

Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE No. 1143

Combler les pénuries de compétences au Canada

David Carey

https://dx.doi.org/10.1787/5jz123f3qxr6-fr

OCDE

Non classifié **ECO/WKP(2014)39**

Organisation de Coopération et de Développement Économiques
Organisation for Economic Co-operation and Development **15-Jul-2014**

Français - Or. Anglais

DEPARTEMENT DES AFFAIRES ECONOMIQUES

ECO/WKP(2014)39
Non classifié

COMBLER LES PÉNURIES DE COMPÉTENCES AU CANADA

DÉPARTEMENT DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES DOCUMENT DE TRAVAIL No. 1143

Par David Carey

Les documents de travail de l'OCDE ne doivent pas être présentés comme exprimant les vues officielles de l'OCDE ou de ses pays membres. Les opinions exprimées et les arguments employés sont ceux des auteur(s).

Accord pour publication donné par Alvaro Pereira, Directeur, Branche Études Pays, Département des affaires économiques.

Les Documents de travail du Département des Affaires économiques sont disponibles sur notre site Internet : www.oecd.org/eco/documentsdetravail

JT03360442

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine
Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Français - Or. Anglais

Les documents de travail de l'OCDE ne doivent pas être présentés comme exprimant les vues officielles de l'OCDE ou de ses pays membres. Les opinions exprimées et les arguments employés sont ceux des auteur(s).

Les documents de travail exposent des résultats préliminaires ou des travaux de recherche en cours menés par l'auteur/les auteurs et sont publiés pour stimuler le débat sur un large éventail de questions sur lesquelles l'OCDE travaille.

Les commentaires sur les documents de travail sont les bienvenus et peuvent être adressés au Département des Affaires économiques, OCDE, 2 rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France ou à l'adresse mél. suivante : eco.contact@oecd.org

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice au statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

© OECD (2014)

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for commercial use and translation rights should be submitted to *rights@oecd.org*.

ABSTRACT/RÉSUMÉ

Combler les pénuries de compétences au Canada

Les pénuries de compétences ont progressé dans certains secteurs et régions au cours des dernières années. L'avantage salarial s'accroît dans certaines professions, notamment la santé, l'ingénierie et les métiers spécialisés. Et les taux de postes vacants augmentent également dans les métiers spécialisés, en particulier en Alberta et dans la Saskatchewan. Des réformes ont été mises en œuvre pour renforcer le processus d'ajustement afin de combler ces pénuries, mais il est possible d'aller plus loin en améliorant l'information sur le marché du travail, en renforçant la réactivité du système d'enseignement et de formation et du système d'immigration face aux attentes du marché du travail, et en réduisant les obstacles à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre. Ce Document de travail se rapporte à l'*Étude économique de l'OCDE du Canada 2014* (www.oecd.org/eco/etudes/Canada).

Classification JEL : J08, J15, J24, J31, J6
Mots clefs : pénurie de compétences, avantage salarial, taux de vacances d'emploi, apprentissage, immigrants hautement qualifiés, mobilité interprovinciale, assurance-chômage

****

Overcoming skills shortages in Canada

Skills shortages have developed in certain fields and regions in recent years. Earnings premiums for people in some professions, notably health, engineering and skilled trades have increased. And vacancy rates have risen for skilled trades, with the increase being particularly large in Alberta and Saskatchewan. While reforms have been implemented to strengthen adjustment so as to overcome these shortages, there is still room to go further by improving labour market information, increasing responsiveness of the education and training system to labour market demand, making the immigration system more reactive to current labour market conditions and reducing regulatory barriers to inter-provincial labour mobility. This Working Paper relates to the 2014 *OECD Economic Review of Canada* (www.oecd.org/eco/surveys/Canada).

JEL classification codes: J08, J15, J24, J31, J6
Keywords: skills shortages, earnings premiums, vacancy rates, apprenticeships, high-skilled immigrants, inter-provincial mobility, employment insurance

Table des matières

Combler les pénuries de compétences au Canada 6

Les pénuries de compétences réduisent les revenus potentiels 8
Dans la plupart des secteurs, l'avantage salarial des diplômés de l'université augmente pour les Canadiens de souche mais recule pour les immigrés 11
Les taux de postes vacants dans les métiers spécialisés ont augmenté, notamment dans les régions de l'ouest 14
Les prévisions officielles indiquent un accroissement des pénuries dans les professions spécialisées et des excédents ailleurs 14
L'offre de main-d'œuvre augmente face aux pénuries de compétences, mais faiblement dans certains cas et/ou avec beaucoup de retard 16
Une meilleure information sur le marché du travail améliorerait la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi ainsi que les décisions d'investissement dans l'enseignement 17
L'information sur le marché du travail peut permettre de réduire les coûts d'ajustement 17
Des données plus détaillées sur les vacances d'emploi et le chômage faciliteraient la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi 19
Accroître l'offre de compétences recherchées à travers l'enseignement et la formation 22
Renforcer les compétences à l'écrit et en mathématiques 22
Rendre le système d'enseignement postsecondaire plus réactif face aux attentes du marché du travail 25
Améliorer le rapport coût-efficacité de la formation professionnelle 27
Accroître le taux de réussite dans les formations d'apprenti 29
Améliorer la réactivité du système d'immigration face aux conditions du marché du travail 31
Réduire les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre pour remédier aux pénuries de compétences causées par des déséquilibres géographiques 37
La mobilité de la main-d'œuvre joue un rôle relativement important dans l'ajustement du marché du travail 37
L'Accord sur le commerce intérieur (ACI) a été modifié pour plus d'efficacité 40
Dépendance à l'égard de l'assurance-emploi : incitations dans les régions à fort taux de chômage 41

Bibliographie 43

Encadrés

1. Au Canada, le degré d'inadéquation des compétences est faible 7
2 Examen des taux de rendement par domaine d'études et par niveau d'études 12
3. Conclusions principales et recommandations du rapport Drummond 21
4. Caractéristiques des formations d'apprenti 30

Tableaux

1. Évolution régionale des revenus réels et de l'avantage salarial par rapport aux revenus d'activité d'un diplômé du secondaire 11
2. Taux de rendement par domaine d'études et par niveau d'études, 1995 13
3. Résumé des perspectives par profession et leurs exigences de formation 15
4. Les revenus des titulaires d'un diplôme d'un collège communautaire ou d'une formation d'apprenti peuvent être plus élevés que ceux des titulaires de licence 20
5. Écart de salaire entre les différentes catégories d'immigrés 34

Graphiques

1. Au Canada, le degré d'inadéquation des compétences est faible par rapport aux autres pays 8
2. La progression de l'emploi est plus rapide chez les diplômés de l'enseignement post-secondaire . 9
3. L'avantage salarial des diplômés de l'enseignement post-secondaire est stable 10
4. Avantage salarial des diplômés de l'université, par domaine d'études 12
5. Les taux de postes vacants ont augmenté en premier lieu dans les métiers spécialisés en Alberta et dans la Saskatchewan 14
6. Ensemble des diplômés, par domaine d'études, 1995 et 2011 17
7. Scores à l'écrit et en mathématiques du Canada au PISA, 2012 23
8. Scores à l'écrit et en mathématiques des 16-24 ans, 2012 24
9. Différences de score en littératie entre les 16-24 ans et les 55-65 ans dans certains pays, 2012 ... 25
10. Les compétences non techniques sont très importantes lors des recrutements en début de carrière, 2013 26
11. De nombreuses entreprises ont du mal à trouver les travailleurs ayant les compétences requises, 2013 26
12. Dépenses de formation des entreprises, par salarié 27
13. Investissements et participation des entreprises à la formation non formelle 28
14. Dépenses publiques de formation en comparaison internationale 29
15. L'immigration est importante au Canada en comparaison internationale 32
16. Écart de salaire entre immigrés selon leurs caractéristiques 33
17. Lieux de destination des immigrés au Canada 34
18. Emploi des immigrés avant et après leur arrivée, par niveau de qualification 35
19. Utilisation du Programme des travailleurs étrangers temporaires 37
20. L'Alberta bénéficie d'un fort afflux de migrants interprovinciaux 38
21. Les employés interprovinciaux sont plus nombreux que les migrants 38
22. La dispersion des taux d'emploi entre les provinces a fortement diminué au Canada 39
23. Migrations interprovinciales 39
24. Dispersion régionale du taux de chômage 41

Combler les pénuries de compétences au Canada

Par

David Carey[1]

Il y a pénurie de compétences lorsque les entreprises n'arrivent pas à recruter du personnel ayant les compétences requises au niveau de salaire en cours (Quintini, 2011). Les pénuries de compétences sont macroéconomiques, elles ne doivent pas être confondues avec *l'inadéquation des compétences*, qui se produit lorsque les individus sont trop ou trop peu qualifiés pour le poste qu'ils occupent (encadré 1). Les pénuries de compétences déclenchent des mécanismes d'ajustement qui entraînent leur élimination, notamment une hausse du prix des compétences recherchées. Cela encourage les entreprises à économiser sur l'utilisation de ces compétences et incite les individus à les acquérir. Toutefois, les mécanismes d'ajustement peuvent être contrecarrés par de multiples facteurs. Plus l'ajustement est lent et/ou incomplet, plus la perte de production potentielle due à la non-réaffectation des ressources sera élevée.

Il n'y a pas eu de pénurie généralisée des diplômés de l'enseignement postsecondaire ces dernières années. L'avantage salarial de ces diplômés par rapport à ceux du secondaire est resté globalement stable depuis la fin des années 90, ce qui donne à penser que la forte hausse du nombre de diplômés de l'enseignement postsecondaire coïncide avec la progression de la demande pour ces travailleurs par rapport aux diplômés du secondaire. Néanmoins, des pressions pourraient encore exister dans certains domaines d'étude. En fait, l'avantage salarial moyen des diplômés de l'enseignement postsecondaire a beaucoup augmenté pour les actifs nés au Canada dans les secteurs de la gestion, de la santé et de l'ingénierie. Les pénuries de compétences dépendent également des régions, puisque l'avantage salarial des diplômés de l'enseignement postsecondaire a plus augmenté en Ontario et dans les provinces de l'Atlantique que partout ailleurs. Les taux de postes vacants semblent indiquer que les pénuries sont plus imp ortantes dans les métiers spécialisés depuis la récession, notamment en Alberta et dans la Saskatchewan.

Le processus d'ajustement visant à combler les pénuries de compétences se heurte à un manque d'information sur le marché du travail, à des obstacles à l'augmentation de l'offre de compétences recherchées par le biais de l'enseignement et de la formation, à une réactivité limitée du système d'immigration face à la situation de l'emploi et à des obstacles réglementaires à la mobilité interprovinciale des travailleurs. Des réformes importantes ont été menées dans tous ces domaines pour renforcer le mécanisme d'ajustement, mais des progrès sont encore possibles. Il serait par exemple souhaitable de

1. David Carey est économiste principal dans la Branche Études Pays, Département des affaires économiques de l'OCDE ; courriel: david.carey@oecd.org. Ce travail a été réalisé pour l'*Étude économique de l'OCDE sur le Canada* publiée en juin 2014 sous l'autorité du Comité d'examen des situations économiques et des problèmes de développement de l'OCDE. L'auteur tient à remercier Andrew Bell, Glenda Quintini, Paul Swaim, Yuri Belfali, Alvaro Pereira, Robert Ford, Peter Jarrett, Calista Cheung et les experts du gouvernement canadien pour leurs précieux commentaires et suggestions, ainsi que Françoise Correia pour son excellente assistance statistique et Mee-Lan Frank pour son excellente aide technique.

donner aux élèves de meilleures informations sur les retombées attendues des études postsecondaires, de réduire les obstacles que posent les niveaux à l'écrit et en mathématiques à la poursuite d'études postsecondaires, de rapprocher le système d'enseignement et de formation des besoins du marché du travail, de renforcer la réactivité du système d'immigration face aux attentes du marché du travail (notamment en appliquant le système « Entrée express ») et de lever les obstacles à la mobilité interprovinciale des travailleurs en ce qui concerne les professions réglementées et les travailleurs saisonniers.

Encadré 1. **Au Canada, le degré d'inadéquation des compétences est faible**

Les compétences sont inadéquates lorsqu'elles ne correspondent pas aux exigences du poste. Si elles sont inférieures à ce qu'exige le poste, on dit qu'il y a déficit ou manque de qualifications (Quintini, 2011). Dans le cas contraire, lorsqu'un individu est plus qualifié que ne l'exige son emploi, il y a sous-utilisation des compétences (surqualification). L'inadéquation des compétences signifie qu'un pays ne tire pas le meilleur parti possible des investissements qu'il a consentis dans le capital humain. L'inadéquation des compétences entraîne une diminution de la satisfaction professionnelle et du salaire, accroît la rotation du personnel et le chômage, et réduit la croissance du PIB par le gâchis de capital humain et/ou la baisse de la productivité (OCDE, 2013).

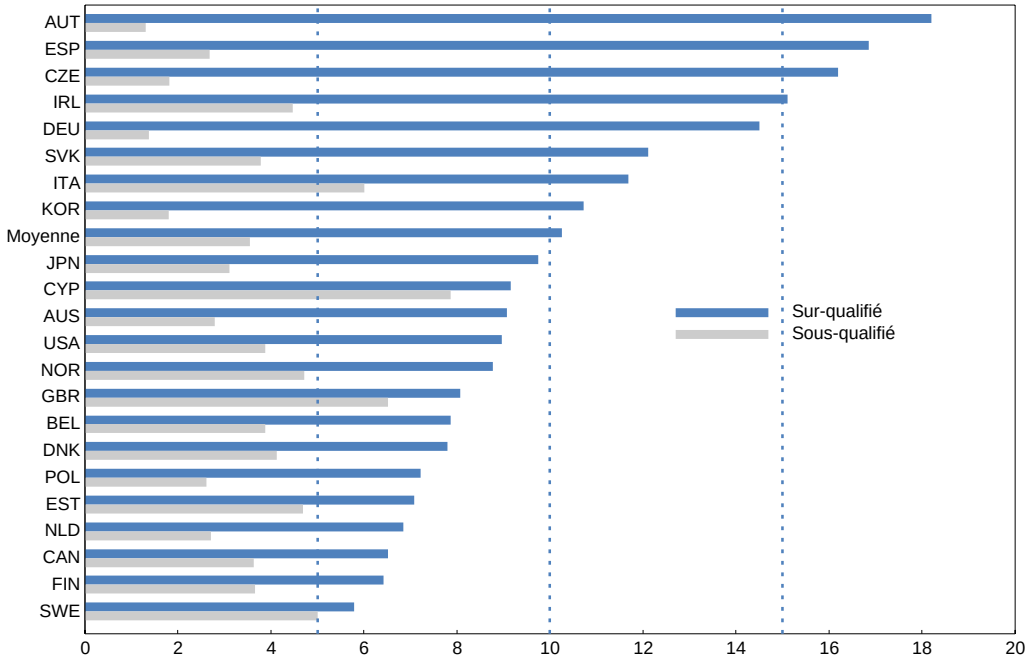
L'OCDE (2013) a mis au point un indicateur de l'inadéquation des compétences, qui montre qu'un pourcentage relativement faible de Canadiens sont surqualifiés (compétences à l'écrit) pour le poste qu'ils occupent, alors que le pourcentage de ceux qui sont insuffisamment qualifiés est proche de la moyenne des pays étudiés (graphique 1). Cet indicateur a été conçu à partir des résultats de l'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes (PIAAC), notamment les réponses à la question de savoir si les personnes interrogées ont le sentiment qu'elles ont les compétences nécessaires pour assumer des tâches plus exigeantes que celles qui sont les leurs actuellement et si elles pensent avoir besoin d'une formation supplémentaire pour se sentir à l'aise dans leurs fonctions actuelles. Les actifs sont considérés en situation d'adéquation avec leur domaine si leur niveau de compétences dans ce domaine se situe entre le score minimal et le score maximal observés chez les travailleurs ayant répondu par la négative aux deux questions pour la même profession et le même pays. Les travailleurs sont considérés comme surqualifiés dans un domaine si leur score est supérieur au score maximal auto-déclaré par un actif en situation d'adéquation ; ils sont insuffisamment qualifiés dans un domaine si leur score est inférieur au score minimal auto-déclaré par un travailleur en situation d'adéquation. Cet indicateur de l'inadéquation des compétences constitue une amélioration par rapport aux mesures existantes car il est plus robuste face aux biais de déclaration, sans imposer les hypothèses appuyées nécessaires pour comparer directement la maîtrise et l'utilisation des compétences (OCDE, 2013).

L'inadéquation des diplômes est un indicateur connexe : lorsqu'une personne possède un diplôme plus élevé (moins élevé) que celui nécessaire à son emploi, elle est considérée comme surdiplômée (insuffisamment diplômée). Une étude récente (Uppal et LaRochelle-Côté, 2014) montre que la proportion de diplômés de l'université surdiplômés a peu évolué depuis 1991, malgré une nette hausse de l'offre. La part de diplômés de l'université âgés de 25 à 34 ans qui occupent des postes nécessitant uniquement un diplôme secondaire était de 18 % en 2011, quasiment la même qu'en 1991. Cependant, les taux de surqualification sont bien plus élevés chez les immigrés diplômés du supérieur mais qui n'ont pas obtenu leur diplôme au Canada ou aux États-Unis (43 % des femmes et 35 % des hommes, contre 15 à 20 % des hommes et des femmes nés au Canada et des immigrés diplômés d'une université canadienne ou américaine). Ils sont également élevés (un tiers environ) chez les diplômés en lettres. En revanche, moins de 15 % des diplômés du supérieur en sciences de l'éducation, santé et domaines connexes, ainsi qu'en architecture, ingénierie et domaines connexes, sont surdiplômés.

