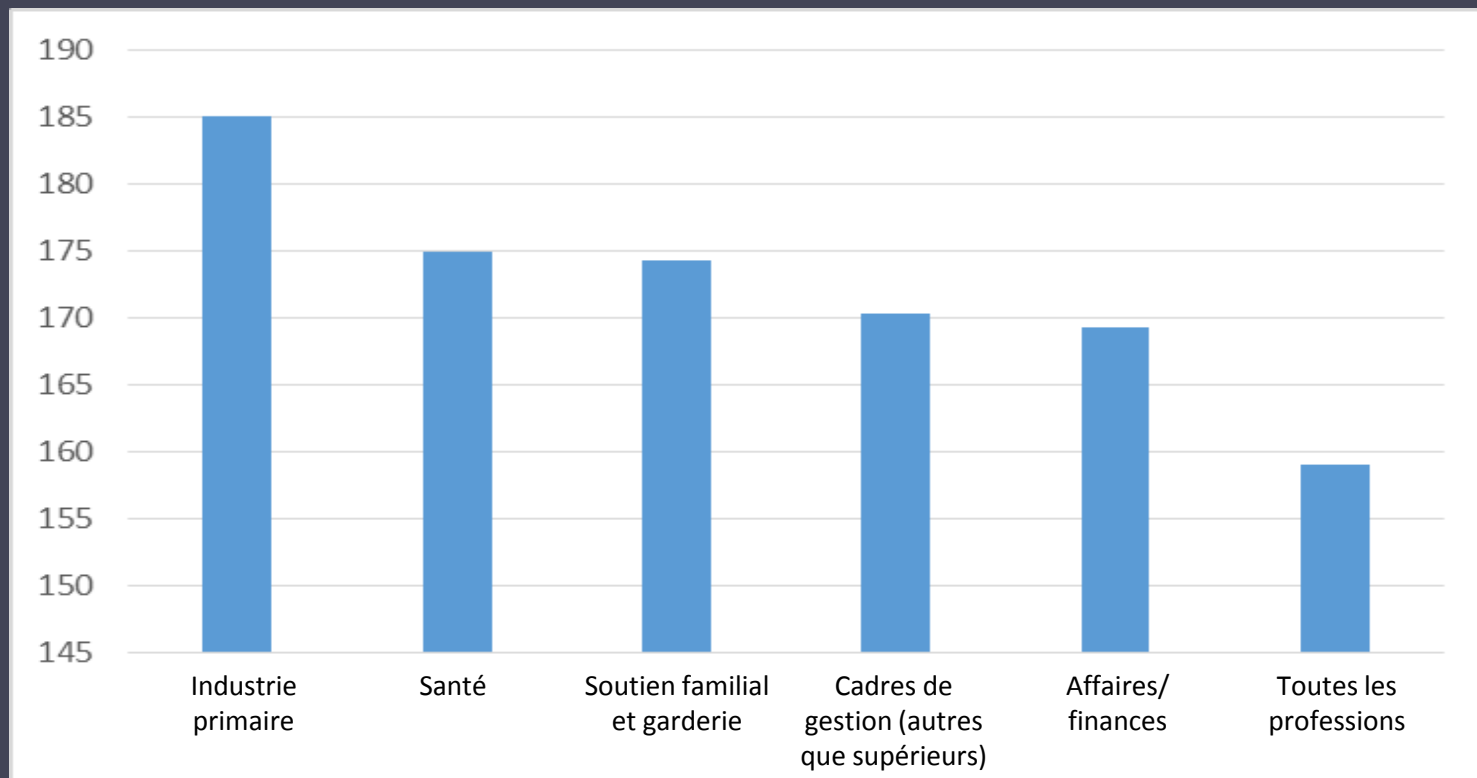
■ RH, affaires

■ Cadres, santé et ens.

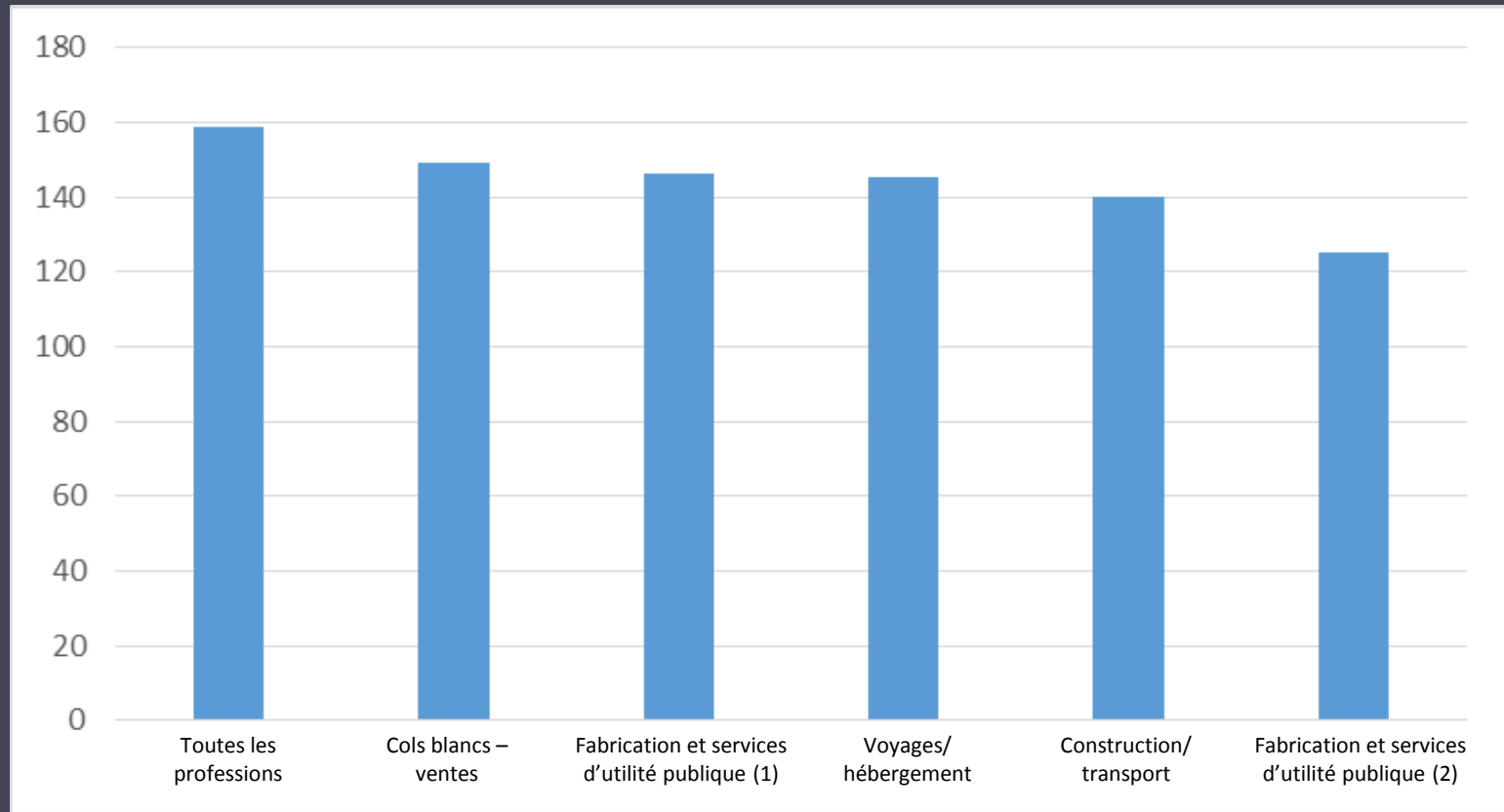
■ Médecins, dentistes

■ Surv., ressources natur.

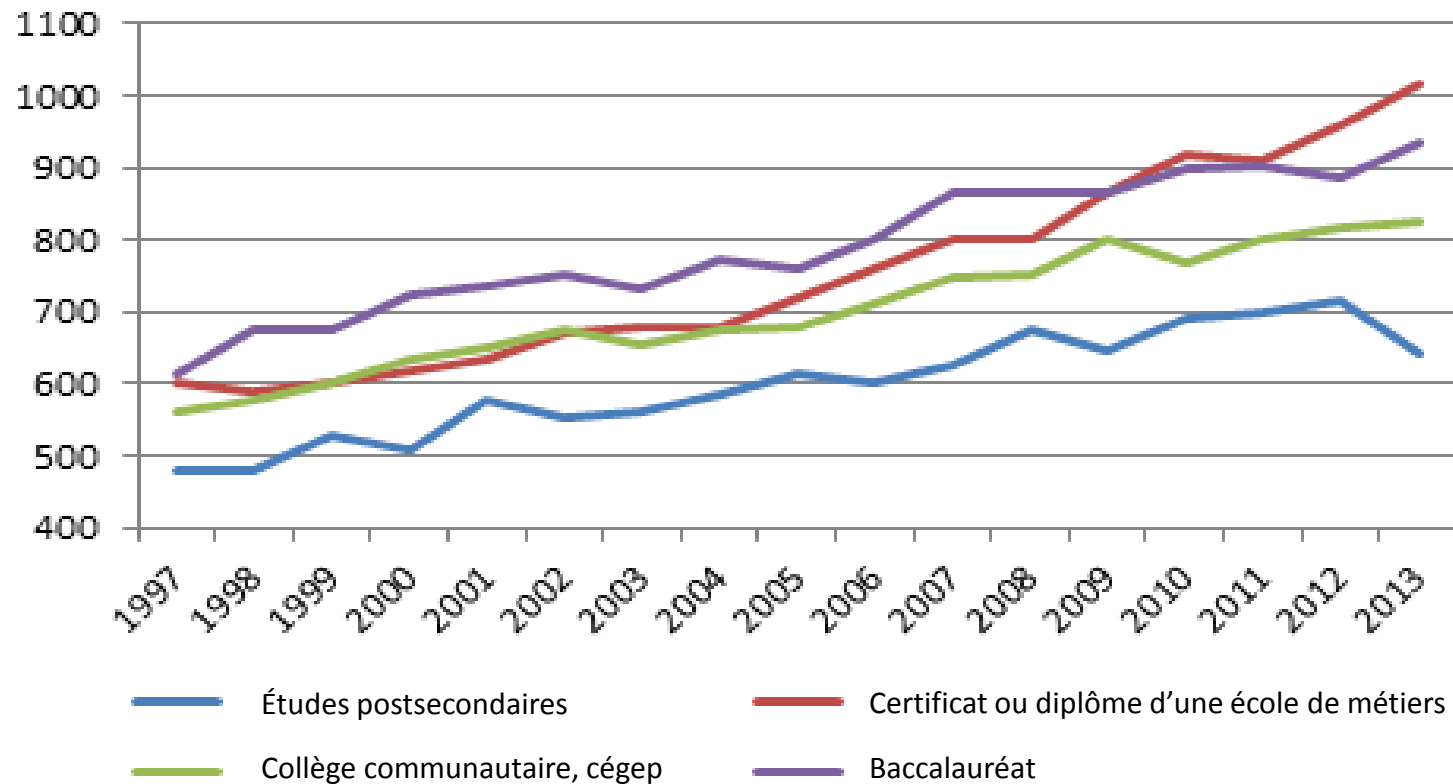
Gains salariaux les plus élevés par catégorie professionnelle, 1997-2014



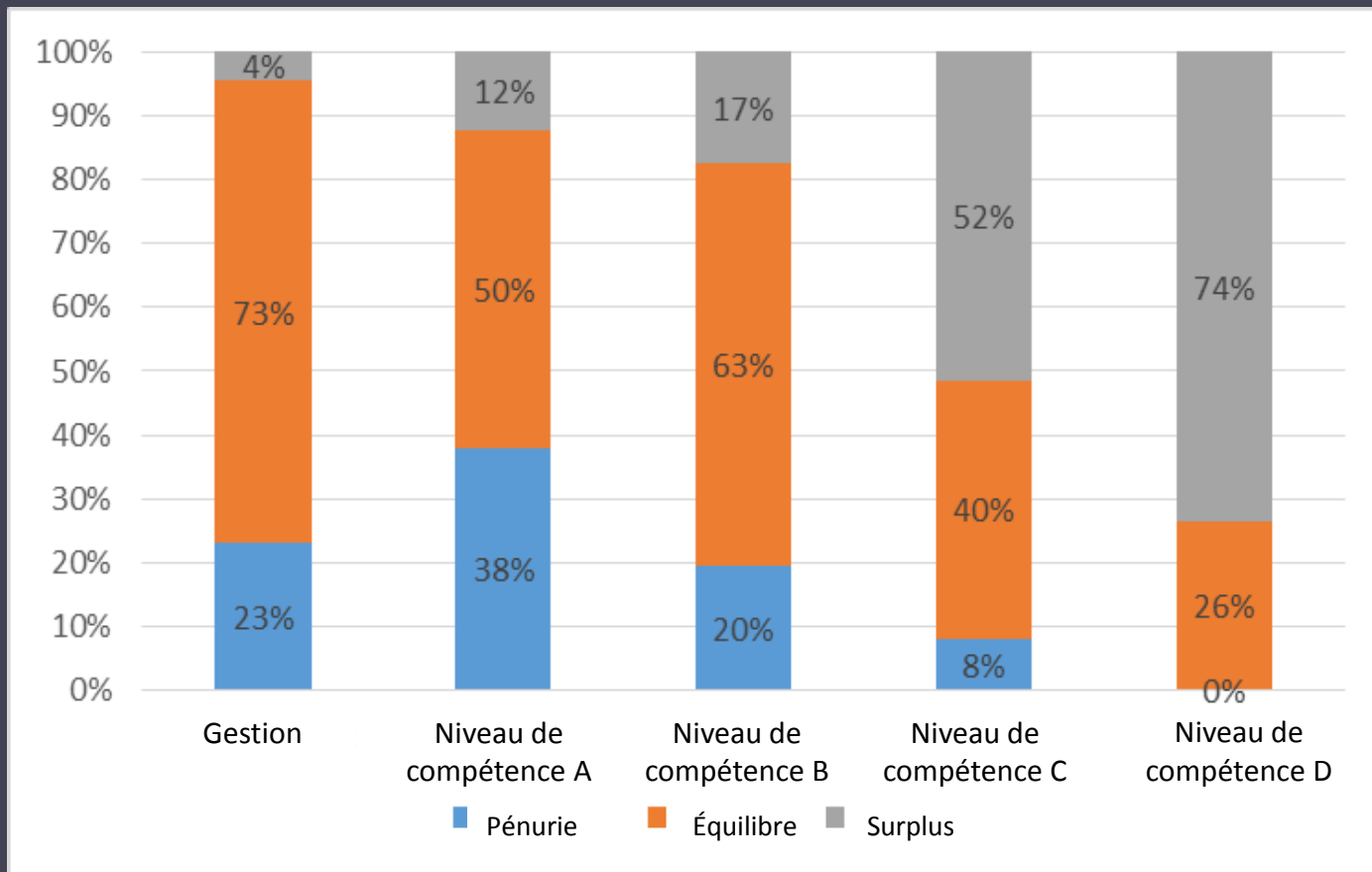
Gains salariaux les moins élevés par catégorie professionnelle, 1997-2014