Encadré 1. **Au Canada, le degré d'inadéquation des compétences est faible** (*suite*)

Graphique 1. **Au Canada, le degré d'inadéquation des compétences est faible par rapport aux autres pays**

Pourcentage de travailleurs surqualifiés et insuffisamment qualifiés[1]



1. Les travailleurs surqualifiés sont ceux dont le score sur l'échelle de compétence est supérieur au score correspondant au 95e centile des travailleurs auto-déclarés en situation d'adéquation (c'est-à-dire des travailleurs qui ne pensent avoir ni les compétences requises pour un poste plus exigeant, ni besoin d'une formation supplémentaire pour occuper leur emploi actuel de façon satisfaisante) dans leur pays et dans leur profession. Les travailleurs insuffisamment qualifiés sont ceux dont le score sur l'échelle de compétence est inférieur au score correspondant au 95e centile des travailleurs auto-déclarés en situation d'adéquation dans leur pays et dans leur profession.
2. Belgique : uniquement la Flandre ; Royaume-Uni : uniquement l'Angleterre et l'Irlande du Nord.

Source : OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE.

Le présent papier, qui vient compléter le chapitre consacré à l'amélioration de l'enseignement supérieur dans l'*Étude* de 2012, commence par évaluer l'ampleur et la nature des pénuries de compétences au Canada. Après avoir étudié la réactivité de l'offre de main-d'œuvre face à ces pénuries, on cherchera à déterminer comment le processus d'ajustement pourrait être renforcé par d'autres mesures visant à consolider l'information sur le marché du travail. Dans la section suivante, d'autres mesures, destinées à développer l'offre de compétences recherchées par le biais du système d'enseignement et de formation, sont examinées, tandis que dans la section d'après, on étudie des méthodes permettant de rendre le système d'immigration plus réactif face aux besoins du marché du travail. Le papier se conclut par une analyse de la façon dont les pénuries de compétences pourraient être réduites en abaissant encore les obstacles interprovinciaux à la mobilité des travailleurs. Les pénuries de compétences s'accroissent

Les pénuries de compétences réduisent les revenus potentiels

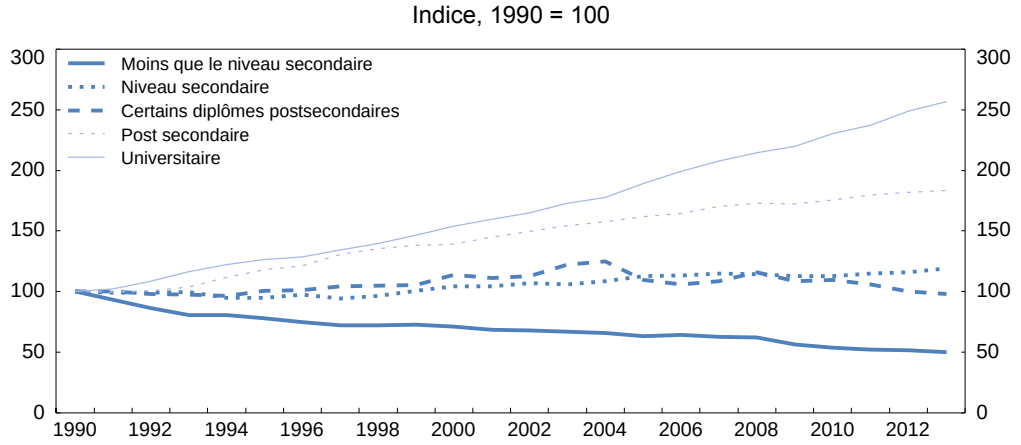
Lorsqu'il y a pénurie de compétences, la demande des compétences en question excède l'offre (l'offre représentant le côté court du marché) et entraîne un taux élevé de postes vacants. Dans une économie de

marché, cette situation accentue les tensions sur les niveaux de salaire et d'autres caractéristiques des emplois qui demandent ces compétences, ce qui incite les travailleurs ou les travailleurs potentiels à acquérir ces compétences, et les travailleurs qui les ont déjà à reprendre ce type d'emploi ou, si la pénurie est locale, à emménager là où elle existe. La hausse de l'offre de main-d'œuvre ayant ces compétences finit par combler la pénurie, même si l'équilibre ainsi obtenu suppose généralement un avantage salarial plus élevé sur les emplois qui nécessitent ces compétences.

La rapidité et/ou l'ampleur du processus d'ajustement permettant de combler les pénuries de compétences peuvent être limitées par de multiples raisons. Du côté de la demande, on peut citer les coûts quasiment fixes de l'embauche, de la formation et du licenciement des nouveaux employés (Gomez et Gunderson, 2006), et du côté de l'offre, les imperfections sur le marché de l'enseignement et de la formation, les obstacles législatifs et réglementaires à la mobilité régionale et professionnelle ainsi que les désincitations à la mobilité créées par le système public de protection sociale. Gomez et Gunderson (2006) recensent plusieurs imperfections du marché qui peuvent inhiber l'adéquation entre l'offre et la demande, notamment les imperfections et asymétries de l'information, le retard de réaction des institutions et le peu d'incitations qu'ont les établissements éducatifs à répondre aux préférences d'orientation des élèves.

Un processus d'ajustement lent ou incomplet exclut toute possibilité pour certains travailleurs de gagner plus en acquérant des compétences plus recherchées sur le marché du travail que celles qu'ils possèdent déjà. En outre, si des travailleurs potentiels dans les domaines qui connaissent des pénuries sont actuellement sous-employés, leur salaire et le revenu national seront également inférieurs à ce qu'ils auraient été si le processus d'ajustement avait été complet et leur avait permis d'être mieux employés. Le revenu national pourrait être encore réduit par la rente perdue des ressources naturelles. Comme on le verra plus loin, l'essor du secteur du pétrole et du gaz accroît nettement les pénuries dans les métiers spécialisés en Alberta et dans la Saskatchewan. Les autorités albertaines indiquent que plusieurs projets d'investissement liés aux ressources naturelles sont allés ailleurs car les entreprises ne parvenaient pas à trouver les travailleurs spécialisés dont elles avaient besoin. Le niveau de qualifications du côté de la demande comme de l'offre de main-d'œuvre est de plus en plus élevé. En l'espace de trente ans, l'emploi des diplômés de l'enseignement post-secondaire (et particulièrement des diplômés de l'université) est celui qui a le plus augmenté, alors que l'emploi des actifs non diplômés du secondaire est celui qui a le moins augmenté (graphique 2).

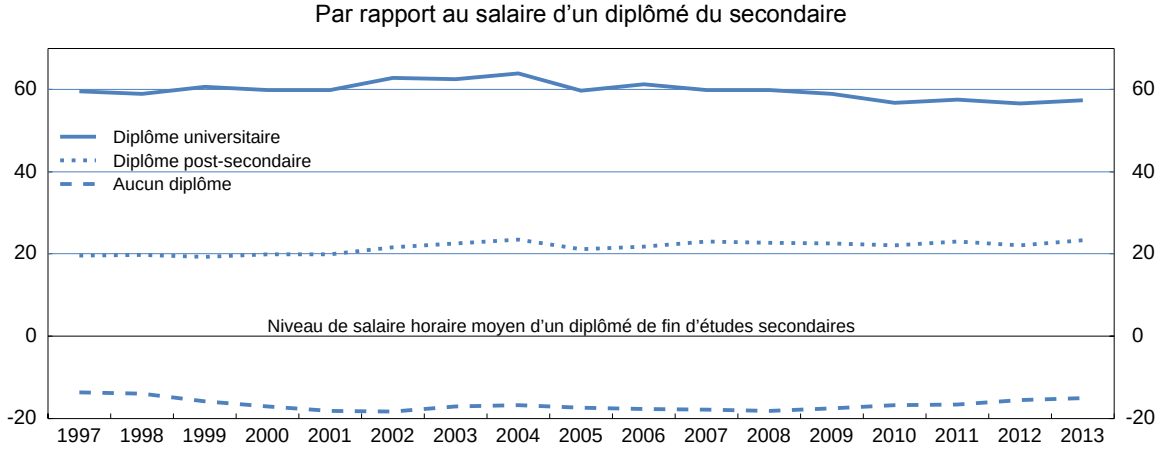
Graphique 2. **La progression de l'emploi est plus rapide chez les diplômés de l'enseignement post-secondaire**



Source : Statistique Canada.

L'évolution de l'avantage salarial des diplômés de l'enseignement postsecondaire par rapport aux diplômés du secondaire est l'un des indicateurs qui permet de déterminer si le renforcement des compétences s'accompagne de pénuries de compétences. Une hausse (baisse) de cet avantage salarial indique que la demande de compétences de haut niveau par rapport aux compétences des diplômés du secondaire a progressé plus vite (lentement) que l'offre, ce qui dénote la présence (l'absence) potentielle de pénurie de compétences. L'avantage salarial des diplômés de l'enseignement postsecondaire est globalement stable depuis 1997 (première année pour laquelle des données comparables sont disponibles), avec une légère hausse de l'avantage salarial des diplômés de l'enseignement postsecondaire et une légère baisse de celui des diplômés de l'université, laissant penser qu'il n'y a pas pénurie généralisée des compétences de haut niveau (graphique 3).

Graphique 3. **L'avantage salarial des diplômés de l'enseignement post-secondaire est stable**



Source : Calculs de l'OCDE basés sur des données de l'*enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Cependant, des indications montrent que ces dernières années, des pénuries de compétence se sont développées dans certains domaines et certaines régions. C'est en Ontario et dans les provinces de l'Atlantique que l'avantage salarial des diplômés de l'enseignement postsecondaire a le plus augmenté et celui des diplômés de l'université le moins baissé (tableau 1). Dans les provinces de la Prairie, la hausse de l'avantage salarial des diplômés de l'enseignement postsecondaire a quasiment été la plus faible du Canada et la baisse de celui des diplômés de l'université a été la plus forte, malgré des hausses plus fortes des revenus réels des diplômés de l'enseignement postsecondaire. Ces résultats s'expliquent par le fait que les revenus réels des diplômés du secondaire ont bien plus augmenté que dans le reste du pays. La progression importante des revenus réels à tous les niveaux de formation, conjuguée à une augmentation faible de l'avantage salarial, donne à penser que les provinces de la Prairie sont plus touchées par des pénuries de main-d'œuvre généralisées que par des pénuries de compétences. Et pour ce qui est des incitations à la mobilité interprovinciale, ce sont les écarts de revenus réels qui importent, et non les avantages locaux liés aux qualifications.

Tableau 1. **Évolution régionale des revenus réels et de l'avantage salarial par rapport aux revenus d'activité d'un diplômé du secondaire**

1997-2013, pour cent

	Hausse des revenus d'activité réels	Hausse des revenus d'activité par rapport à ceux d'un diplômé du secondaire
Diplôme post-secondaire		
Provinces de l'Atlantique	17.0	2.0
Québec	6.2	1.8
Ontario	5.7	3.3
Provinces de la Prairie	24.4	0.5
Colombie britannique	10.2	0.4
Canada	10.4	1.2
Diplôme universitaire		
Provinces de l'Atlantique	14.0	-0.6
Québec	2.9	-1.4
Ontario	2.0	-0.2
Provinces de la Prairie	15.0	-7.1
Colombie britannique	5.5	-3.8
Canada	5.6	-3.2
Diplôme secondaire		
Provinces de l'Atlantique	14.8	-
Québec	4.4	-
Ontario	2.3	-
Provinces de la Prairie	23.8	-
Colombie britannique	9.7	-
Canada	9.0	-

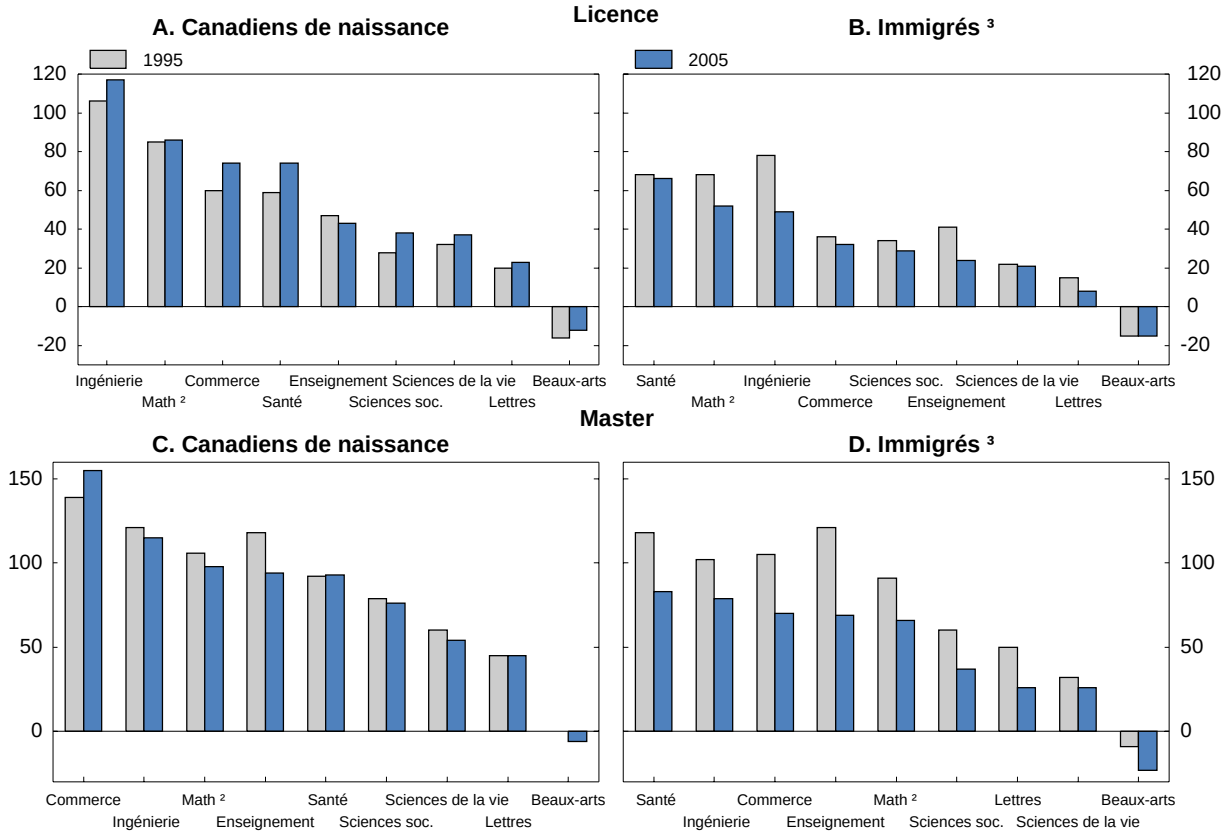
Source : Calculs de l'OCDE basés sur des données de l'*enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Dans la plupart des secteurs, l'avantage salarial des diplômés de l'université augmente pour les Canadiens de souche mais recule pour les immigrés

Il ressort des données de recensement que l'avantage salarial des diplômés de l'université progresse en moyenne entre 1995 et 2005 pour les travailleurs nés au Canada dans les secteurs de l'ingénierie, du commerce et de la santé ; il est en outre plus élevé dans ces domaines que dans la plupart des autres (graphique 4). En revanche, l'avantage salarial correspondant des immigrés est stable ou recule et reste nettement inférieur à celui des Canadiens de souche, ce qui indique que leurs diplômes et leur expérience professionnelle à l'étranger n'ont pas la même valeur sur le marché du travail. Compte tenu de l'évolution des pays d'origine des immigrants observée depuis le début des années 90, les qualifications acquises à l'étranger sont de moins en moins équivalentes aux qualifications acquises au Canada, et les immigrants ne maîtrisent souvent pas suffisamment la langue française ou anglaise pour pouvoir exercer correctement des fonctions hautement qualifiées. Cependant, cet écart de rémunération diminue nettement au fil du temps depuis leur arrivée, à mesure que les immigrants améliorent leur maîtrise des langues officielles et qu'ils acquièrent de l'expérience professionnelle au Canada et des qualifications correspondant aux normes locales (Morrisette et Sultan, 2013).

Graphique 4. **Avantage salarial des diplômés de l'université, par domaine d'études**[1]

Population active âgée de 25 à 64 ans, écart en pourcentage par rapport au salaire moyen des diplômés du secondaire



1. Les salaires ne sont pas ajustés en fonction du nombre d'heures travaillées.
2. Y compris informatique et physique.
3. Les immigrés incluent ceux qui ont obtenu leurs diplômes à l'étranger et ceux qui les ont obtenus au Canada.

Source : Analyse interne de *Emploi et Développement social Canada* (EDSC) basées sur des données du recensement.

Pour évaluer l'intérêt qu'il y a à investir dans des études supérieures, on peut également calculer le taux de rendement interne de l'investissement considéré. Par rapport aux seules données sur l'avantage salarial, cela donne un tableau plus précis des incitations auxquelles les individus qui envisagent des études supérieures sont exposés, dans la mesure où les coûts (y compris le manque-à-gagner pendant les études) et la valeur temporelle de l'argent sont pris en compte. Deux études récentes montrent que le taux de rendement interne d'un diplôme universitaire par rapport à celui du diplôme immédiatement inférieur (par exemple, un master par rapport à une licence) est plus élevé dans les secteurs du commerce, de la médecine et, au niveau de la licence, de l'ingénierie, ce qui confirme les schémas relatifs à l'avantage salarial (encadré 2).