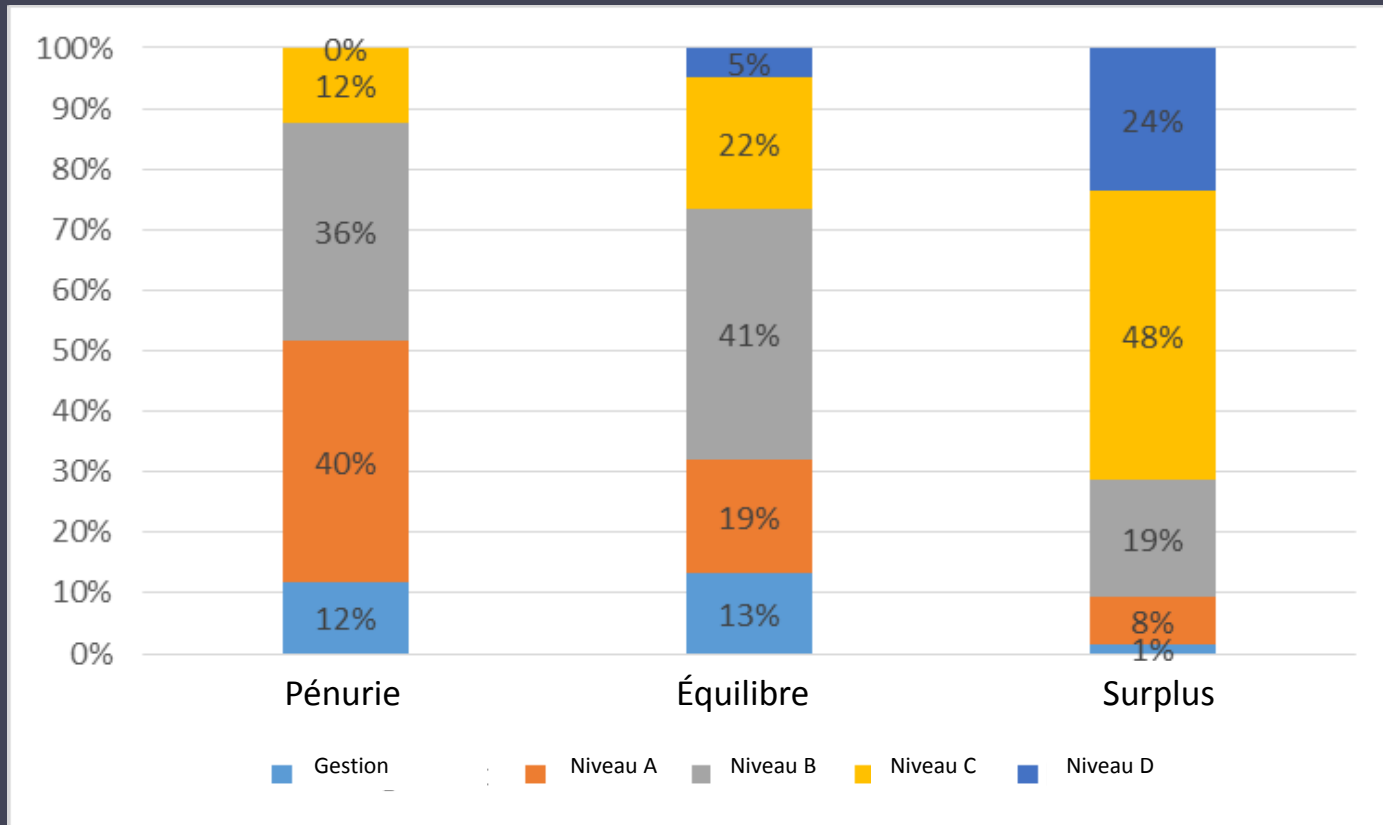
Les jeunes hommes dans les métiers s'en tirent bien



Pénuries et surplus selon les exigences scolaires



Exigences scolaires des emplois en situation de surplus/pénurie



Domaines où il est difficile de recruter/maintenir les effectifs

- 1. Génie
- 2. Technologie de l'information
- 3. « Compétences générales en affaires »
- 4. Métiers spécialisés
 - Conseil canadien des chefs d'entreprise

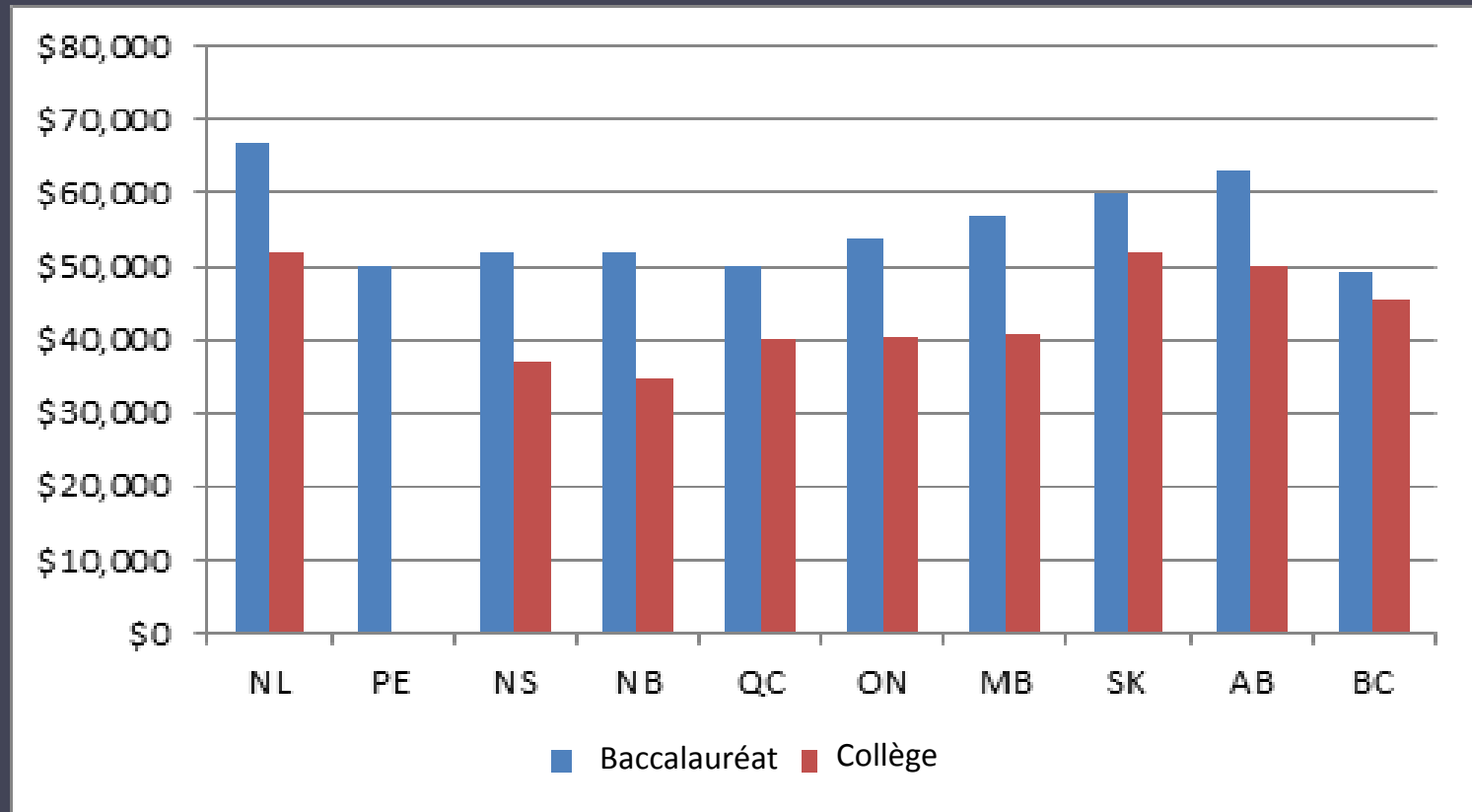
Quelles compétences comptent le plus?

- 1. Compétences interpersonnelles
- 2. Aptitude à communiquer
- 3. Aptitude à résoudre les problèmes
- 4. Esprit d'analyse
- 5. Compétences en leadership
- 6. Connaissances et expérience propres à une industrie

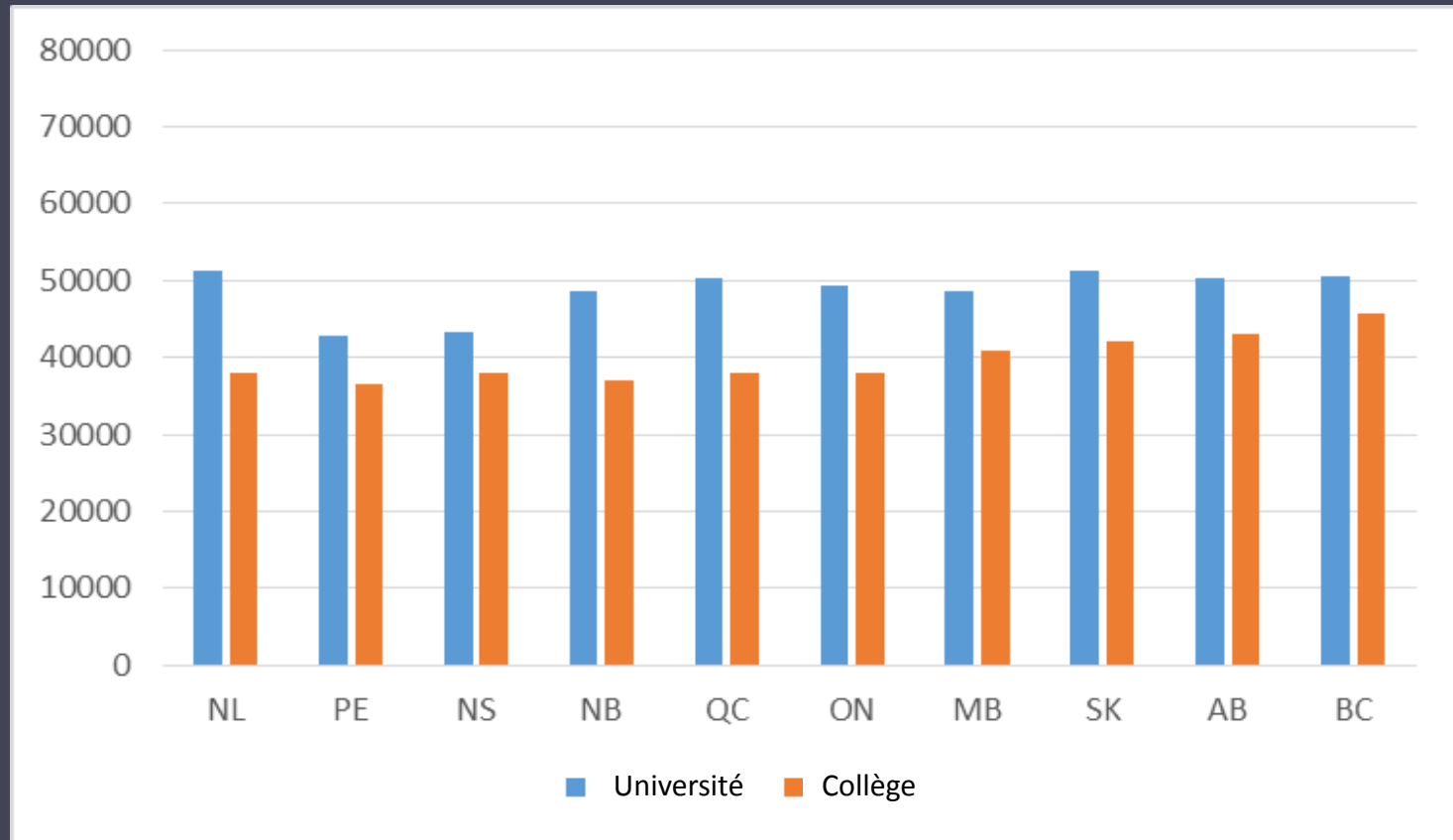
■ Conseil canadien des chefs d'entreprise