Encadré 2. **Examen des taux de rendement par domaine d'études et par niveau d'études**

Stark (2007) a estimé que les taux de rendement (à partir de données de 1995) d'un diplôme de licence (autrement dit, les revenus additionnels moins le coût des études de licence poursuivies au lieu d'arrêter après le diplôme de fin d'études secondaires) étaient considérablement plus élevés en moyenne pour les hommes comme pour les femmes que le rendement d'investissements financiers, faisant ainsi du diplôme de licence un investissement

rentable (tableau 2). La distribution des taux de rendement étaient cependant très large. Ils étaient généralement plus élevés pour les femmes, en raison d'un manque-à-gagner supposément plus faible pendant les études. Les taux de rendement les plus élevés concernaient les diplômes de médecine. Pour les autres licences, le rendement était plus élevé en science que dans les autres domaines, même si ce n'était pas le cas pour tous les grands domaines d'études de ces deux groupes. Pour les hommes comme pour les femmes, les rendements les plus élevés pour une licence autre que de médecine concernaient les secteurs du commerce, des mathématiques, de la science physique, de la santé et de l'ingénierie. Les rendements les plus faibles concernaient les lettres, l'agriculture et la biologie pour les hommes, et les beaux-arts pour les femmes.

Tableau 2. **Taux de rendement par domaine d'études et par niveau d'études, 1995**

Pour cent

	Licence		Master		Doctorat	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total diplômes autres que médecine[1]	9.9	12.1	4.1	8.6	1.3	4.3
Non scientifiques	9.1	11.8	7.0	9.6	0.0	3.4
Éducation	5.4	11.3	9.4	11.4	4.0	-0.2
Beaux-arts et arts appliqués	*	4.4	3.5	1.3	7.9	7.7
Lettres et domaines connexes	3.6	10.0	-6.0	3.8	7.4	5.1
Sciences sociales et domaines connexes	10.0	11.7	*	6.2	3.6	7.8
Commerce, gestion et administration	13.3	15.9	19.1	23.1	*	2.1
Scientifiques	11.5	13.5	1.2	5.2	1.7	6.0
Agriculture et biologie	4.9	9.1	0.7	2.9	6.8	8.9
Ingénierie	13.0	13.9	-1.9	-0.7	0.9	*
Santé	10.4	15.5	16.2	8.2	*	7.1
Mathématiques et science physique	11.9	14.6	-1.6	2.5	2.9	*
Total diplômes de médecine	15.1	15.9				

Note : * indique que le programme n'a pas produit de résultat.

1. Les diplômes autres que médecine excluent les diplômes de médecine, de dentisterie, d'études vétérinaires et d'optométrie, mais comprennent les diplômes dans d'autres domaines de la santé tels que les études d'infirmière et de kinésithérapie.

Source : Stark (2007), « Which Fields Pay, Which Fields Don't », *Document de travail du ministère des Finances,* 2007-03.

Le rendement additionnel tiré d'un diplôme de master (par rapport au fait d'arrêter ses études après la licence) était globalement moins élevé que celui tiré d'un diplôme de licence. Là encore, pris globalement et pour la plupart des domaines d'études, les taux de rendement étaient plus élevés pour les femmes que pour les hommes. À l'inverse du diplôme de licence, le rendement additionnel tiré d'un master non scientifique était nettement supérieur à celui tiré d'un master scientifique. Les taux de rendement étaient encore plus variables à ce niveau d'études que pour la licence. Les taux de rendement incrémentaux les plus élevés s'observaient dans les secteurs du commerce (comme pour la licence) et de l'éducation. Dans les domaines scientifiques, seul un master dans le secteur de la santé permettait d'obtenir des taux de rendement relativement élevés. Les taux de rendement incrémentaux étaient négatifs sur les diplômes d'ingénieur ainsi qu'en mathématiques et en physique pour les hommes.

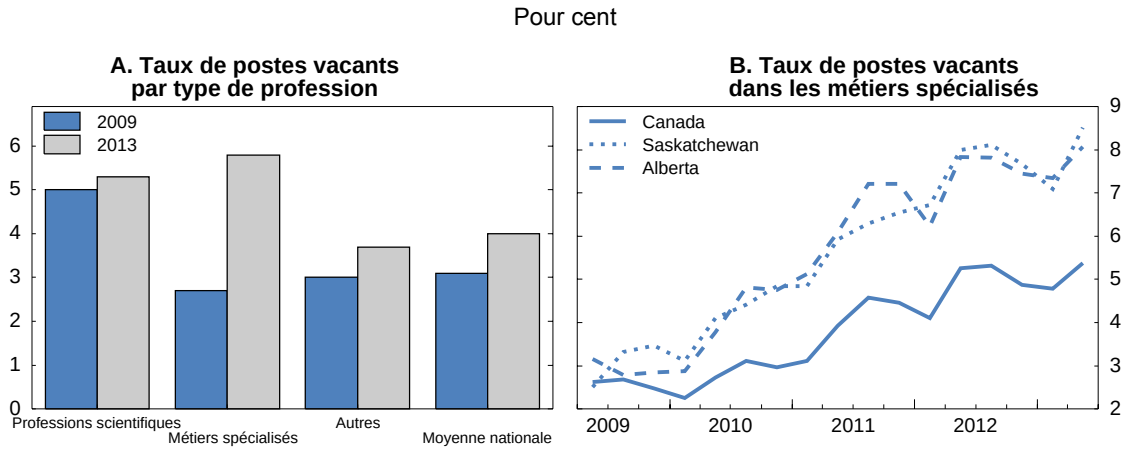
Au niveau global, le rendement additionnel tiré d'un doctorat était inférieur à celui tiré d'un master pour les hommes comme pour les femmes, même si là encore, les variations étaient considérables selon les domaines d'études. Comme pour la licence, un doctorat scientifique offrait un taux de rendement incrémental plus élevé qu'un doctorat non scientifique. Le taux incrémental le plus élevé concernait les beaux-arts, l'agriculture et la biologie – domaines qui ne généraient qu'un faible taux de rendement en master, ce qui donne à penser que la motivation pour suivre un master dans ces domaines était de pouvoir accéder au doctorat.

Moussaly-Sergieh (2005) a trouvé des schémas dans l'ensemble analogues au niveau global en utilisant des données de 2000. Les taux de rendement incrémentaux étaient inférieurs pour les diplômes de niveau élevé ainsi que pour les hommes par rapport aux femmes. Au niveau de la licence, les taux de rendement les plus élevés concernaient la médecine. Les secteurs de l'ingénierie et du commerce débouchaient sur des taux de rendement élevés, à l'inverse des lettres et de la biologie.

Les taux de postes vacants dans les métiers spécialisés ont augmenté, notamment dans les régions de l'ouest

Les données relatives aux vacances d'emploi semblent indiquer que la demande de métiers spécialisés a augmenté plus vite que l'offre au cours du cycle économique actuel. En effet, les taux de postes vacants dépassent désormais ceux des professions scientifiques, comme les ingénieurs (graphique 5). Le taux de postes vacants dans les métiers spécialisés augmente davantage et est plus élevé en Alberta et dans la Saskatchewan que dans le reste du pays.

Graphique 5. **Les taux de postes vacants ont augmenté en premier lieu dans les métiers spécialisés en Alberta et dans la Saskatchewan**



Note : Le taux de postes vacants correspond au nombre de postes annoncés en ligne divisé par la demande de main-d'œuvre, c'est-à-dire les postes annoncés et les postes occupés.

Source : Ministère des Finances du Canada (2014), *Rapport sur l'emploi : Le point sur le marché du travail canadien* ; et D. Burleton, et al. (2013), « Jobs in Canada, Where, What and For Whom », *TD Economics Special Report*, 22 octobre.

Une grande partie des pénuries de compétences en Alberta concerne le bâtiment dans le secteur de l'énergie. Compte tenu des autres projets d'exploitation des ressources naturelles en cours dans d'autres régions du pays, comme par exemple le gaz naturel liquéfié en Colombie britannique et l'exploitation du pétrole et du gaz dans les provinces de l'Atlantique, ainsi que l'extension prochaine des projets relatifs aux sables bitumineux, ces pénuries pourraient devenir importantes si les promoteurs ne décident pas d'étaler le développement de manière à ce que leur demande de main-d'œuvre dans le bâtiment n'atteigne pas un pic dans plusieurs régions simultanément.

Les prévisions officielles indiquent un accroissement des pénuries dans les professions spécialisées et des excédents ailleurs

Les perspectives du marché du travail sur la période 2011-20 par profession, élaborées par Emploi et développement social Canada (EDSC) à partir du Système de projection des professions au Canada (SPPC), montrent que, pour environ 60 % des professions, la hausse de la demande (postes annoncés) et de l'offre (travailleurs en quête d'emploi) devraient être globalement équilibrée. Les professions pour lesquelles on prévoit une demande excédentaire concernent essentiellement les diplômés de l'enseignement postsecondaire (tableau 3). Un certain nombre de professions exigeant un diplôme postsecondaire se caractérisent par une offre excédentaire, mais plus de la moitié des professions pour lesquelles il est prévu une offre excédentaire n'exigent qu'un diplôme secondaire (niveau de compétences C). Aucune des professions pour lesquelles on prévoit une offre excédentaire ne requiert uniquement le niveau d'études

Tableau 3. **Résumé des perspectives par profession et leurs exigences de formation**

		Écart entre les ouvertures de postes attendues et les demandeurs d'emploi en pourcentage annuel de l'emploi non-étudiant en 2010	Situation récente sur le marché du travail	Niveau de formation[1]
CNP	**Quinze premières professions pour lesquelles une pénurie est prévue et la demande excédentaire prévue est la plus élevée**			
N822	Entrepreneurs et surveillants de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz	**3.1**	Pénurie	B
N413	Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle	1.8	Équilibre	A
N122	Personnel administratif et de réglementation	1.7	Équilibre	B
N623	Personnel de l'assurance, de l'immobilier et des ventes financières	1.6	Équilibre	B
N825	Entrepreneurs et surveillants en agriculture, en horticulture et opérations et services connexes	1.5	Équilibre	B
N031	Directeurs des soins de santé, de l'enseignement et des services sociaux et communautaires	1.4	Pénurie	Gestion
N315	Superviseurs des soins de santé et infirmiers/infirmières autorisés	1.2	Pénurie	A
N112	Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en service aux entreprises	1.2	Pénurie	A
N311	Médecins, dentistes et vétérinaires	1.1	Pénurie	A
N411	Juges, avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	0.5	Pénurie	A
N341	Personnel de soutien des services de santé	0.2	Pénurie	C
N215	Professionnels/professionnelles en architecture, en urbanisme et en arpentage	0.2	Pénurie	A
N626	Officiers de police et pompiers	0.1	Pénurie	B
N312	Optométristes, chiropraticiens/ chiropraticiennes et autres professions de santé	0.0	Pénurie	A
N321	Technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé	0.0	Pénurie	B
CNP	**Quinze premières professions pour lesquelles un excédent est prévue et l'offre excédentaire prévue est la plus élevée**			
N945	Opérateurs de machines dans la transformation et la confection d'articles en fourrure et en cuir et personnel assimilé	-4.5	Excédent	C
N051	Directeurs des arts, de la culture, des sports et des loisirs	-3.3	Équilibre	Gestion
N943	Opérateurs de machines dans la production de pâtes et papiers	-3.2	Excédent	C
N951	Opérateurs de machines à travailler le métal, le bois et personnel assimilé	-2.7	Excédent	C
N949	Autre personnel des métiers d'assemblage et personnel assimilé	-2.6	Excédent	C
N013	Directeurs des services de communication (sauf la radiotélédiffusion)	-2.4	Équilibre	Gestion
N843	Personnel en agriculture et en horticulture	-2.1	Excédent	C
N525	Athlètes, entraîneurs, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs	-2.0	Équilibre	B
N072	Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	-1.8	Équilibre	Gestion
N729	Autre personnel des métiers de la construction	-1.8	Équilibre	B
N644	Guides touristiques et préposés au jeu dans les casinos	-1.6	Excédent	C
N217	Professionnels/professionelles en informatique	-1.6	Équilibre	A
N727	Charpentiers/charpentières et ébénistes	-1.4	Excédent	B
N743	Autres conducteurs/conductrices de matériels de transport	-1.4	Équilibre	C
N948	Monteurs/monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique	-1.3	Excédent	C

CNP = Classification nationale des professions.

1. La Classification nationale des professions (CNP) est divisée en cinq catégories de compétences : les professions relevant de la gestion ; le niveau de compétences A, pour les professions qui exigent généralement un diplôme universitaire, le niveau de compétences B, pour les professions qui requièrent une formation collégiale ou en apprentissage, le niveau de compétences C, pour les professions qui requièrent généralement un diplôme d'études secondaires et/ou une formation particulière, et le niveau de compétences D, pour les professions où une formation en cours d'emploi est généralement fournie.

Source : RHDCC (2011), Scénario de référence SPPC.

minimum (c'est-à-dire moins que le diplôme de fin d'études secondaires, autrement dit le niveau de compétences D), ce qui confirme la tendance observée à partir des données sur les avantages salariaux, selon laquelle la situation sur le marché du travail des actifs les moins qualifiés est moins défavorable que celle des diplômés du secondaire.

Il convient de noter que ces projections ne sont données que pour mettre en évidence les points de tension éventuels en l'absence de processus d'ajustement endogène. En réalité, les salaires et les conditions d'emploi s'adaptent en fonction des pénuries ou des excédents de qualifications, en incitant les entreprises à économiser sur (utiliser davantage) les professions en pénurie (excédent), et les travailleurs à choisir (éviter ou quitter) les professions en pénurie (excédent), ce qui permet de corriger les déséquilibres.

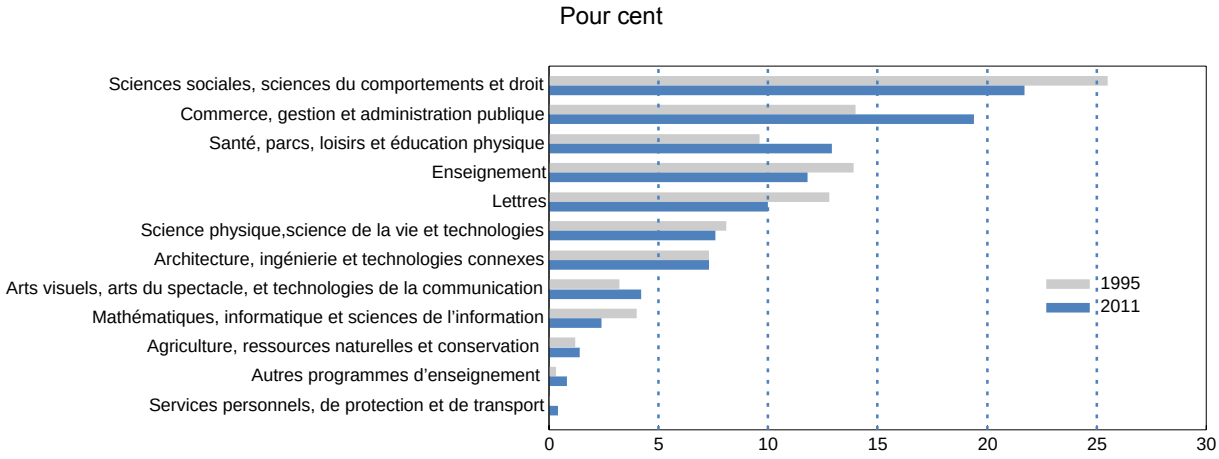
L'offre de main-d'œuvre augmente face aux pénuries de compétences, mais faiblement dans certains cas et/ou avec beaucoup de retard

Les Canadiens sont plus nombreux à poursuivre des études postsecondaires lorsque l'avantage salarial attendu augmente. Belzil et Hansen (2006b) montrent que la probabilité de poursuivre des études plus longues s'accroît avec la hausse de l'avantage salarial attendu. Cet effet est minimal au niveau des études secondaires et maximal au niveau des études universitaires (augmentation de la probabilité d'obtenir son diplôme).

Les revenus attendus influencent également le choix du domaine d'études universitaires et donc, la répartition des diplômés, même si cet effet pourrait être limité. Belzil et Hansen (2006b) constatent qu'un accroissement des revenus attendus augmente significativement la probabilité de choisir le domaine d'études correspondant. Le choix de suivre des études commerciales est celui qui est le plus sensible aux revenus attendus. De même, Boudarbat et Montmarquette (2006) montrent que le choix d'orientation des étudiants en prélicence répond aux écarts de revenus attendus, l'effet étant légèrement plus important chez les hommes que chez les femmes. Cependant, les auteurs observent également un effet significatif de variables comportementales sur le choix de l'orientation et font valoir que l'intensité de ces effets est telle que de profonds écarts de revenus entre les domaines d'études (par rapport à ceux observés aujourd'hui) seraient nécessaires pour influencer substantiellement le choix des étudiants.

Ces observations viennent corroborer le lien mentionné précédemment entre l'offre de main-d'œuvre et l'évolution des avantages salariaux – lesquels sont plus élevés pour les ingénieurs et en augmentation depuis le milieu des années 90, notamment si les immigrés ne sont pas pris en compte, alors qu'ils sont moins élevés et en recul pour les diplômés en lettres. Malgré la hausse de l'avantage salarial des études d'ingénieur et les désavantages pécuniaires des études de lettres, la part des diplômés (de premier cycle universitaire) en architecture, ingénierie et disciplines connexes dans l'ensemble des diplômés est restée stable, alors que celle des diplômés en lettres n'a que légèrement diminué (graphique 6). La part des diplômés en mathématiques et en physique a également reculé, malgré des avantages salariaux stables et au-dessus de la moyenne. En revanche, le pourcentage des diplômés en gestion a énormément augmenté, ce qui confirme les conclusions de Belzil et Hansen (2006b), selon qui les étudiants dans ce domaine sont très sensibles aux incitations financières.