Résultats des diplômées et diplômés

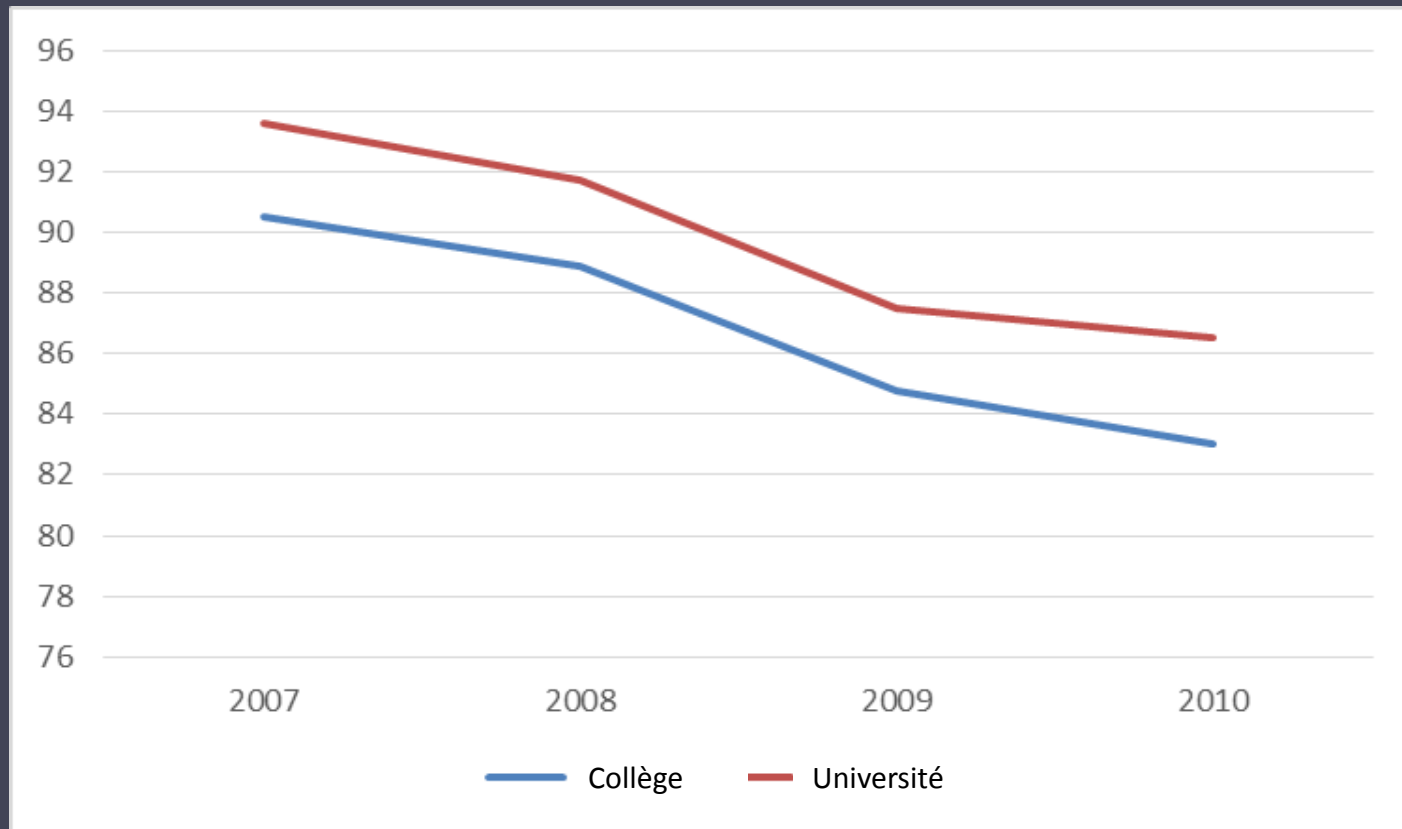
Revenu des diplômées et diplômés, promotion de 2010



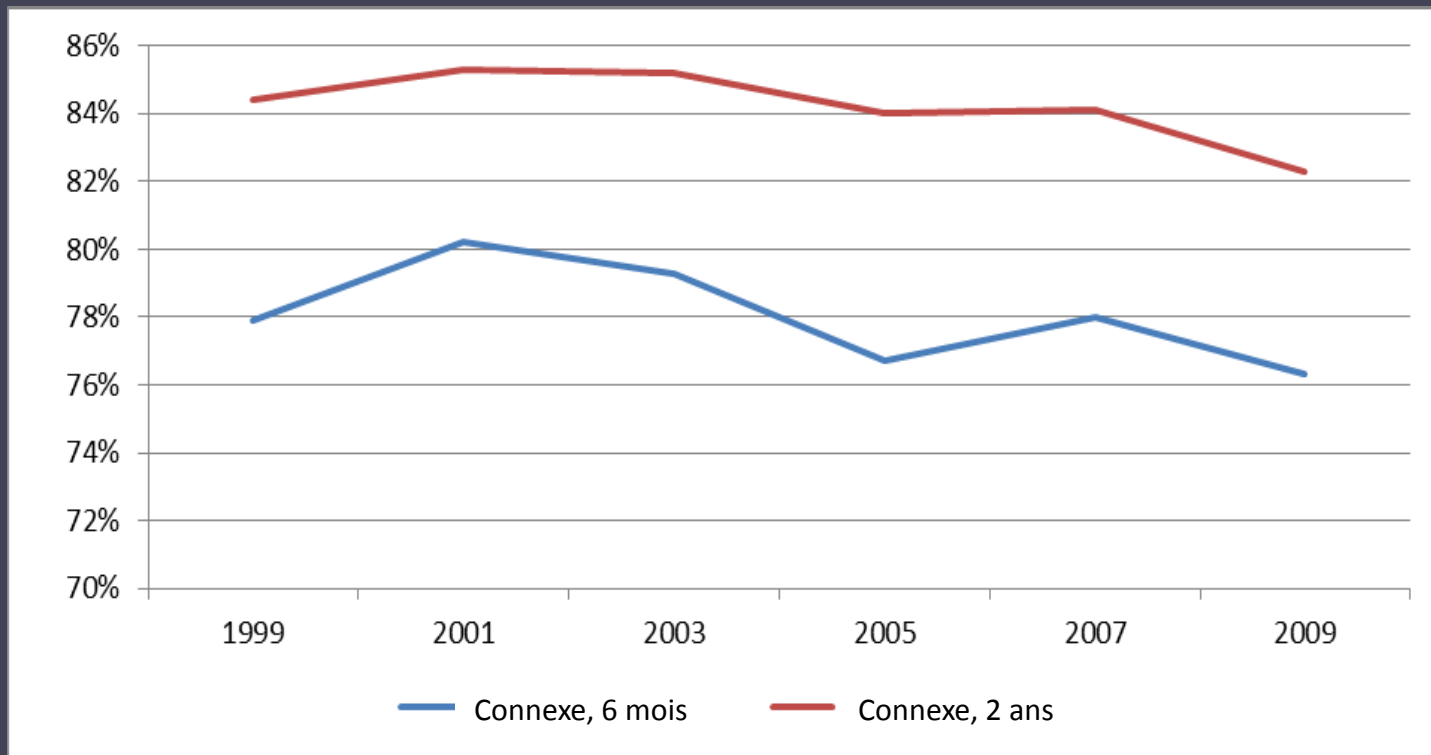
Revenu des diplômées et diplômés, promotion de 1976