Graphique 6. **Ensemble des diplômés, par domaine d'études, 1995 et 2011**



Source : Statistique Canada et calculs de l'OCDE.

Le temps nécessaire pour que les taux de diplômés s'adaptent à un choc du marché du travail peut être long, du moins dans les domaines des sciences naturelles et de l'ingénierie. Majumdar et Shimotsu (2006) observent qu'une augmentation continue des dépenses de R-D (en pourcentage du PIB) au Canada entraîne une progression continue des diplômés en sciences naturelles et en ingénierie. Selon un modèle d'anticipations statiques, 80 % de l'ajustement s'étalent sur six ans, alors qu'avec un modèle d'anticipations rationnelles, cela prend dix ans.

S'agissant des métiers spécialisés, l'ajustement nécessaire pour éliminer les pénuries de compétences par une hausse des formations dans les domaines concernés ou par l'immigration sera légèrement plus rapide que pour les professions exigeant un diplôme universitaire. Coe et Emery (2006), à travers l'examen du processus d'ajustement du marché du travail pour huit métiers du bâtiment dans vingt zones métropolitaines canadiennes, ne trouvent pas de différence marquée dans la répartition des demi-vies d'ajustement (autrement dit, le temps nécessaire pour que la moitié du choc initial sur les salaires se soit dissipé), avec des estimations médianes pour ces professions comprises entre 2.3 et 3 ans.

Les dirigeants peuvent améliorer le bien-être économique en accélérant l'ajustement afin d'éliminer les pénuries de compétences lorsque le coût d'une intervention publique est inférieur à l'avantage tiré d'un ajustement plus rapide. Parmi les domaines d'action possibles, on peut chercher à améliorer l'information sur le marché du travail, renforcer la réactivité du système d'enseignement postsecondaire et du système d'immigration aux besoins du marché du travail et lever les obstacles à la mobilité intérieure de la main-d'œuvre.

Une meilleure information sur le marché du travail améliorerait la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi ainsi que les décisions d'investissement dans l'enseignement

L'information sur le marché du travail peut permettre de réduire les coûts d'ajustement

L'information sur le marché du travail (IMT) peut faciliter la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi et améliorer les décisions d'investissement dans le capital humain (Sharpe et Qiao, 2006). Les responsables de l'action publique s'appuient également sur l'IMT afin d'étayer leurs décisions en matière d'investissements et de dépenses. À titre d'exemple, des informations sur le marché du travail local plus détaillées faciliteraient un meilleur ciblage des dépenses publiques (Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, Rapport Drummond, 2009). Ces informations étant non

exclusives, il est éminemment souhaitable que les pouvoirs publics financent leur diffusion (Sharpe et Qiao, 2006).

Partant d'une comparaison entre les systèmes d'IMT de cinq pays (Canada, Royaume-Uni, Allemagne, États-Unis et Australie), Sharpe et Qiao (2006) jugent le système canadien excellent, avec un ensemble diversifié de fournisseurs et de sources d'information. Le Comité consultatif estime cependant que, si le Canada bénéficie de l'un des meilleurs systèmes d'IMT au monde, il est toujours possible de faire mieux. De fait, le Comité fait valoir que la mondialisation, l'urbanisation et l'évolution du pays vers une économie de plus en plus axée sur le savoir modifient à un rythme sans précédent les exigences en matière de compétences et les conditions du marché du travail, il importe donc plus que jamais d'affiner et de développer les instruments de suivi et d'anticipation de ces changements.

Si l'on veut que les jeunes réagissent face aux pénuries de compétences en choisissant d'acquérir les compétences recherchées, ils doivent être bien informés des retombées attendues d'un diplôme postsecondaire. La diffusion de ces informations auprès des élèves du secondaire peut être particulièrement efficace pour les encourager à poursuivre leurs études à l'issue du secondaire. Pourtant, il n'existe pas d'obligation institutionnelle de communiquer des informations sur le marché du travail à l'école – un manque que Sharpe et Qiao (2006) considèrent comme la principale défaillance du système canadien d'IMT. Lorsque des services d'orientation existent, ils manquent souvent de moyens – les conseillers sont en général entièrement occupés à gérer les crises personnelles des élèves.

L'étude de Belzil et Hansen (2006) évoque la possibilité que les élèves du secondaire dont le père n'est pas diplômé de l'enseignement postsecondaire ne poursuivent pas leurs études en raison d'un manque d'information (y compris de la part des personnes servant de modèle) à propos des perspectives professionnelles selon le niveau d'études atteint. Les auteurs observent que le niveau de formation du père influe davantage que celui de la mère sur la probabilité de poursuivre des études et que l'effet induit par le fait d'avoir un père diplômé de l'enseignement postsecondaire est plus important au niveau du secondaire qu'aux niveaux d'enseignement suivants. Ces constatations donnent également à penser que les contraintes de crédit ne constituent pas un obstacle majeur à la poursuite d'études supérieures (en partant de l'hypothèse que le niveau de formation des parents et les transferts de revenus aux enfants sont corrélés).

La diffusion d'informations sur le marché du travail auprès des élèves du secondaire peut être un moyen très efficace d'améliorer leurs décisions en matière d'études. Johnson et al. (2006) ont mené une étude expérimentale (en laboratoire) en deux étapes des facteurs qui influent sur l'intérêt des individus pour les études postsecondaires. Ils en ont conclu qu'une intervention relativement peu coûteuse (une présentation de 90 minutes) pouvait accroître la probabilité que le groupe cible (jeunes de 18 à 24 ans comprenant mal les liens entre études et débouchés professionnels) choisisse de poursuivre des études au-delà du secondaire. L'intervention n'a eu aucun effet sur la probabilité que des personnes plus âgées (plus de 24 ans), qui avaient moins à gagner d'un diplôme postsecondaire, suivent des études au-delà du secondaire, ce qui met en lumière l'importance de mesures ciblées. Cette étude démontre également que des méthodes en laboratoire peuvent être utilisées pour des tests à petite échelle afin d'évaluer l'efficacité de différentes stratégies d'IMT avant qu'elles ne soient appliquées à grande échelle.

Dans une veine similaire, Frenette (2009) montre que les élèves du secondaire qui sont conscients que la profession qu'ils souhaitent exercer nécessite un diplôme universitaire (les trois-quarts le savent à 15 ans, et 84 % à 17 ans) sont beaucoup plus nombreux à poursuivre des études universitaires par la suite (en tenant compte de facteurs tels que les résultats scolaires, le niveau de formation et les revenus des parents), ce qui laisse supposer que diffuser ces informations auprès des élèves du secondaire pourrait accroître le taux d'inscription dans l'enseignement postsecondaire.

Les élèves ont également besoin d'informations adéquates sur le marché du travail afin d'orienter leurs choix d'études. De nombreuses informations sur les perspectives par profession (salaire et taux de chômage) sont déjà disponibles sur les sites web de *Travailler au Canada* et *Guichet emplois*, mais les élèves ont besoin d'informations faisant le lien entre les domaines d'études et les résultats sur le plan professionnel afin de prendre les bonnes décisions. À l'heure actuelle, les perspectives professionnelles, et donc les retombées attendues par domaine d'études, sont souvent peu claires. Compte tenu des difficultés qu'ont les individus à diversifier leur capital humain, cela les expose aussi au risque de faire des erreurs coûteuses lorsqu'ils investissent dans leurs compétences (Gomez et Gunderson, 2006). De nombreux jeunes s'orientent vers l'université plutôt que vers les collèges communautaires ou les formations d'apprenti dans l'espoir d'occuper des emplois mieux rémunérés, alors que de nombreux diplômes de ces établissements et formations d'apprenti leur permettraient d'obtenir davantage que beaucoup de diplômes universitaires (tableau 4). Prochainement, l'information sur le marché du travail devrait grandement s'améliorer, lorsque le ministère de l'Emploi et du développement social du Canada commencera à diffuser des informations facilement accessibles sur les résultats des diplômés dans diverses disciplines.

Actuellement, il n'y a pas de méthode de collectes de données qui permettrait la divulgation d'informations précieuses sur les résultats professionnels (autres que le salaire) des diplômés, par établissement. C'est pourtant un élément important dans le choix des élèves. Les diplômes de différentes universités ne sont pas traités de la même façon sur le marché du travail. De nombreuses grandes entreprises recrutent exclusivement des diplômés de telle ou telle école, ce qui diminue la valeur des diplômes obtenus ailleurs. Cette information étant déjà collectée, le coût direct de sa diffusion serait faible. La transparence inciterait davantage les établissements dont les diplômes ont une valeur relativement faible sur le marché du travail à s'améliorer ou à se spécialiser dans d'autres domaines.

Des données plus détaillées sur les vacances d'emploi et le chômage faciliteraient la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi

La mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi serait facilitée par de meilleures données sur les vacances d'emploi. Conformément aux recommandations du rapport du Comité consultatif (2009) (encadré 3), Statistique Canada a commencé à recueillir et à publier des données sur les postes vacants. Toutefois, elles ne s'appliquent qu'à des secteurs d'activité larges, et non à des professions particulières, et ne présentent pas suffisamment de détails au niveau local. Cela limite leur utilité pour les travailleurs qui cherchent un emploi dans un secteur nouveau ou peu familier, pour les autorités qui sélectionnent des immigrants qualifiés et élaborent les stratégies de gestion des compétences et les programmes d'enseignement, et pour les entreprises, qui élaborent leurs propres stratégies de gestion des compétences. Face à ces manques, les autorités de l'Alberta ont commencé à développer leur propre système d'IMT afin de fournir des données permettant aux entreprises de savoir où chercher pour recruter.

Tableau 4. **Les revenus des titulaires d'un diplôme d'un collège communautaire ou d'une formation d'apprenti peuvent être plus élevés que ceux des titulaires de licence**

Sur la base du revenu médian cinq ans après l'obtention du diplôme, 2011 ajusté aux prix de 2013

Les revenus des titulaires d'un diplôme collégial, d'un CEGEP[1] ou d'un autre certificat ou diplôme non universitaire dans ces domaines…	**… sont plus élevés que ceux des titulaires d'une licence dans ces domaines**
Sécurité et services de protection (55 975 CAD)	Commerce, gestion, marketing et services de soutien connexes (54 250 CAD) Agriculture, ressources naturelles et conservation (52 949 CAD) Sciences physiques de la vie, et technologies (52 298 CAD) Enseignement (51 440 CAD) Sciences sociales et du comportement (48 920 CAD) Lettres et arts[2] (43 279 CAD)
Architecture, ingénierie et technologies connexes (52 882 CAD)	Agriculture, ressources naturelles et conservation Sciences physiques de la vie, et technologies Enseignement Sciences sociales et du comportement Lettres et arts[2]
Mécanique et réparation (52 270 CAD)	Enseignement Sciences sociales et du comportement Lettres et arts[2]
Informatique, mathématiques et statistique (47 891 CAD)	Lettres et arts[2]
Production de précision (47 472 CAD)	Lettres et arts[2]
Métiers du bâtiment (44 488 CAD)	Lettres et arts[2]
Les revenus des titulaires d'un certificat d'apprentissage homologué dans ces domaines…	**… sont plus élevés que ceux des titulaires d'une licence dans ces domaines**
Métiers du bâtiment (57 963 CAD)	Commerce, gestion, marketing et services de soutien connexes Agriculture, ressources naturelles et conservation Science physique, sciences de la vie et technologies Enseignement Sciences sociales et du comportement Lettres et arts[2]
Mécanique et réparation (55 120 CAD)	Commerce, gestion, marketing et services de soutien connexes Agriculture, ressources naturelles et conservation Sciences physiques et de la vie, et technologies Enseignement Sciences sociales et du comportement Lettres et arts[2]
Production de précision (54 270 CAD)	Agriculture, ressources naturelles et conservation Sciences physiques de la vie, et technologies Enseignement Sciences sociales et du comportement Lettres et arts[2]
Architecture, ingénierie et technologies connexes (50 664 CAD)	Sciences sociales et du comportement Lettres et arts[2]

1. Collège d'enseignement général et professionnel (Québec).
2. Lettres, design, musique, arts d'interprétation, beaux-arts et arts appliqués

Source : Calculs d'Emploi et développement social Canada, à partir de l'enquête nationale 2011 de Statistique Canada auprès des ménages.

Encadré 3. **Conclusions principales et recommandations du rapport Drummond**

À la suite de nombreuses consultations auprès de Canadiens concernés par l'information sur le marché du travail (IMT), les conclusions principales du Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (rapport Drummond) sont les suivantes :

- Une enquête sur les postes vacants pourrait aider directement les travailleurs à acquérir les compétences requises ou à trouver un autre emploi sur un marché du travail nouveau et peu connu, et aider les autorités dans la sélection d'immigrants qualifiés et l'élaboration de politiques de développement des compétences et de programmes d'enseignement.
- Le Canada fait face à des difficultés quant à la collecte de données sur l'éducation. Même certaines données relativement simples concernant les collèges et les établissements décernant des diplômes, ainsi que des données sur l'utilisation des compétences au travail, sont indisponibles ou obsolètes.
- Les Canadiens souhaitent disposer de plus d'informations sur les marchés du travail locaux. On dispose de très peu d'informations fiables (à part le recensement, qui n'est pas à jour), même pour les plus grandes villes et communes. À cause de cette carence, les bureaux provinciaux et régionaux de Service Canada ont du mal à répondre aux besoins de renseignements de leurs clients.
- Il y a des lacunes dans l'IMT par rapport à la situation ou aux besoins de certains groupes, notamment les femmes, les jeunes actifs, les travailleurs âgés, les minorités visibles, les immigrés, les Autochtones et les personnes handicapées.
- L'IMT est difficile à trouver et à utiliser.
- Les décideurs et les économistes spécialisés en macroéconomie doivent disposer de données sur le taux de postes vacants et d'un indice du coût de la main-d'œuvre pour aiguiller l'économie sur la voie d'une croissance durable, à l'abri de l'inflation.

Le Comité a formulé des recommandations générales en vue d'améliorer l'IMT dans sept domaines :

- **Gouvernance :** le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) devrait assumer un rôle de chef de file et fournir l'orientation stratégique nécessaire à la gestion et à la coordination de la politique générale du Canada sur l'IMT.
- **Collecte de données :** Statistique Canada devrait combler les principales lacunes du système national d'IMT et travailler en collaboration avec les provinces et territoires afin de corriger les failles qui leur sont propres.
- **Analyse et interprétation des données** : les autorités devraient améliorer l'analyse et l'interprétation des données afin de s'assurer que l'information est pertinente, bien ciblée sur les différents types d'utilisateurs et facile à comprendre.
- **Sensibilisation à l'IMT et diffusion des données :** une fois qu'un meilleur système d'IMT aura été établi, des efforts devront être déployés afin que les Canadiens connaissent l'IMT disponible et ses utilisations et sachent qu'elle est plus accessible, opportune et conviviale.
- **Financement :** toutes les autorités devraient contribuer financièrement au système d'IMT amélioré, et Statistique Canada devrait fournir l'ensemble des statistiques nationales de base sur le marché du travail gratuitement sur son site web.
- **Mise en œuvre** : le FMMT devrait produire un rapport de suivi sur la mise en œuvre.

L'efficacité avec laquelle offres et demandes d'emploi s'apparient serait mieux évaluée si des données existaient sur l'intensité de recrutement des entreprises. Davis et al. (2012) montrent que l'une des causes du déplacement vers l'extérieur de la courbe de Beveridge (qui met en relation le chômage et les postes vacants) aux États-Unis ces dernières années pourrait être le recul important de l'intensité de recrutement, laquelle dépend très largement de la conjoncture. Lorsque la demande est faible, les entreprises diffusent

des offres d'emploi mais ne cherchent pas activement à recruter – le poste n'est pourvu que si un très bon candidat se présente. Compte tenu de ce facteur, un déplacement vers l'extérieur de la courbe de Beveridge pourrait s'expliquer par la conjoncture et non par un déclin structurel de l'efficacité de la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi.