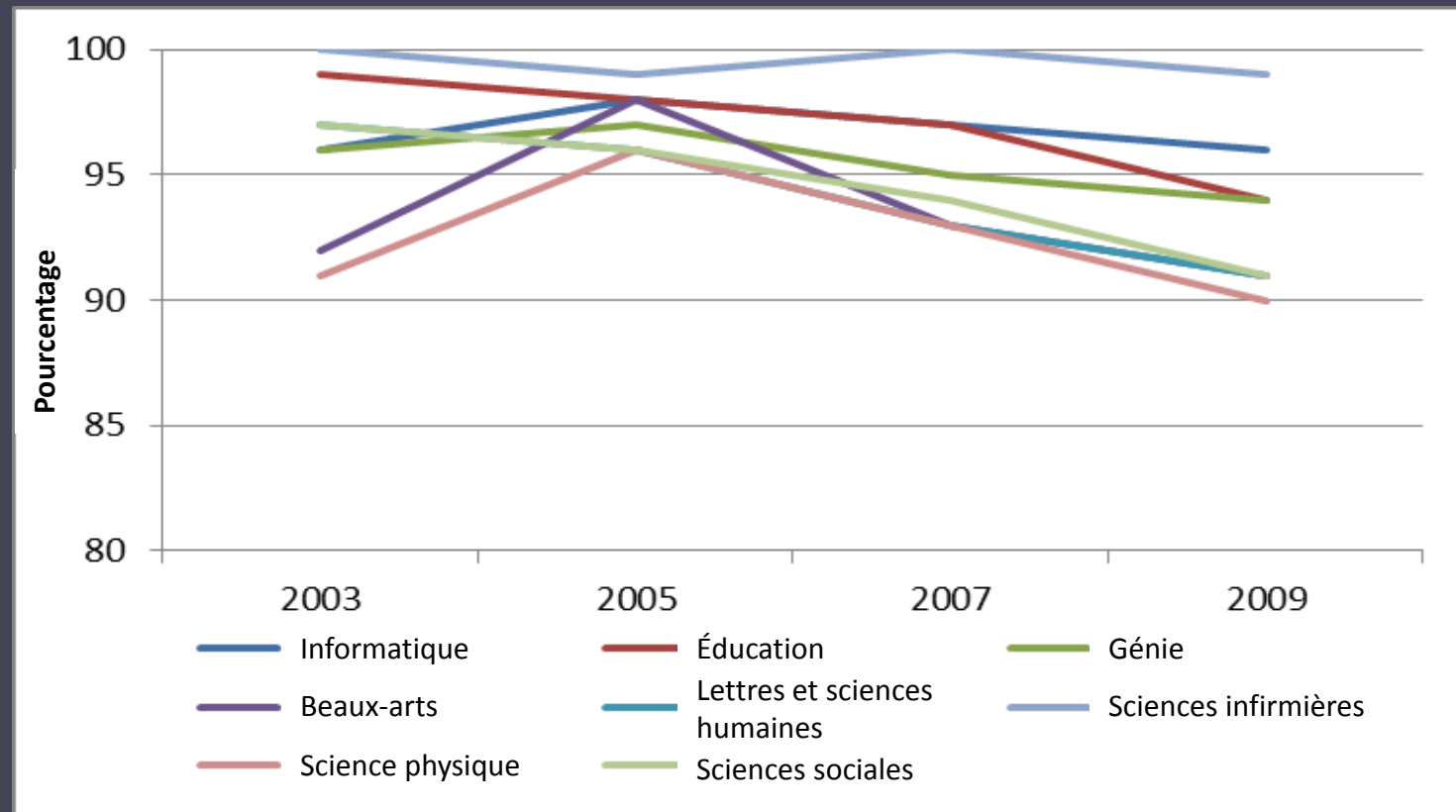
Taux de chômage six mois après l'obtention du diplôme, par type d'établissement



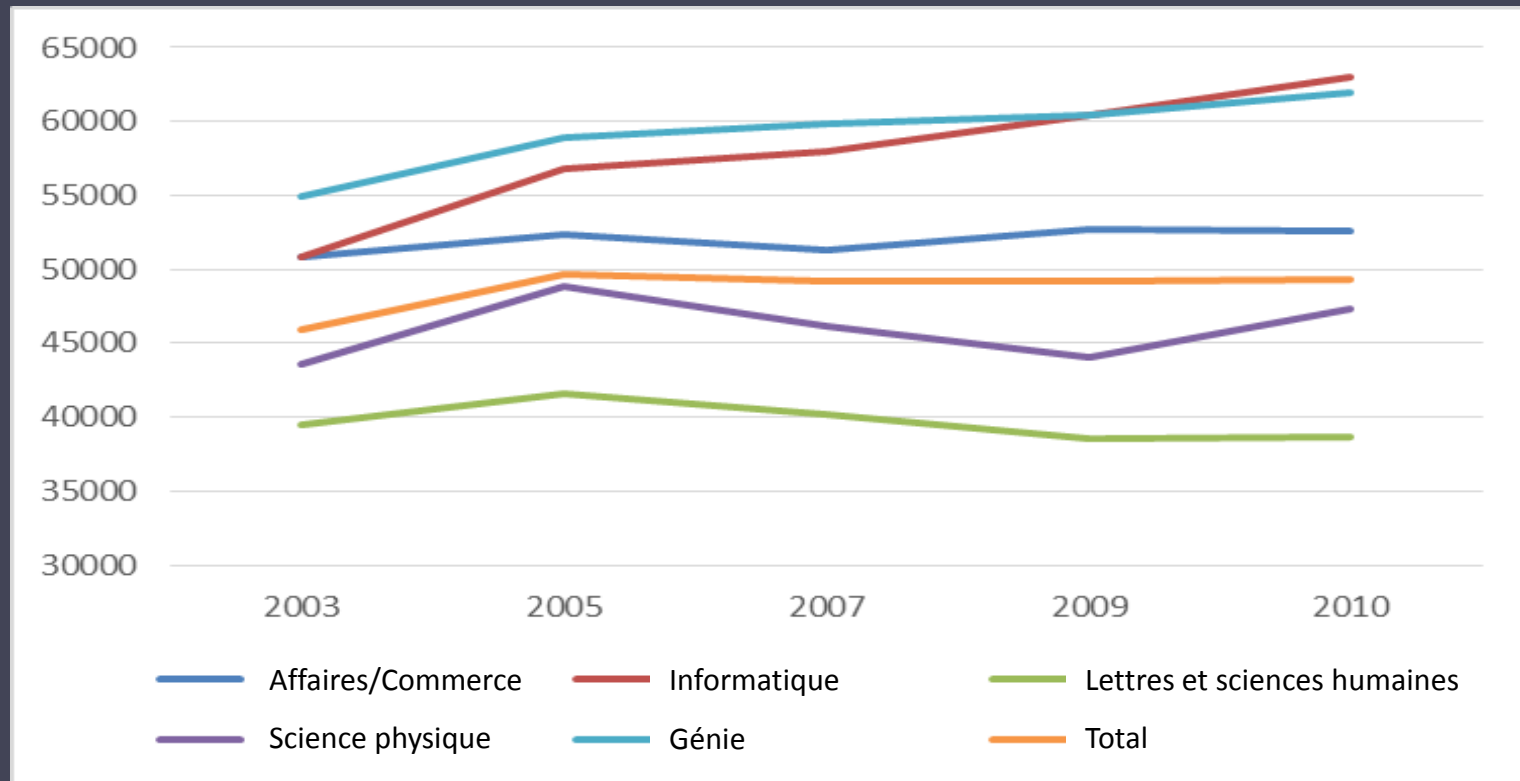
Emploi lié au champ d'études?