Accroître l'offre de compétences recherchées à travers l'enseignement et la formation

Renforcer les compétences à l'écrit et en mathématiques

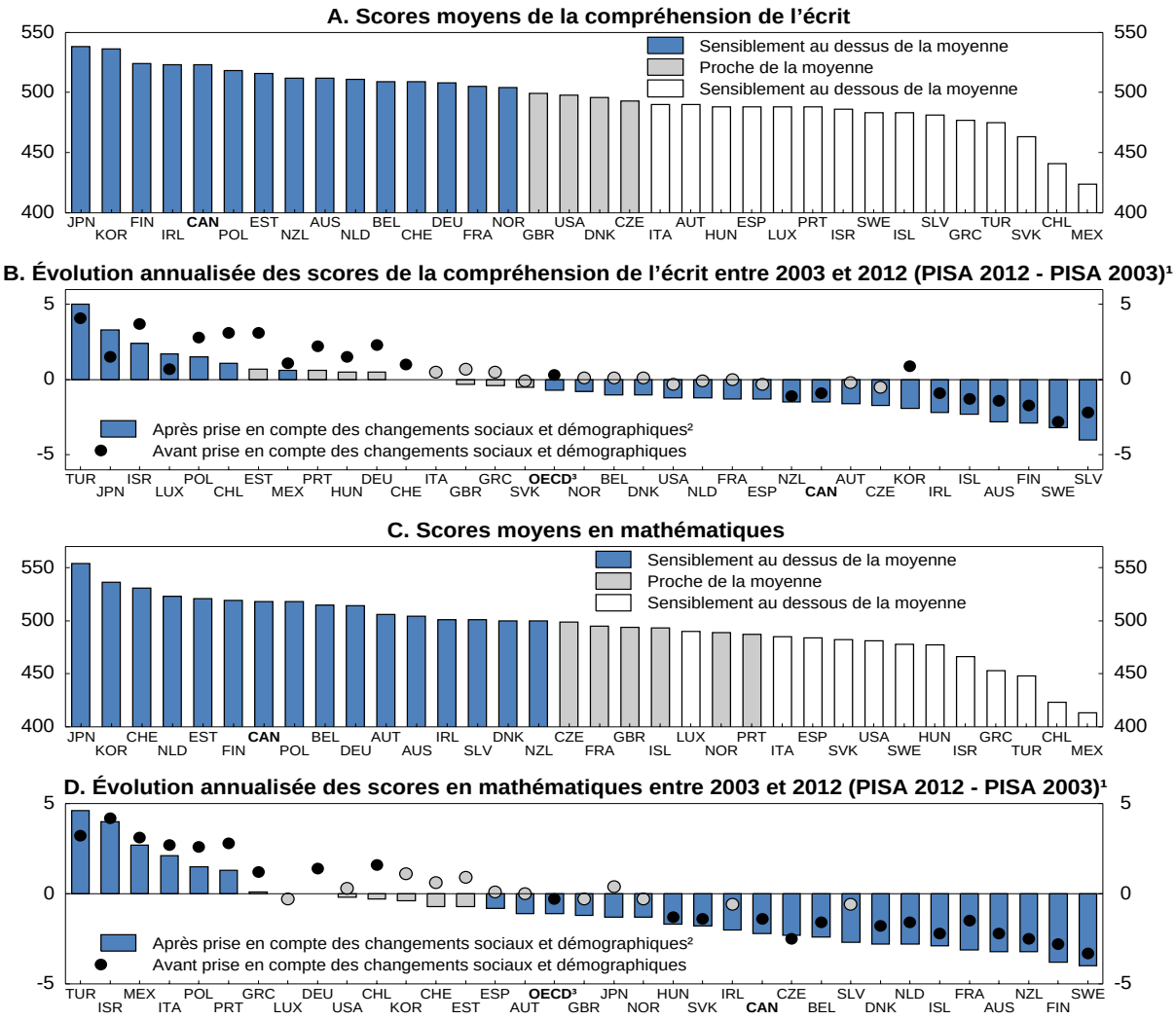
De solides compétences à l'écrit et en mathématiques sont nécessaires pour réussir dans une société moderne, mondialisée et axée sur l'information. Les élèves canadiens de 15 ans sont performants à l'écrit et en mathématiques aux tests du PISA, mais leurs performances ont reculé plus rapidement en mathématiques que dans la plupart des autres pays de l'OCDE (graphique 7). En revanche, les résultats à l'écrit et en mathématiques des jeunes adultes sont nettement moins bons. Selon l'enquête récente de l'OCDE sur les compétences des adultes (PIAAC) (OCDE, 2013), le score moyen à l'écrit des 16-24 ans au Canada est inférieur à la moyenne des 23 pays/régions ayant participé à l'enquête, alors que le score moyen en mathématiques n'est pas significativement différent (graphique 8). Parmi les pays/régions participants, le Canada passe du 5e rang à l'écrit au PISA au 15e dans l'enquête PIAAC, et du 7e au 16e rang en mathématiques. Ce recul des résultats donne à penser que l'enseignement secondaire du deuxième cycle et postsecondaire au Canada contribue moins à la maîtrise de l'écrit et des mathématiques que dans la plupart des autres pays. L'une des raisons pourrait être que le taux d'inscription à l'université est inférieur au Canada à celui de nombreux autres pays, les jeunes Canadiens étant nombreux à se diriger vers des établissements postsecondaires (*collèges* et *écoles polytechniques*).

En outre, les scores en littératie et en numératie des 16-24 ans ne sont que légèrement supérieurs à ceux des 55-65 ans. Compte tenu de divers facteurs (sexe, origine immigrée ou non, maîtrise de la langue, niveau d'études, milieu socio-économique d'origine et type de profession), l'écart de niveau à l'écrit entre ces deux groupes d'âge est inférieur au Canada à celui de la plupart des autres pays (graphique 9). Ce constat peut s'expliquer par une généralisation précoce de l'enseignement postsecondaire par rapport à d'autres pays et par une amélioration plus faible du système éducatif canadien qu'ailleurs, par des différences de niveaux d'études plus limitées entre les jeunes et les personnes âgées que dans la majorité des pays ou par le fait que les compétences se détériorent moins au Canada qu'ailleurs. D'autres recherches sont nécessaires pour déterminer l'importance relative de ces explications.

Ces compétences constituent le socle sur lequel s'acquièrent les compétences techniques dans l'enseignement postsecondaire. Si ce socle est fragile, les élèves risquent de ne pas être capables de suivre des études dans des filières recherchées, telles que l'ingénierie, et/ou de terminer ces études. Une maîtrise insuffisante de compétence en numératie empêche de nombreux apprentis de terminer la partie scolaire de leur formation, qui se solde en général par un abandon (voir ci-après).

Pour empêcher qu'un faible niveau à l'écrit ou en mathématiques ne soit un obstacle à des études postsecondaires en général, et à certaines filières en particulier, les établissements d'enseignement postsecondaire devraient envisager d'investir dans des cours de rattrapage afin d'aider les étudiants plus faibles, à l'image de ce qui se fait à l'université de Chicago, malgré le coût que cela représente en termes de ressources pédagogiques. L'enseignement secondaire du deuxième cycle devrait également être amélioré afin que les jeunes soient moins nombreux à quitter le système en ayant un niveau faible en littératie et en numératie. Il pourrait être utile à cet égard d'imposer l'enseignement des mathématiques (au minimum, appliquées) et de l'anglais/du français jusqu'à la fin de l'école secondaire. Il pourrait aussi être intéressant de veiller à ce que tous les professeurs de mathématiques du secondaire aient les qualifications nécessaires – en Ontario par exemple, ce n'est pas une obligation.

Graphique 7. **Scores à l'écrit et en mathématiques du Canada au PISA, 2012**



1. Les valeurs statistiquement significatives sont indiquées dans une couleur plus foncée. La variation annualisée désigne la variation annuelle moyenne du score au PISA. Elle est calculée en tenant compte de toutes les participations du pays à l'enquête PISA. Pour plus de détails, voir l'annexe A5 de *Résultats du PISA 2012 : savoirs et savoir-faire des élèves* (volume I).

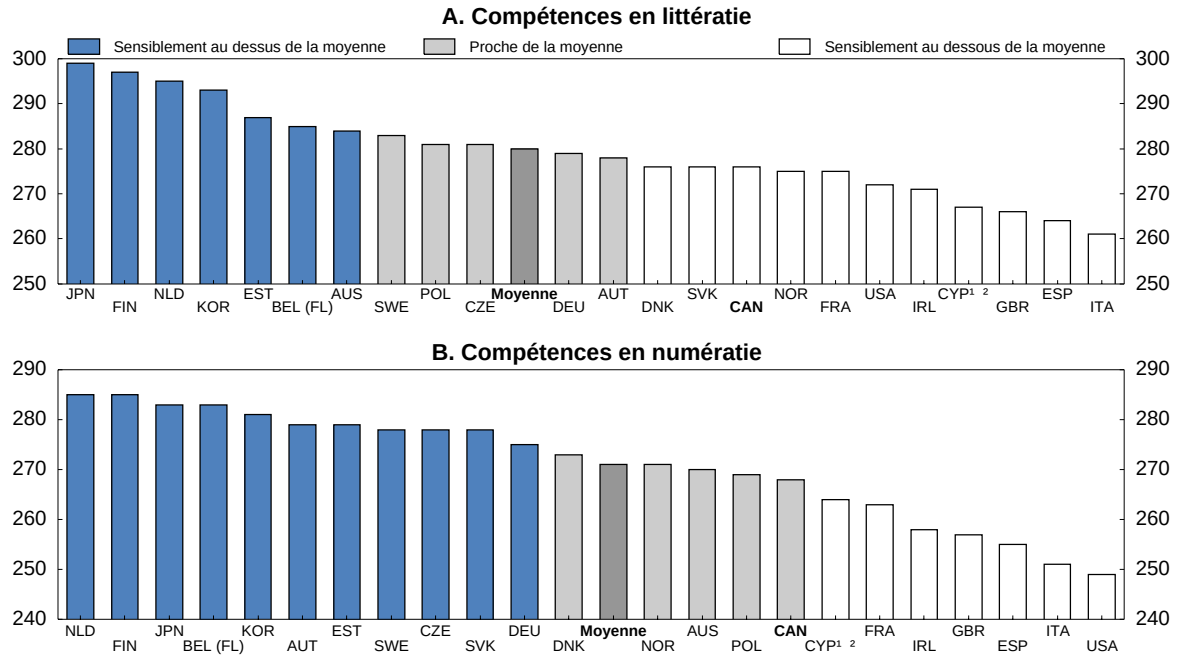
2 La variation annualisée ajustée pour tenir compte des variations démographiques part de l'hypothèse que l'âge moyen et l'indice PISA du statut économique, social et culturel des élèves, ainsi que le pourcentage de filles, d'élèves issus de l'immigration et d'élèves dont la langue parlée en famille est différente de celle de l'évaluation, observés lors des évaluations précédentes sont identiques à ceux de l'évaluation PISA 2012. Pour plus de détails sur le calcul de la variation annualisée ajustée, voir l'annexe A5 de *Résultats du PISA 2012*.

3. La moyenne de l'OCDE 2000 prend uniquement en compte les pays présentant des données comparables depuis l'enquête PISA 2000.

Source : OCDE (2013), *Résultats du PISA 2012 : savoirs et savoir-faire des élèves* (volume I).

Graphique 8. **Scores à l'écrit et en mathématiques des 16-24 ans, 2012**

Scores moyens

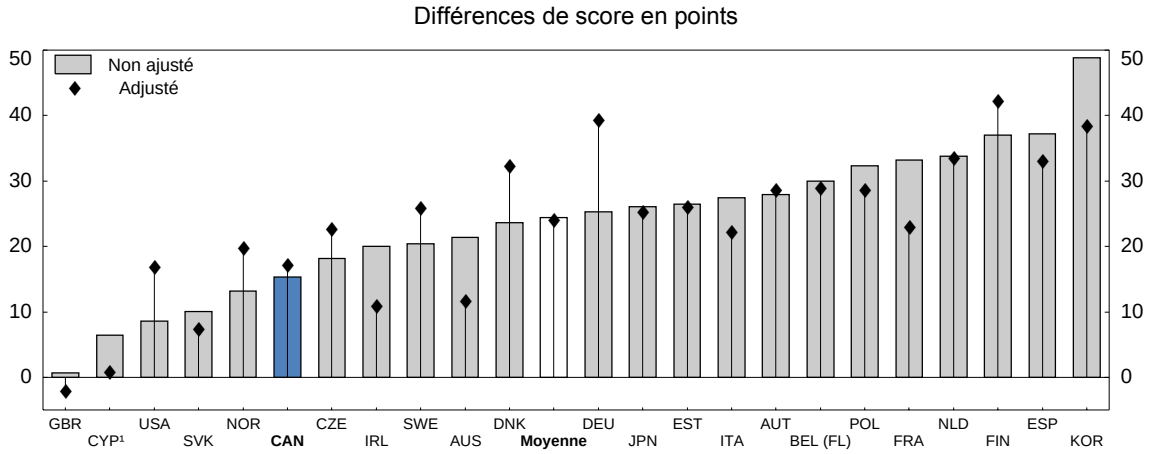


Note : Le seuil de signification statistique est égal à 5 %. Le calcul des scores moyens ne tient pas compte des non-réponses liées aux compétences en littératie (données contextuelles manquantes en raison de difficultés linguistiques, de problèmes d'apprentissage ou de troubles psychiques). Le graphique présente toutefois une estimation des scores moyens minimums en attribuant un score très faible (85 points) à ces adultes.

1. La note de la Turquie : Les informations figurant dans ce document et faisant référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'Ile. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».
2. La note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne : La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Source : OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013*, graphiques 2.3a et 2.7a.

Graphique 9. **Différences de score en littératie entre les 16-24 ans et les 55-65 ans dans certains pays, 2012**



Note : Les différences avant ajustement correspondent à la différence entre les deux moyennes de chaque catégorie. Les différences après ajustement sont basées sur un modèle de régression qui prend en compte les différences associées à d'autres variables : sexe, niveau de formation, origine immigrée ou non, langue, milieu socio-économique et type de profession. Seule la différence de score entre les deux catégories apparaît, ce qui permet de mettre en évidence l'importance relative de l'âge sur les différences de score observées. Tous les adultes âgés de 16 à 65 ans, y compris les chômeurs, sont inclus dans l'analyse. Pour consulter les résultats de régression détaillées, notamment pour chaque catégorie de chaque variable incluse dans le modèle, voir le tableau B3.17(L) de l'annexe B des *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013*.

1. Voir notes 1 et 2 du graphique 8.

Source : OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013*, graphique 3.2 (L).

Rendre le système d'enseignement postsecondaire plus réactif face aux attentes du marché du travail

Pour que les jeunes puissent suivre des études dans des filières recherchées, les établissements d'enseignement postsecondaire doivent proposer des places pour satisfaire les choix des étudiants. Dans un modèle de marché, les droits d'inscription augmenteraient dans les filières recherchées et baisseraient ailleurs, ce qui inciterait les établissements postsecondaires à proposer plus de places dans les premières et moins dans les secondes. Cependant, les établissements canadiens n'ont que peu de marge de manœuvre sur les droits d'inscription. En outre, comme il est difficile à court terme de limiter une filière pour en étendre une autre, la réponse du côté de l'offre risque de prendre beaucoup de retard. Entre-temps, les établissements postsecondaires répondront probablement à l'augmentation de la demande pour certaines filières en en restreignant l'accès et en faisant l'inverse dans d'autres disciplines, ce qui n'aurait de sens que s'il n'existait pas de pénurie dans les professions demandant des diplômés de ces filières restreintes.

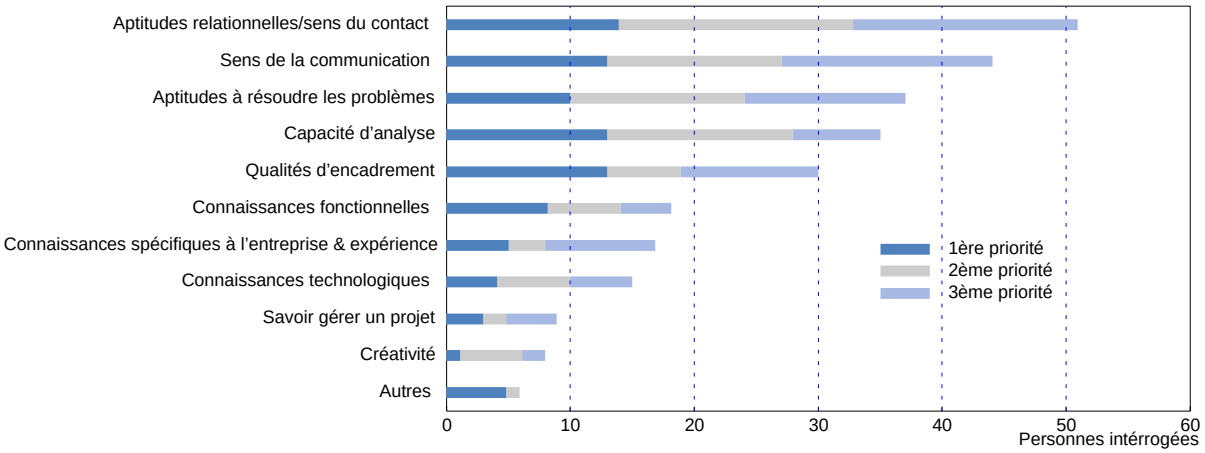
L'exemple de pays comparables (Australie, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni), qui ont entrepris d'ouvrir davantage le système d'enseignement postsecondaire aux règles du marché, met en lumière les difficultés politiques que pose l'adoption d'un tel modèle (Schwartz, 2006). L'opposition à des droits d'inscription élevés est telle que les plafonds ont été établis à des niveaux bas. En conséquence, la plupart des universités imposent les droits d'inscription maximums autorisés, ce qui gomme toute concurrence sur les prix. Des réformes du mécanisme de financement fédéral de l'enseignement postsecondaire ont permis de s'orienter vers un système plus axé sur le marché, en basculant une partie du financement des établissements vers les étudiants, mais cela ne devrait pas avoir d'impact profond sur la réactivité des établissements face aux attentes des étudiants.

Les places devant être étendues seront probablement plus chères que la moyenne si elles relèvent de filières en sciences/technologie/ingénierie/mathématiques (STIM). Le *Center for STEM Education and Innovation* des *American Institutes for Research* (2013) observe que le coût total (études et dépenses

connexes par cursus de prélicence) dans les établissements publics américains, pour un cursus de quatre ans, était compris en 2009 entre 65 000 et 80 000 USD pour la plupart des filières STIM, contre 60 000 USD en moyenne pour l'ensemble des filières. Les études d'ingénieur étaient beaucoup plus chères (près de 100 000 USD), alors que les cursus de mathématiques et de statistiques étaient moins chers (moins de 50 000 USD). Les universités auraient besoin de budgets plus importants pour adapter le nombre de places dont elles disposent à l'évolution de la demande.