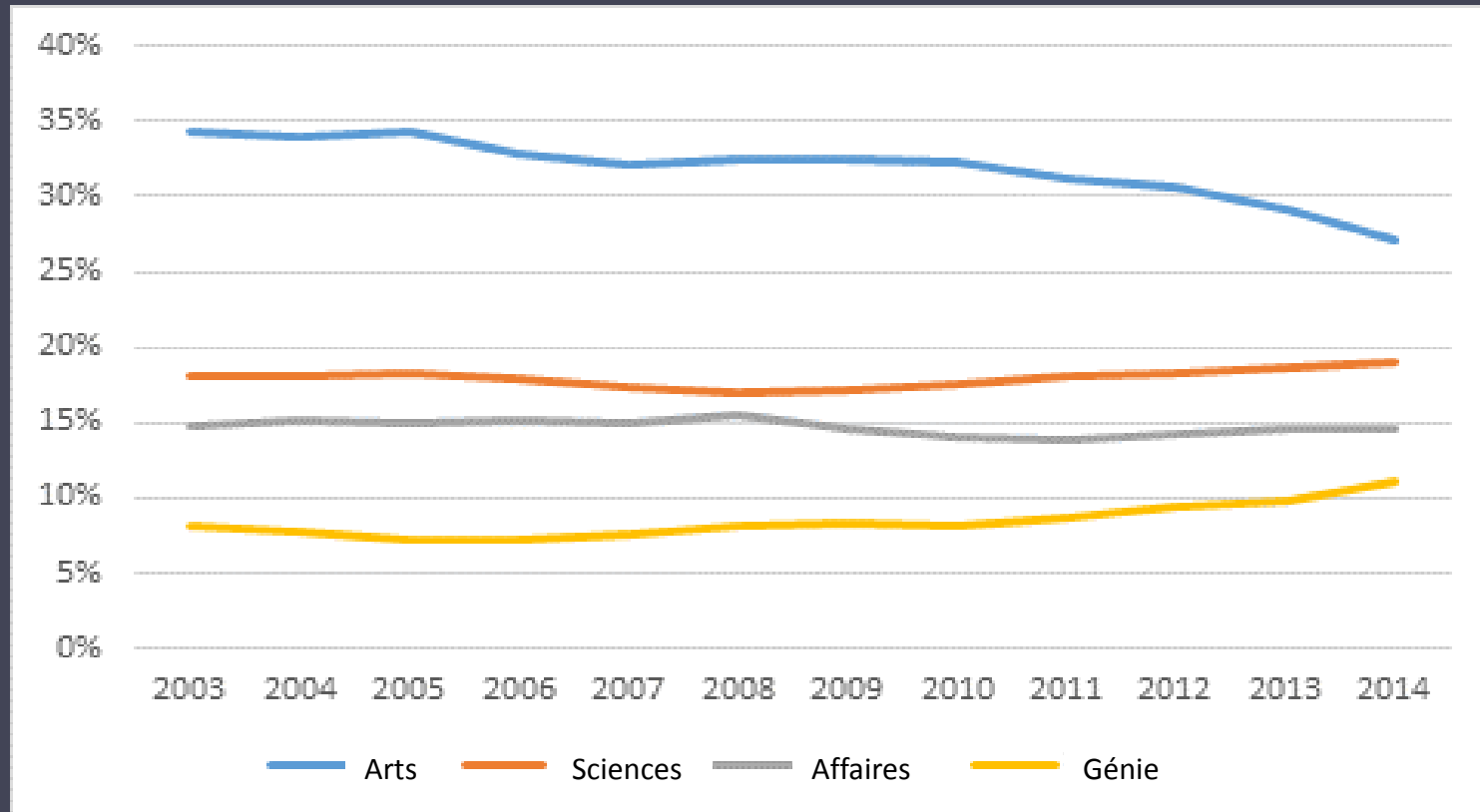
Répercussions de la récession



Dispersion autour de la moyenne



Tendances des demandes d'inscription en Ontario



Priorités de l'éducation postsecondaire

Conclusions

- 1. Il y a dans notre économie des pénuries légères et localisées de main-d'œuvre, comme il y en a toujours eu et comme il y en aura toujours.
- 2. Les pénuries tendront à toucher les domaines qui exigent plus d'années d'études, ce qui fait augmenter les coûts.
- 3. Il y aura constamment de légères variations de la demande dans les divers champs d'études, ce qui est normal et logique.
- 4. La population étudiante continuera d'exiger plus de possibilités d'acquérir une expérience de travail/d'apprentissage.
- 5. L'accent sera de plus en plus mis sur l'acquisition de compétences générales.

Pénurie de talents?

- Nous devons cesser de parler de pénuries en termes de quantité et en parler plutôt en termes de qualité.
- La vraie lacune est dans la formation de jeunes gens créatifs et innovateurs, non dans la formation d'un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs pour une profession donnée.
- De plus, dans une perspective de dotation, l'avantage concurrentiel dépend moins du contenu (qui peut facilement être marchandisé) et davantage du méta contenu et de l'expérience.