De nombreuses entreprises souhaiteraient également que des efforts soient entrepris pour doter les étudiants de compétences non techniques telles que le travail en équipe et le sens de la communication. Ce sont des qualités très importantes, que les entreprises recherchent chez les débutants (graphique 10). Bien qu'il n'existe pas de données d'enquête spécifiques sur les embauches en début de carrière, une grande enquête réalisée récemment auprès des entreprises semble indiquer que nombre d'entre elles ont du mal à trouver de nouvelles recrues qui possèdent ces compétences (graphique 11). Ces difficultés sont

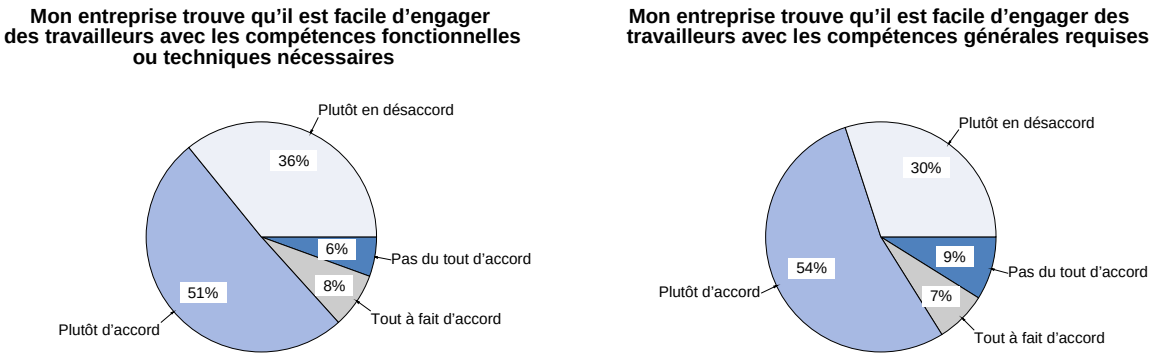
Graphique 10. **Les compétences non techniques sont très importantes lors des recrutements en début de carrière, 2013**



Note : Enquête du Conseil canadien des chefs d'entreprise (organisme à but non lucratif et non partisan composé des dirigeants des sociétés les plus importantes au Canada).

Source : Conseil canadien des chefs d'entreprise.

Graphique 11. **De nombreuses entreprises ont du mal à trouver les travailleurs ayant les compétences requises, 2013**



Source : Conseil canadien des chefs d'entreprise.

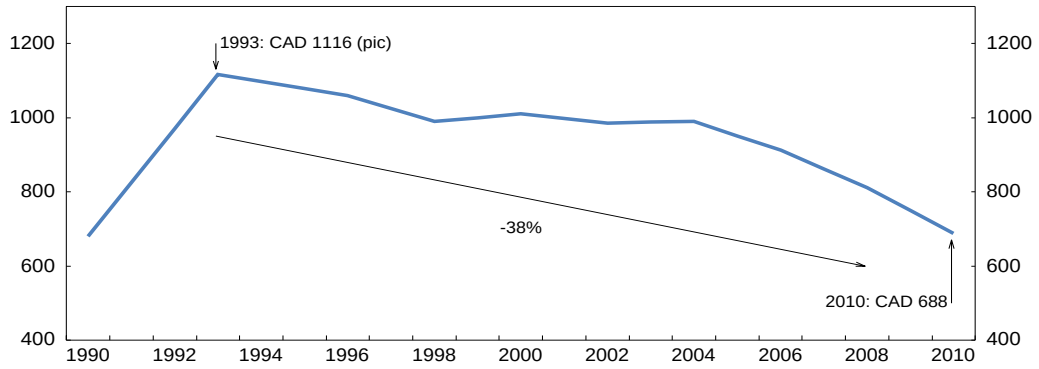
certainement encore plus grandes pour les débutants, dans la mesure où les compétences non techniques s'acquièrent généralement en entreprise. Ainsi que le recommandait l'*Étude* de 2012, il serait souhaitable de développer les programmes très axés sur la formation pratique afin de cultiver la créativité, l'esprit d'équipe et les qualités d'encadrement chez les étudiants (Avvisati et al., 2013). L'apprentissage par l'expérience (par exemple, les formations en alternance) pendant les études universitaires se révèle très efficace pour développer les aptitudes non techniques que recherchent les entreprises (Sattler, 2011).

Améliorer le rapport coût-efficacité de la formation professionnelle

La formation professionnelle a pour but de renforcer les compétences des salariés ou des salariés potentiels. Elle peut être particulièrement utile pour aider les travailleurs à s'adapter à l'évolution des méthodes de travail, par exemple l'introduction de nouvelles technologies ou de nouveaux modes d'organisation, et pour leur transmettre des compétences qui les aideront à trouver un emploi. Malgré l'accélération des changements liés aux technologies et à l'organisation du travail au cours des vingt dernières années, les dépenses consacrées par les entreprises à la formation (souvent non formelle) reculent au Canada (graphique 12). Néanmoins, les dépenses de formation non formelle des entreprises et le rapport entre le coût du temps de formation attendu sur la durée de la vie active et le salaire annuel sont proches de la moyenne de l'OCDE, et la participation à ce type de formation dépasse la moyenne des pays ayant participé à l'enquête PIAAC (graphique 13). En revanche, la formation financée sur fonds publics au Canada est limitée par rapport aux autres pays (graphique 14). Il en résulte des dépenses de formation totales comparativement faibles.

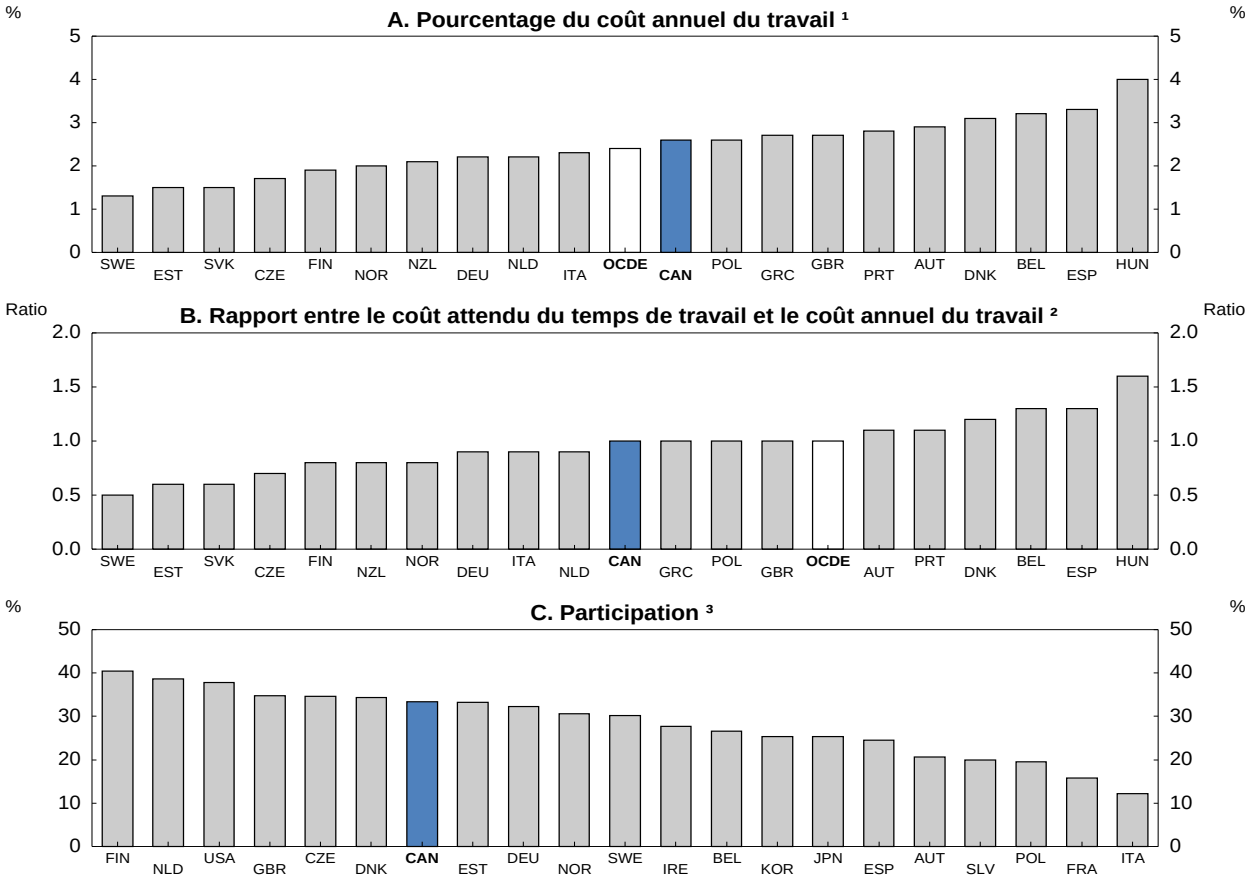
Graphique 12. **Dépenses de formation des entreprises, par salarié**

2010 (CAD constants)



Source : Burleton, D. *et al.* (2013), *Jobs in Canada, Where, What and For Whom*, TD Economics Special Report, 22 octobre.

Graphique 13. **Investissements et participation des entreprises à la formation non formelle**

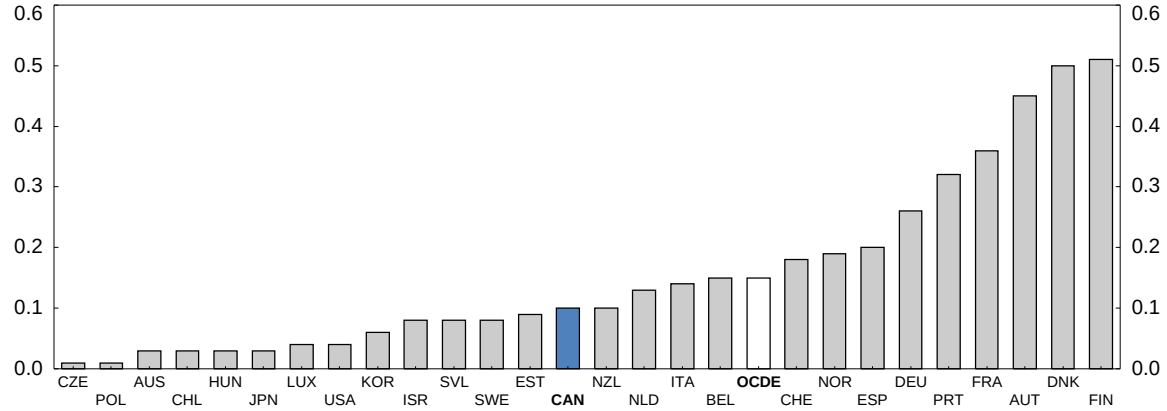


1. Coût annuel total de la formation non formelle parrainée par les entreprises, en pourcentage du coût de la main-d'œuvre annuel, pour la population occupée âgée de 25 à 64 ans, 2007.
2. Coût attendu du temps de travail consacré à la formation non formelle parrainée par les entreprises pendant la durée de la vie active, pour la population occupée âgée de 25 à 64 ans, 2007.
3. Participation à des séances organisées de formation pratique ou de formation par des superviseurs ou des collègues pendant l'année précédente, pour le groupe d'âge 16-65, 2012.

Source : OCDE, *Regards sur l'éducation 2012* et enquête de l'OCDE sur les compétences,
http://www.oecd.org/site/piaac/PIAAC_Background_Compendium %20_Round1_12Nov2013.xlsx

Graphique 14. **Dépenses publiques de formation en comparaison internationale**

2011, en pourcentage du PIB



Source : Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail.

La Subvention canadienne pour l'Emploi est mise en œuvre afin que les dépenses publiques de formation soient plus axées sur la demande et contribuent à combler les pénuries de compétences. Plus particulièrement, cette Subvention va permettre aux entreprises de décider qui suivra des formations et quels types afin de veiller à ce que les formations correspondent mieux aux possibilités d'emploi. Deux tiers des coûts de la subvention seront financés par les pouvoirs publics et le tiers restant, par les entreprises. Les autorités provinciales/territoriales disposent d'une certaine latitude quant aux modalités de financement de leur contribution, qui pourront reposer sur les nouvelles Ententes sur le fonds pour l'emploi, sur les Ententes sur le développement du marché du travail (essentiellement utilisées pour former les chômeurs qui sont les plus proches du marché du travail) ou sur d'autres recettes provinciales/territoriales propres. Le partage des coûts a pour but de rapprocher le niveau de formation parrainée par les entreprises du niveau socialement optimal (qui est plus élevé que le niveau optimal privé en raison des retombées externes de la formation).

Les autorités provinciales et territoriales soutiennent fermement les mesures prises par les entreprises pour améliorer les compétences de leurs salariés actuels et futurs, sur la base de la Subvention canadienne pour l'emploi, mais elles craignent que de nombreux salariés de PME ne bénéficient pas de formations subventionnées, dans la mesure où leurs employeurs n'ont pas les moyens d'acquitter leur part du coût total de la formation (y compris l'absence du salarié) ou trouveraient la Subventions lourde administrativement. Les autorités provinciales et territoriales se sont inquiétées aussi des difficultés potentielles pour adapter la Subvention aux situations locales. En réponse, la Subvention a été conçue pour fournir une plus grande flexibilité pour répondre aux besoins des petites entreprises et des associations d'employeurs, des établissements d'enseignement et des organisations syndicales, y compris un engagement à réduire la charge administrative. Par exemple, les petites entreprises bénéficieront d'arrangements flexibles de la Subvention canadienne pour l'emploi tels que la possibilité de compter les salaires dans le cadre de la contribution de l'employeur. Dans le cadre de sa mise en œuvre, la Subvention canadienne pour l'emploi sera réexaminée la deuxième année pour permettre des ajustements si nécessaire afin de s'assurer qu'elle répond bien aux attentes des employeurs et des demandeurs d'emploi.

Accroître le taux de réussite dans les formations d'apprenti

La forte demande de métiers spécialisés et l'extension des métiers couverts par le programme Sceau rouge, qui vise à harmoniser les certificats d'aptitude professionnelle par le biais de normes provinciales communes, a entraîné le doublement du nombre d'inscriptions et de diplômés dans les formations

d'apprenti entre 2000 et 2011 (encadré 4). Cependant, le taux de réussite est resté seulement à 50 % sur cette période (Chambre de commerce du Canada, 2013). Le taux de réussite des apprentis est plus faible que celui des programmes universitaires de prélicence, même si l'écart est certainement surévalué en raison des méthodes de compilation des données sur les taux d'inscription (Laporte et Mueller, 2011). Il est plus élevé dans certains métiers, par exemple les électriciens, dont la pratique peut nécessiter un diplôme. La faiblesse du taux de réussite limite le nombre de personnes agréées (c'est-à-dire les compagnons) qui pourront former la prochaine génération d'apprentis.

Encadré 4. **Caractéristiques des formations d'apprenti**

Les formations d'apprenti sont des programmes de formation en milieu professionnel destinés à transmettre aux apprentis les compétences nécessaires pour atteindre une norme industrielle (Chambre de commerce du Canada, 2013). D'ordinaire, les formations d'apprenti sont constituées d'une formation en milieu professionnel dans une proportion de 80 à 85 % et d'une formation technique (Forum canadien sur l'apprentissage, 2013). Le premier volet de formation exige de l'apprenti qu'il travaille le nombre d'heures requis sous la supervision de plusieurs compagnons certifiés. Le second est pris en charge par un collège, un syndicat, un centre de formation privé ou encore un site en ligne. L'apprenti ayant respecté ces exigences peut alors passer un examen écrit afin d'obtenir le certificat d'une province ou d'un territoire. Les formations d'apprenti durent généralement de deux à cinq ans.

Le taux de réussite inférieur des apprentis par rapport à celui des étudiants en prélicence ne peut pas s'expliquer par des conséquences moins négatives sur le plan professionnel lorsqu'un apprenti abandonne sa formation en cours de route. Selon une étude déjà ancienne (Akyeampong, 1991), les apprentis n'ayant pas fini leur formation gagnaient 77 % du salaire horaire des compagnons douze mois après la fin du cursus, alors que les étudiants en prélicence n'ayant pas obtenu leur diplôme gagnaient 81 % du salaire de leurs homologues diplômés. En outre, par rapport aux apprentis ayant achevé leur formation, ceux qui avaient abandonné étaient moins susceptibles d'être employés dans la profession correspondant à leur formation (52 %, contre 96 %) et risquaient davantage d'avoir travaillé moins de mois au cours de l'année précédente (8.5, contre 11.5). Des données plus récentes (Laporte et Mueller, 2012) mettent également en évidence les désavantages importants subis par les apprentis n'ayant pas achevé leur formation. L'étude montre que les taux de salaire horaire des apprentis qui sont allés jusqu'au bout sont plus élevés d'environ 21 % par rapport à ceux ayant abandonné. Parmi les apprentis qui ont achevé leur formation, ceux ayant obtenu leur certificat gagnent 12 % de plus par heure.

L'une des raisons pour lesquelles les apprentis ne vont pas au bout de leur formation est qu'ils ne sont pas rémunérés pendant le volet théorique de leur apprentissage, qui dure entre huit et dix semaines par an. Bien que leurs employeurs mettent généralement fin à leur contrat juste avant le début du volet théorique afin que les apprentis puissent prétendre à l'assurance-emploi pendant qu'ils suivent les cours, de nombreux apprentis n'ont pas les moyens de vivre uniquement des indemnités d'assurance-emploi pendant cette période (Chambre de commerce du Canada, 2013). Il peut aussi arriver que les employeurs soient réticents à laisser partir leurs apprentis, notamment pendant les périodes de forte activité économique. Par ailleurs, certains apprentis peuvent avoir du mal à terminer leur formation parce qu'ils ont des difficultés à conserver leur emploi, et donc à accumuler le nombre d'heures de travail nécessaire pour progresser dans leur programme de formation.

Il a été proposé dans le budget fédéral 2014, pour réduire les obstacles financiers à l'achèvement du volet théorique des formations d'apprenti, de mettre en place un prêt canadien aux apprentis, exempt d'intérêt, pouvant aller jusqu'à 4 000 CAD par période de formation technique pour les apprentis dans leur premier métier Sceau rouge (métiers couverts par le programme du Sceau rouge). Il pourrait également être utile d'utiliser les programmes de formation et de développement complémentaires pour aider les apprentis pendant qu'ils suivent les cours. La Nouvelle-Écosse obtient de cette façon des résultats positifs. La

nouvelle Subvention canadienne pour l'emploi pourrait aussi aider à renforcer les incitations des entreprises à maintenir l'emploi des apprentis et à leur permettre de suivre leur formation théorique.

Des obstacles à l'achèvement (et à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre) apparaissent également lorsqu'un apprenti veut changer de province. La validation des crédits de formation théorique est limitée entre les provinces (notamment les crédits délivrés dans le cadre des cursus préprofessionnels des collèges communautaires) et, dans la mesure où les matières ne sont pas enseignées dans le même ordre selon les provinces, les apprentis qui émigrent risquent de se retrouver dans une année précédente du programme et donc, de mettre plus de temps à terminer leur formation. Pourtant, la mobilité interprovinciale peut aider les apprentis licenciés dans une région en difficulté à retrouver du travail ailleurs et à progresser dans leur formation. Le Conseil canadien sur l'apprentissage s'efforce de renforcer les normes interprovinciales et les méthodes d'évaluation au titre du programme Sceau rouge afin d'encourager l'harmonisation et la transférabilité entre les professions et les secteurs, et de valider plus efficacement les titres et diplômes des immigrés en vue de la certification des formations d'apprenti. Le format et le processus nouvellement mis en place seront évalués par le biais d'un projet pilote en 2013/2014 sur deux métiers : électricien et installateur/réparateur de systèmes d'aération/de conduites. Les provinces de l'Atlantique ont fait beaucoup d'efforts pour harmoniser leurs systèmes d'apprentissage, et ont pu éliminer la quasi-totalité des obstacles à la mobilité. La Nouvelle-Ecosse et l'Alberta progressent également sur la validation mutuelle des heures et crédits de formation, mais le problème de l'ordre dans lequel les matières sont enseignées reste encore à résoudre. La meilleure solution consisterait à harmoniser les formations d'apprenti dans l'ensemble des provinces et territoires (il existe déjà les lignes directrices nationales pour les principaux métiers), à l'image de ce qui se fait en Australie. Les autorités fédérales devraient continuer à collaborer avec les provinces pour harmoniser les programmes.

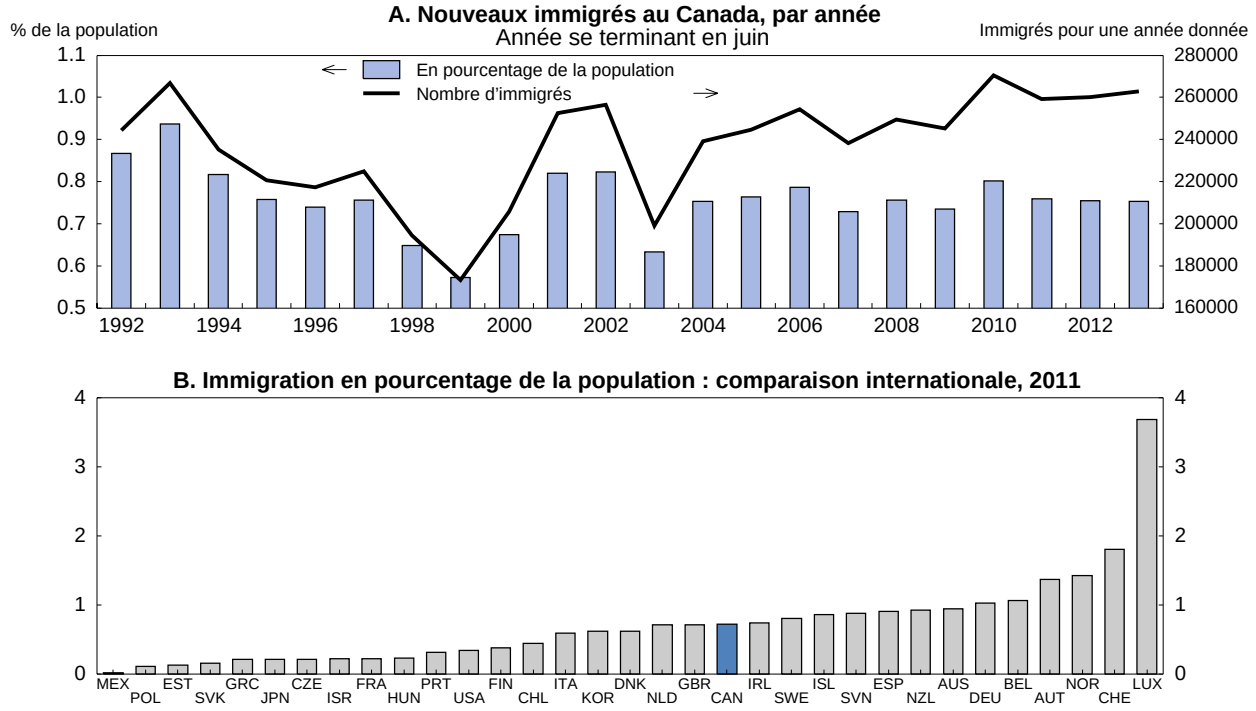
Autre barrière à l'achèvement de l'apprentissage : le niveau des apprentis en littératie et en numératie est parfois insuffisant, ce qui peut créer des difficultés à la fois pour la formation théorique et pour la formation en milieu professionnel. Les apprentis concernés doivent suivre des cours de rattrapage. Pour réduire ce problème, il serait souhaitable de proposer des programmes préparatoires à l'apprentissage afin de relever les compétences en mathématiques et la maîtrise des outils, comme c'est déjà le cas dans plusieurs établissements polytechniques et collèges (Chambre de commerce du Canada, 2013). Les apprentis auraient aussi plus de chances de trouver un employeur et cela pourrait également accélérer le processus d'ajustement face aux pénuries de compétences dans les métiers concernés.

Le renforcement des exigences en matière d'instruction et l'extension du volet théorique des formations en apprentissage pourraient accélérer le processus d'ajustement sur le marché du travail. À partir de données sur huit métiers du bâtiment dans vingt zones métropolitaines canadiennes, Coe et Emery (2006) montrent que des exigences plus élevées en matière d'instruction pour devenir apprenti et des heures de formation théorique plus longues permettent de réduire le temps d'ajustement. Les auteurs constatent également que les heures de travail en apprentissage requises accroissent la durée de l'ajustement. Ces résultats donnent à penser que l'ajustement pourrait être plus rapide si l'on substituait des programmes préparatoires et des heures de cours aux heures de travail requises.

Améliorer la réactivité du système d'immigration face aux conditions du marché du travail

L'immigration peut également constituer une source de compétences recherchées. Le niveau annuel cible de 250 000 immigrés (0.75 % de la population) est globalement atteint chaque année depuis dix ans (graphique 15). Environ 60 % des immigrés sont choisis selon des critères économiques, un pourcentage plus élevé que dans la plupart des autres pays.

Graphique 15. **L'immigration est importante au Canada en comparaison internationale**



Source : Statistique Canada et *base de données de l'OCDE sur la population*.

Au cours des dernières décennies, les immigrés économiques récents ont été largement choisis en fonction de leur niveau de capital humain – les immigrés hautement qualifiés ayant plus de chances d'avoir de meilleurs résultats sur le plan professionnel. Ces immigrés sont mieux armés pour s'adapter à l'évolution du marché du travail que des immigrés moins qualifiés, et sont plus susceptibles d'avoir un impact plus positif sur les finances publiques (Picot, 2013). De fait, l'avantage salarial d'un demandeur principal relevant de la catégorie des « travailleurs qualifiés » (au titre du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) – PTQF, qui est le principal programme des demandeurs économiques) augmente nettement dans le temps (graphique 16), de même que l'avantage salarial des jeunes immigrés, pour qui l'accumulation de capital humain est plus rapide. Par ailleurs, la maîtrise des deux langues officielles et une expérience professionnelle au Canada avant de devenir immigré permanent procurent un avantage salarial important, même s'il diminue avec le temps.

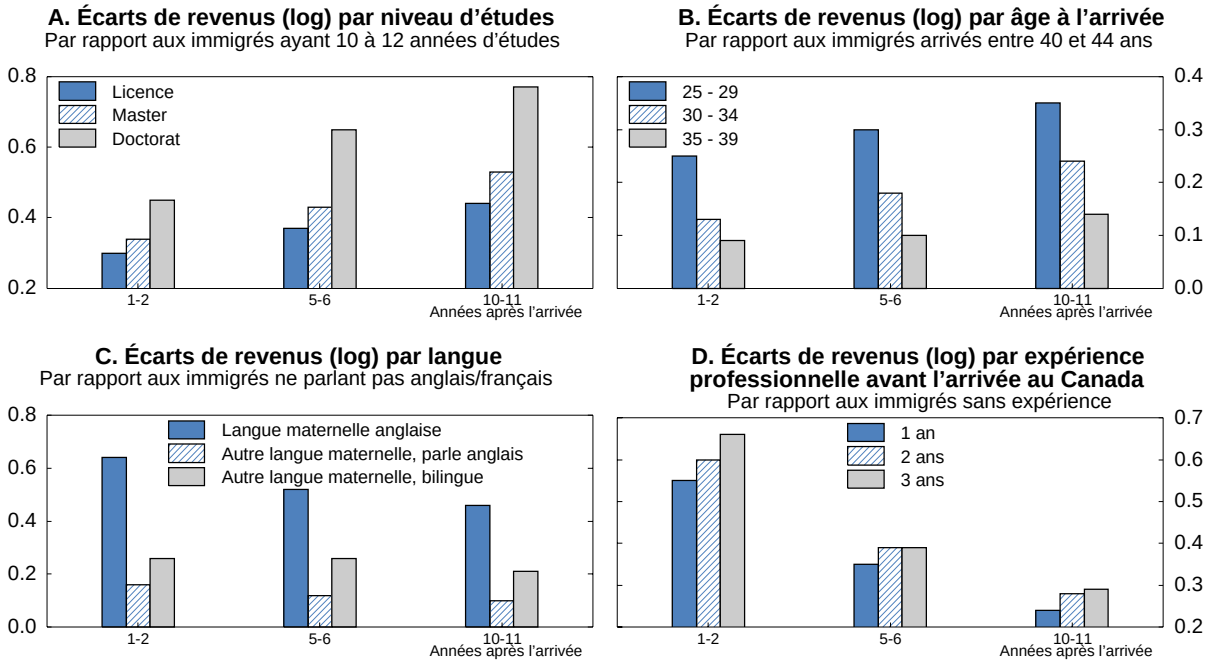
Loi de 2002 sur l'immigration et la protection des réfugiés a modifié le PTQF en mettant davantage l'accent sur le potentiel à long terme des immigrés économiques et en donnant plus de poids au niveau d'instruction et à l'âge, ainsi qu'aux compétences linguistiques et aux antécédents professionnels, qui améliorent les résultats sur le plan professionnel, en particulier à court terme.

Une part croissante des admissions de séjour permanent annuelles au canada vient du Programme des candidats des provinces (PCP), qui a fait passer le pourcentage d'immigrés économiques de 1 % lorsqu'il a été introduit en 1999, à 25 % en 2012. Dans le cadre du PCP, les provinces et les territoires sélectionnent les candidats à l'immigration pour répondre aux objectifs régionaux en matière d'immigration économique. Ces candidats postulent ensuite à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) pour leur résidence permanente. Les instructions ministérielles, qui permettent à CIC de sélectionner en priorité telle ou telle profession, résultent aussi essentiellement de la demande par profession basée sur les informations

disponibles du marché du travail. Parmi les autres programmes lancés pour s'adapter à la situation actuelle du marché du travail, on peut citer la Catégorie de l'expérience canadienne (CEC), introduite en 2008 pour faciliter l'insertion de résidents temporaires ayant une expérience professionnelle et/ou ayant fait des études au Canada pour devenir résidents permanents (même si le nombre autorisé est faible, par exemple, 200 par an seulement en Alberta) et le nouveau Programme des travailleurs de métiers spécialisés (PTMS) qui vise spécifiquement à réduire les pénuries de main-d'œuvre dans certains métiers.

Graphique 16. **Écart de salaire entre immigrés selon leurs caractéristiques**

Demandeurs principaux, catégorie des travailleurs spécialisés, 1997-99 (années d'arrivée)



Source : Statistique Canada.

Ces nouveaux programmes ont permis d'améliorer les résultats économiques des immigrés arrivés dans les années 2000, mettant ainsi fin à une détérioration de la situation au cours des dernières décennies. Pour autant, par rapport aux Canadiens de souche, les revenus des immigrés restent bien en-deçà des niveaux des années 70 (Picot, 2013). Au cours des premières années après leur arrivée, les nouvelles catégories d'immigrés ont des revenus bien supérieurs à ceux des immigrés du programme PTQF (tableau 5). L'avantage salarial des immigrés des programmes PCP et CEC s'explique essentiellement par leur plus grande expérience professionnelle au Canada avant de devenir immigrés et par des contrats de travail préalables, alors que pour les immigrés relevant du PTMS, l'avantage résulte probablement d'une demande forte. Cependant, comme le montre l'analyse interne faite par Statistique Canada et présentée dans le tableau ci-après, l'avantage salarial de ces nouvelles catégories d'immigrés disparaît rapidement, de sorte qu'au bout de cinq ou six ans, ils n'en ont plus face aux immigrés relevant du programme PTQF. Compte tenu de la hausse continue de l'avantage salarial des immigrés hautement qualifiés au-delà de cette période (voir graphique 16), il est probable que les immigrés du programme PTQF bénéficieront à plus long terme de revenus supérieurs. Cette situation montre qu'il peut être difficile de trouver un équilibre entre des immigrés dont les compétences sont très recherchées à court terme et ceux qui présentent un fort potentiel de rémunération sur la durée.

Tableau 5. **Écart de salaire entre les différentes catégories d'immigrés**

Écart de salaire (log) par rapport au Programme des travailleurs spécialisés (fédéral)

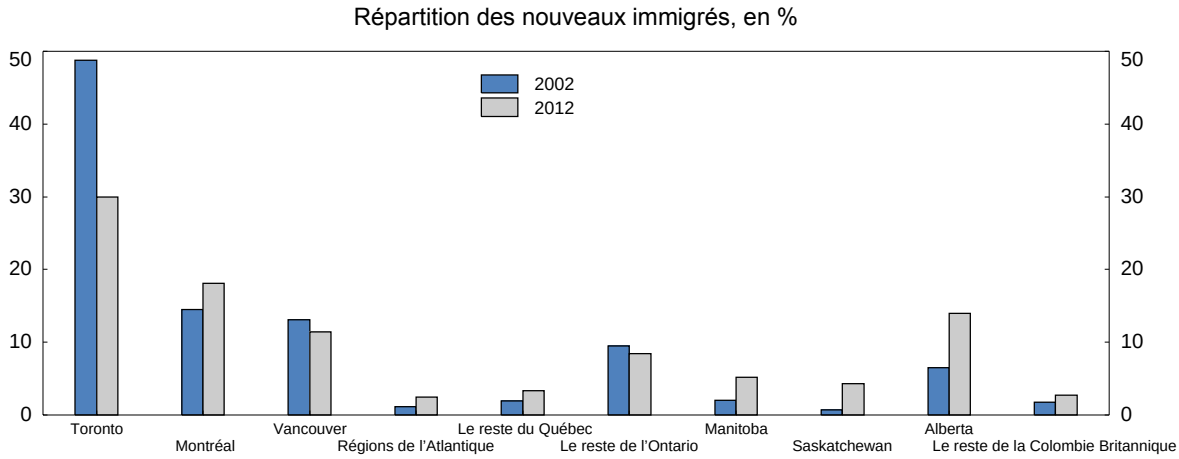
	Arrivée en 2002-04		Arrivée en 2009
	Après 1-2 ans	Après 5-6 ans	Première année complète après l'arrivée
Observé			
Métiers spécialisés (niveau fédéral) (dérivé)	0.208 ***	0.007	0.403 ***
Candidats des provinces	0.370 ***	0.056 *	0.379 ***
Catégorie de l'expérience canadienne	n.a.	n.a.	0.445 ***
Travailleurs qualifiés (niveau fédéral)	Référence	Référence	Référence
Ajusté pour tenir compte des différences d'expérience professionnelle au Canada et des contrats de travail préalables			
Métiers spécialisés (niveau fédéral) (dérivé)	0.220 ***	0.009	0.234 ***
Candidats des provinces	0.112 ***	-0.099 ***	0.228 ***
Catégorie de l'expérience canadienne	n.a.	n.a.	-0.032
Travailleurs spécialisés (niveau fédéral)	Référence	Référence	Référence

Note : * significatif pour p<0.05; ** p<0.01; ***p<0.001

Source : Statistique Canada, *base de données longitudinales sur les immigrants*, analyse interne de Statistique Canada.