Formation basée sur les résultats

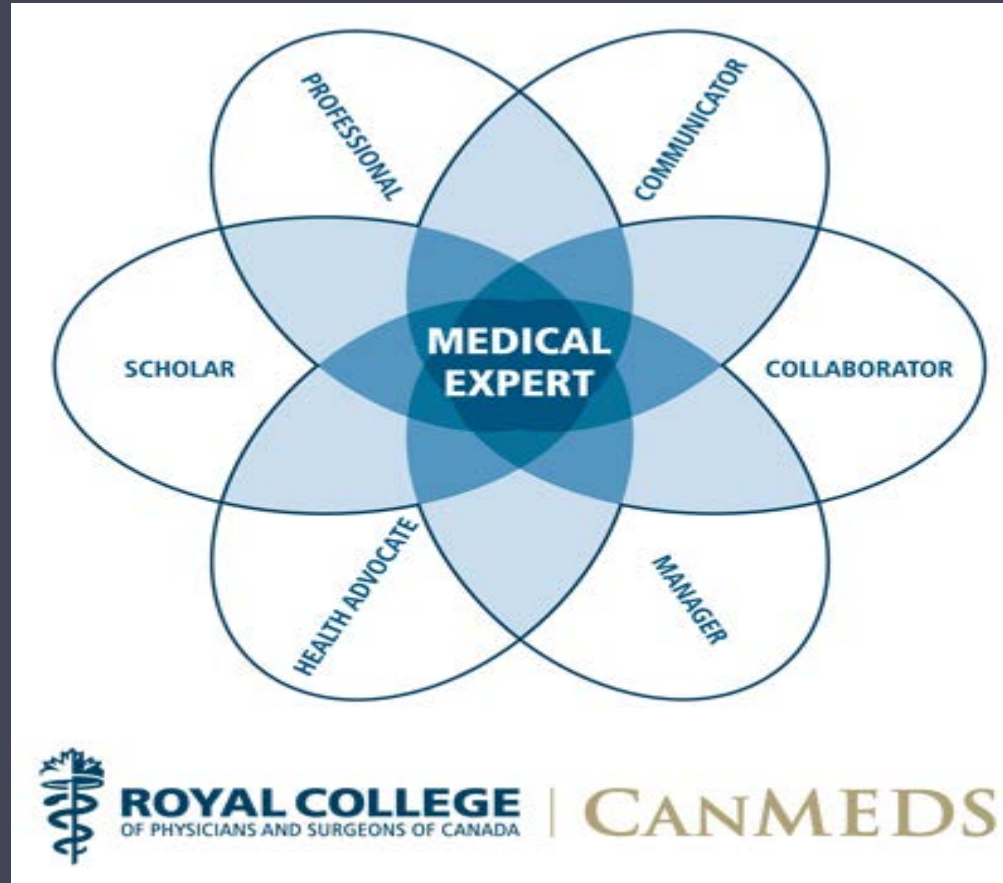
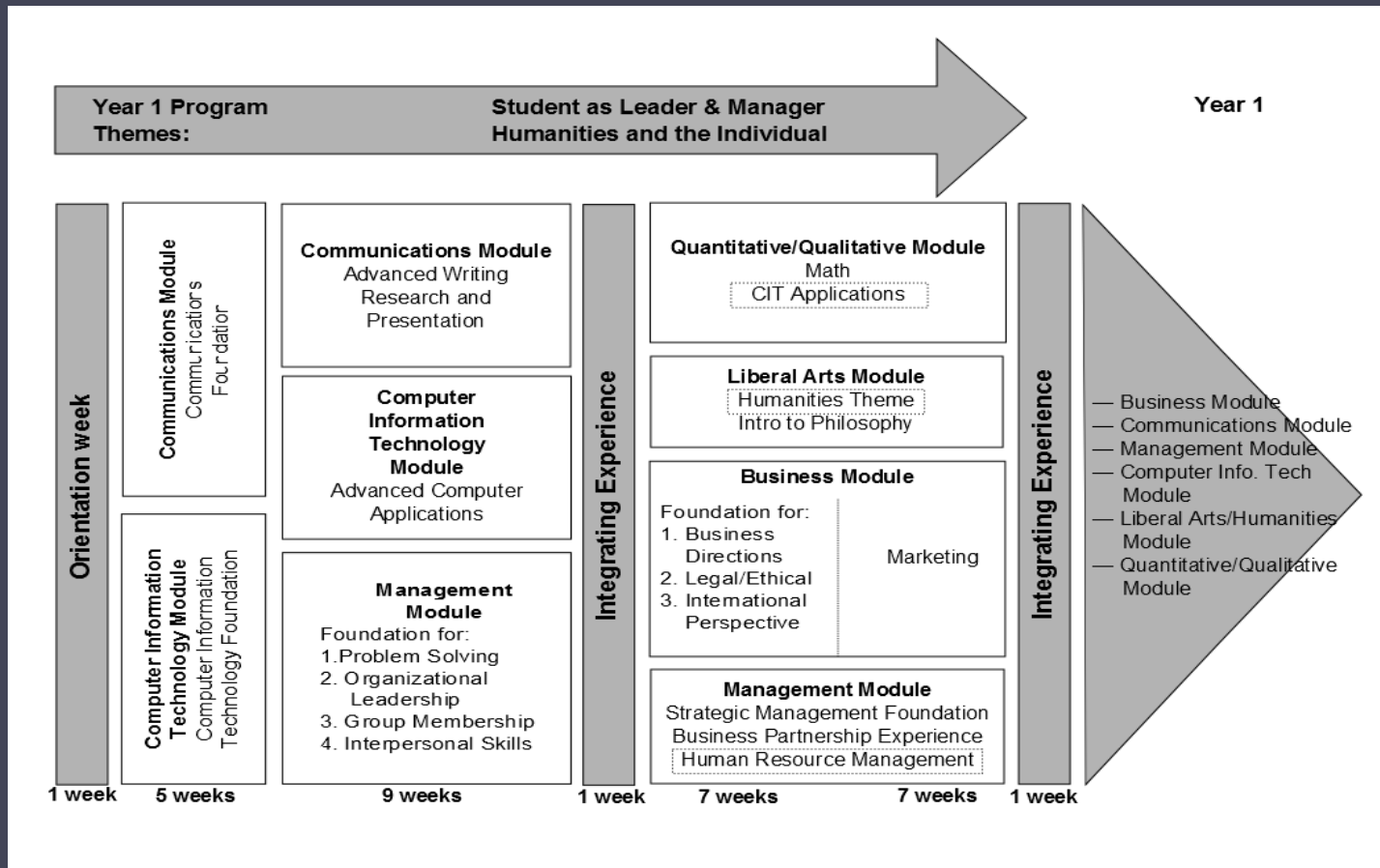
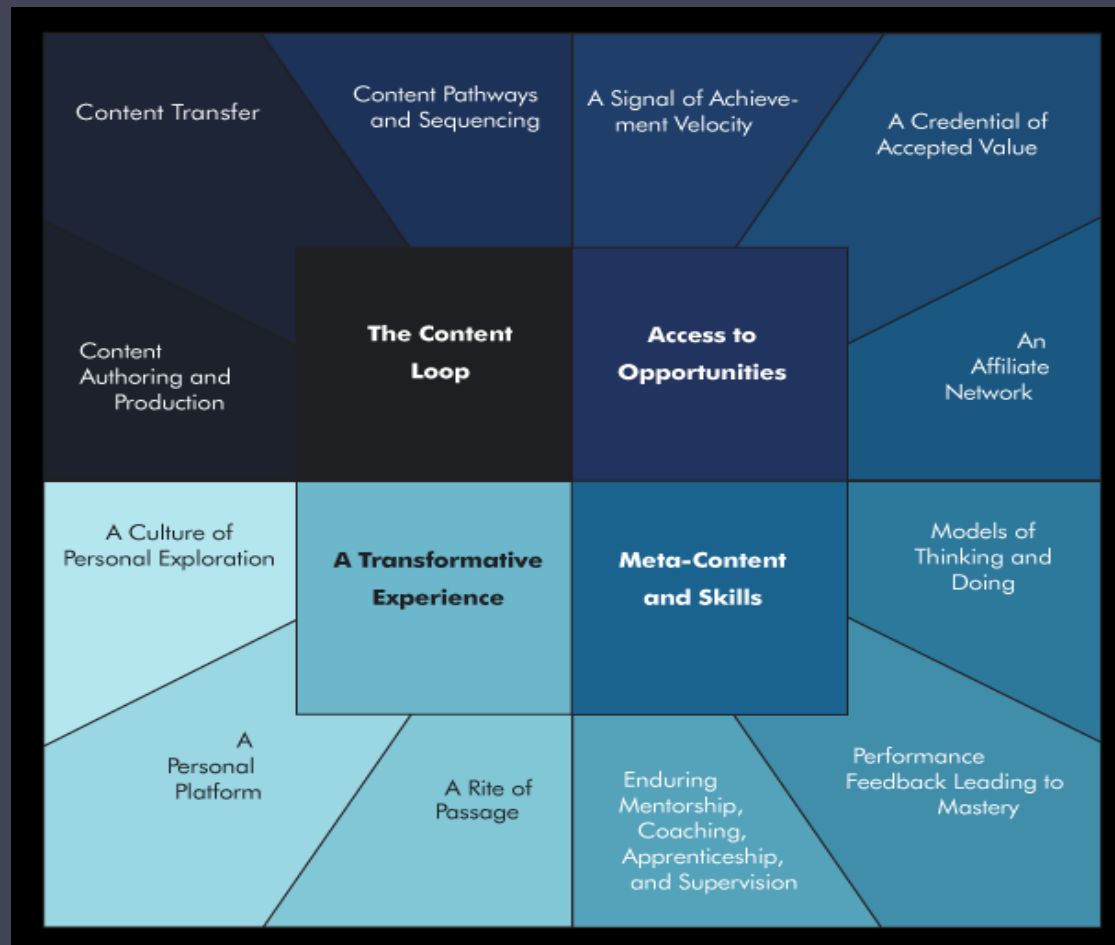


Image disponible en anglais seulement.

Reconfigurer le temps et l'évaluation



Modèle de dégroupage de Staton



Promotion des talents

- 1. Cesser de parler de chiffres. Parler plutôt de talents.
- 2. Créer de meilleurs incitatifs pour que les établissements concentrent davantage leurs efforts sur les résultats.
- 3. Créer de meilleurs mécanismes de rétroaction des employeurs et de la population étudiante à l'intention des établissements.