Les nouveaux programmes ont également contribué à une plus grande dispersion des nouveaux immigrés, notamment vers les provinces de la Prairie, où la situation du marché du travail est meilleure que dans le reste du pays (graphique 17). Entre 2002 et 2012, la proportion des nouveaux immigrés à Toronto est passée de 49 % à 30 %, tandis que celle des provinces de la Prairie a gagné 15 points. L'analyse de Statistique Canada indique que le programme PCP a particulièrement contribué à la dispersion régionale des nouveaux arrivants. La part grandissante du programme PCP dans l'immigration économique au Canada explique la totalité du pourcentage croissant de nouveaux immigrés dans la Saskatchewan et le Manitoba, et joue un rôle important à Montréal et en Colombie britannique, à l'exception de Vancouver (mais pas en Alberta). La situation contrastée de l'économie et du marché du travail à Toronto et dans les provinces occidentales a également joué un rôle dans le basculement vers Calgary et Edmonton, ainsi que l'évolution des régions d'origine (les immigrés préfèrent souvent s'installer là où vit déjà une communauté de leur pays d'origine).

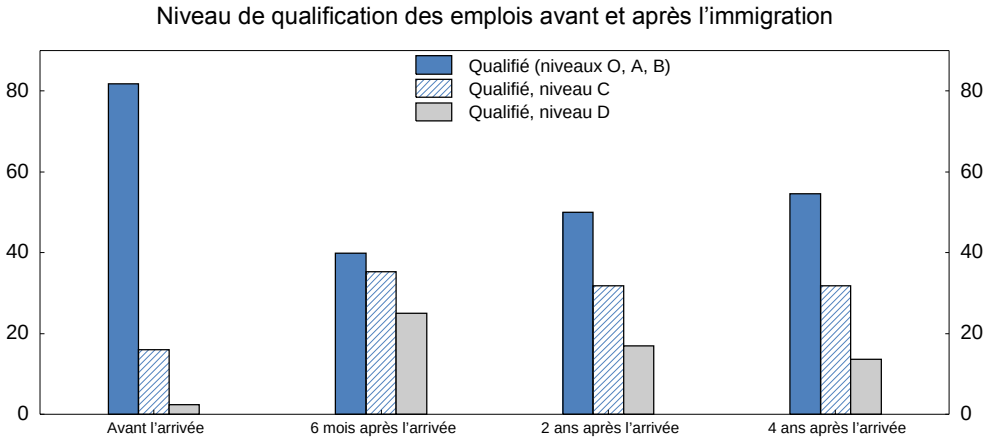
Graphique 17. **Lieux de destination des immigrés au Canada**



Source : Citoyenneté et immigration Canada, *Faits et chiffres 2002 et 2012*.

L'intégration des immigrés hautement qualifiés, qui acceptent généralement un emploi moins qualifié au début, constitue un défi de taille (graphique 18). Ainsi qu'on l'a déjà noté, leur avantage salarial est inférieur à celui des Canadiens de souche et n'augmente pas dans les secteurs où les salaires des Canadiens de souche progressent. Depuis le début des années 90, les immigrés tirent pour la plupart peu d'avantages de leur expérience et de leurs études à l'étranger (Green et Worswick, 2009 ; Ferrer et Riddell, 2008). Les pays d'origine ayant changé depuis cette période, de nombreux immigrés connaissent insuffisamment les deux langues officielles du pays pour être efficaces sur des postes hautement qualifiés. Un autre facteur tient au fait que la qualité des études est souvent inférieure dans les nouveaux pays d'origine (Sweetman, 2004).

Graphique 18. **Emploi des immigrés avant et après leur arrivée, par niveau de qualification**[1]



1. Immigrés arrivés au Canada entre le 1er janvier et 30 septembre 2001. Niveaux de compétences professionnelles définis selon la Classification nationale des professions, matrice 2006. O correspond à des professions de gestion, A à des professions exigeant normalement une formation supérieure, B à des professions exigeant généralement une formation collégiale ou d'apprenti, C à des professions exigeant normalement un niveau de formation secondaire et/ou une formation particulière, et D, le niveau de compétences le plus faible, à des professions où une formation en cours d'emploi est généralement fournie.

Source : Statistique Canada, *enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*, informations détaillées pour 2005 (vague 3).

L'élaboration du *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* par le Forum des ministres du marché du travail (2009) constitue une étape importante en vue d'une meilleure intégration des immigrés. Son objectif est d'établir une vision commune nouvelle aidant les autorités à prendre des mesures concertées afin de faciliter l'insertion professionnelle des immigrés et des travailleurs formés à l'étranger. Ce Cadre s'appuie sur plusieurs programmes pour faciliter l'insertion des immigrés, notamment le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers, qui offre une aide financière aux projets visant à faciliter l'évaluation et la reconnaissance des titres et diplômes étrangers ; le Réseau des qualifications internationales, qui est un réseau de professionnels en ligne au sein duquel les entreprises, organismes réglementaires, pouvoirs publics et organisations mettent en commun les méthodes efficaces d'évaluation et de reconnaissance des titres et diplômes étrangers ; l'Initiative de Santé Canada relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger, qui étend l'évaluation et l'intégration de ces individus dans sept professions clés ; et enfin, le Programme canadien d'intégration des immigrants, qui fournit des services d'orientation gratuits avant le départ en apportant aux candidats à l'émigration des informations, un planning et un soutien en ligne via des partenaires au Canada. Pour réduire la probabilité que les futurs immigrés n'aient beaucoup de difficultés à s'intégrer, le gouvernement fédéral a imposé, en mai 2013, l'obligation pour les candidats au titre du programme PTQF de fournir des évaluations de leurs titres et diplômes ainsi que de leur maîtrise de l'anglais ou du français. Même pour les candidats qui réussissent ces évaluations, il importera de préserver les programmes d'intégration, tels que ceux financés par les Ententes sur le marché du travail :

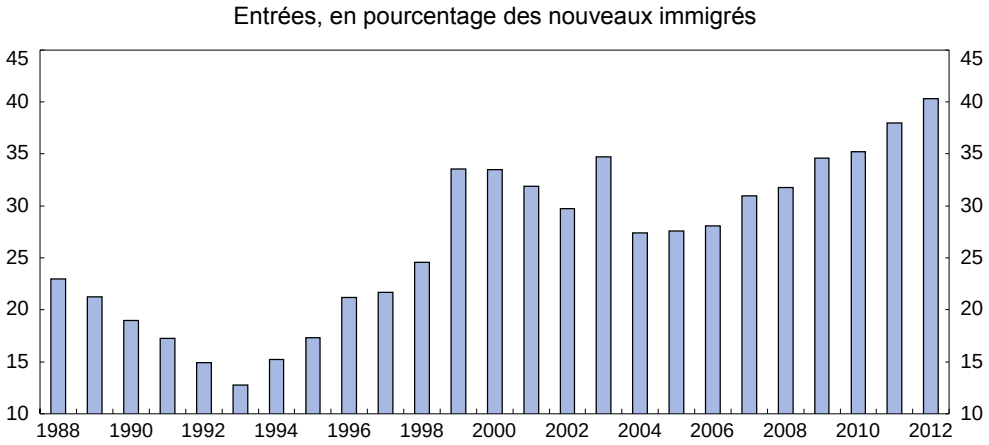
les immigrés peuvent ne pas connaître les termes techniques qui s'appliquent à leurs domaines de compétences en anglais ou en français et peuvent mal comprendre les différences culturelles. Parallèlement, des améliorations ont été apportées à la grille de points du PTQF à partir de nombreuses recherches, qui montrent systématiquement que les compétences en langue et la jeunesse constituent les deux facteurs les plus importants de la réussite économique des immigrés.

Ces dernières années, l'un des principaux problèmes de fonctionnement des programmes réside dans le fait qu'il est impossible de classer les demandes d'immigration par ordre de priorité en fonction des besoins du marché du travail. Les demandes doivent être traitées dans leur ordre d'arrivée, et les retards de traitement sont importants (le traitement durait huit ans en 2008). Cela signifie que les candidats qualifiés ayant des compétences très recherchées ne peuvent pas être invités à émigrer s'ils ne sont pas au-dessus de la pile. Pour améliorer la réactivité des programmes face à la situation actuelle du marché du travail, le gouvernement fédéral va mettre en place en 2015 un système d' « entrée express » fondé sur un modèle de Déclaration d'intérêt, à l'exemple de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande. Les individus qui déclarent souhaiter s'installer au Canada et qui répondent à certains critères d'éligibilité, seront placés dans un pool de candidats et classés sur la base de leur niveau d'études, expérience professionnelle, compétences linguistiques et selon les attentes du marché du travail. Les postulants du pool devront s'enregistrer auprès du guichet national de l'emploi et seront invités à consulter les informations sur les opportunités d'emploi. Ils seront aussi encourager à contacter des employeurs par des moyens additionnels. Ainsi les besoins de main d'œuvre des employeurs peuvent être mis en correspondance avec les immigrés potentiels au sein du pool, alors que les provinces peuvent rechercher dans le pool des individus pour les identifier en vue de les nommer. Le CIC invitera ensuite les meilleurs candidats, notamment ceux dont les compétences sont recherchées, ceux qui ont déjà une offre d'emploi, ou ceux désignés par les provinces à demander un visa de résidence permanente. Les candidatures au système d'entrée express qui ne sont pas retenues au bout d'une certaine période sont retirées du pool.

Les autorités fédérales ont commencé à réformer le Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET) en 2013. Alors qu'il était conçu à l'origine pour combler les pénuries de main-d'œuvre à court terme dans des professions hautement qualifiées, il s'est de plus en plus orienté vers les professions moins qualifiées et s'est considérablement développé depuis son lancement, jusqu'à représenter une part importante de l'immigration totale (graphique 19). En avril 2013, le gouvernement a annoncé que les entreprises ne pouvaient plus payer les TET moins que le taux de salaire en vigueur. En juin, une loi a été adoptée mettant en place un droit d'inscription au programme TET et donnant aux pouvoirs publics plus de pouvoirs pour contrôler les employeurs et suspendre ou révoquer les approbations lorsqu'elles sont fondées sur des informations erronées. Si l'on s'accorde à penser que le programme doit revenir à sa vocation initiale, son essor pourrait également être une conséquence du manque d'adaptation du système d'immigration actuel à l'évolution rapide des besoins en matière de compétences au Canada (Burleton et al., 2013).

Si les réformes des dix derniers années, avec comme point d'orgue l'adoption du système des Entrées express, permettent de renforcer la capacité du système d'immigration de réagir face aux pénuries de compétences à court terme, il ne faudra pas pour autant négliger les objectifs économiques à long terme de l'immigration. L'évolution conjoncturelle et structurelle ainsi que les ajustements réalisés par les entreprises et les actifs peuvent entraîner une baisse de la demande sur des professions très recherchées au moment de la sélection des immigrants. C'est pourquoi, si les immigrants sont retenus pour combler les

Graphique 19. **Utilisation du Programme des travailleurs étrangers temporaires**



Source : Citoyenneté et immigration Canada, *Faits et chiffres 2002 et 2012.*

pénuries de compétences actuelles, il est impératif qu'ils possèdent le capital humain nécessaire pour s'adapter à l'évolution économique à long terme (Picot, 2013). Il y a également tout à gagner à améliorer l'intégration des immigrés hautement qualifiés afin qu'ils puissent tirer le meilleur parti possible de leur capital humain.

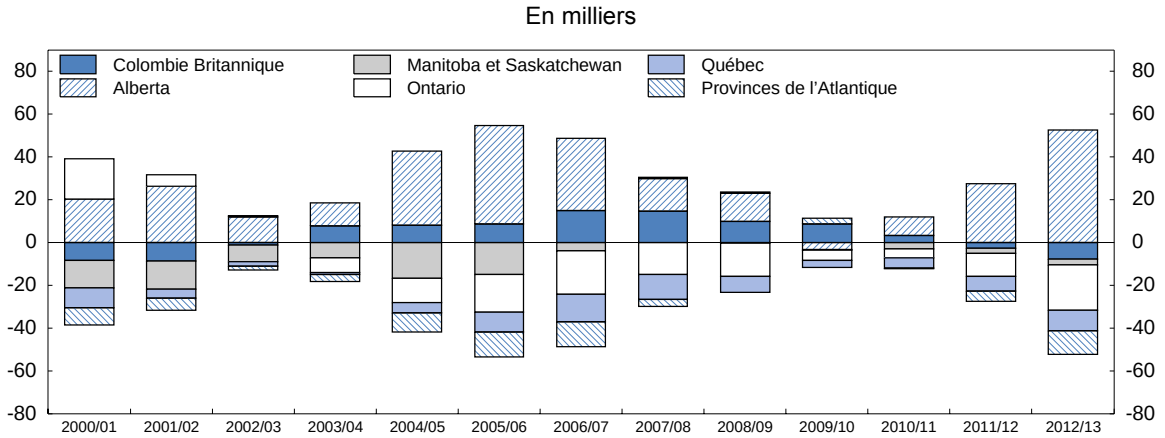
Réduire les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre pour remédier aux pénuries de compétences causées par des déséquilibres géographiques

La mobilité de la main-d'œuvre joue un rôle relativement important dans l'ajustement du marché du travail

Les migrations représentent un mécanisme clé d'ajustement du marché du travail au Canada, où les flux migratoires intérieurs sont comparables à ceux des États-Unis (Bayoumi et al., 2006). Contrairement aux pays de la zone euro, les flux migratoires semblent constituer, au Canada et aux États-Unis, le principal mécanisme d'ajustement à long terme face aux chocs asymétriques prolongés sur le marché du travail. Bayoumi et al. (2006) montrent également que le rôle des migrations dans l'ajustement du marché du travail est plus important dans les régions occidentales du pays. Par exemple, de nombreux Canadiens se sont installés dans la province d'Alberta à la suite du boom du secteur de l'énergie. En 2012-2013, les migrations interprovinciales annuelles nettes vers l'Alberta s'élevaient à plus de 50 000, soit un niveau proche du précédent record, alors que toutes les autres provinces à l'exception de la Saskatchewan enregistraient des sorties nettes (graphique 20). Il convient de noter que compte tenu de la grande superficie du Canada et pour plusieurs de ses provinces, la majorité de la mobilité géographique des travailleurs se fait à l'intérieur de la frontière de la province (environ 75 % des flux de travailleurs du Canada sont intra-provinciaux, les 25 % restants sont inter-provinciaux).

Les flux migratoires minimisent l'ampleur de la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces dans la mesure où l'emploi interprovincial (individus qui se rendent dans une province pour travailler alors qu'ils résident dans une autre) est aussi considérable (graphique 21). Chaque année, le nombre total d'employés interprovinciaux est largement supérieur au total des nouveaux migrants interprovinciaux (individus qui changent de province/territoire de résidence d'une année à l'autre). La moitié environ des employés interprovinciaux au cours d'une année donnée étant nouveaux, le flux des employés interprovinciaux est comparable à celui des migrants interprovinciaux.

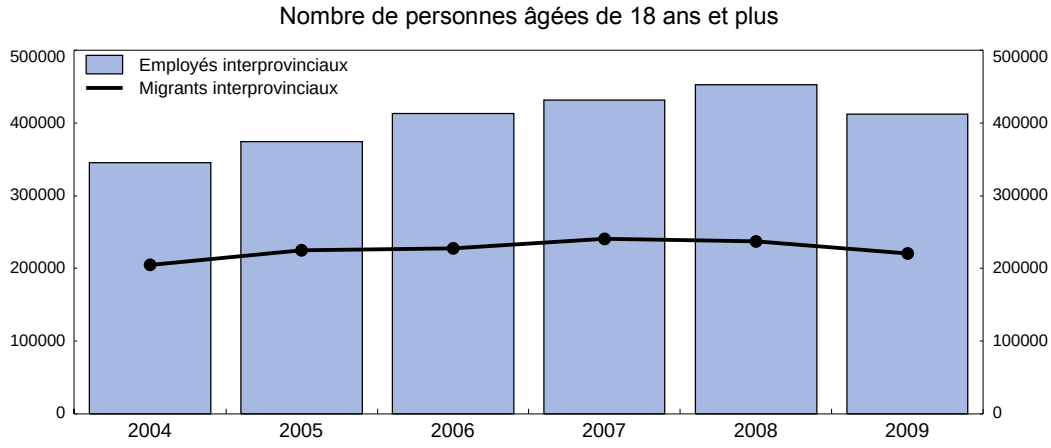
Graphique 20**. L'Alberta bénéficie d'un fort afflux de migrants interprovinciaux**



Source : Statistique Canada.

Comment lire ce graphique : Chaque barre correspond aux flux migratoires interprovinciaux nets annuels, par province ou groupe de provinces. Aux provinces/groupes de provinces qui enregistrent des entrées nettes correspondent des flux positifs (ex. : Alberta et Ontario en 2000/2001), tandis qu'aux provinces/groupes de provinces qui enregistrent des sorties nettes correspondent des flux négatifs (ex. : autres provinces/groupes de provinces en 2000/2001). Ces deux dernières années, seule l'Alberta a enregistré des entrées nettes ; la Saskatchewan a également enregistré des entrées nettes mais cela n'est pas visible sur le graphique car elle est groupée avec le Manitoba, dont les sorties nettes étaient plus importantes.

Graphique 21. **Les employés interprovinciaux sont plus nombreux que les migrants**

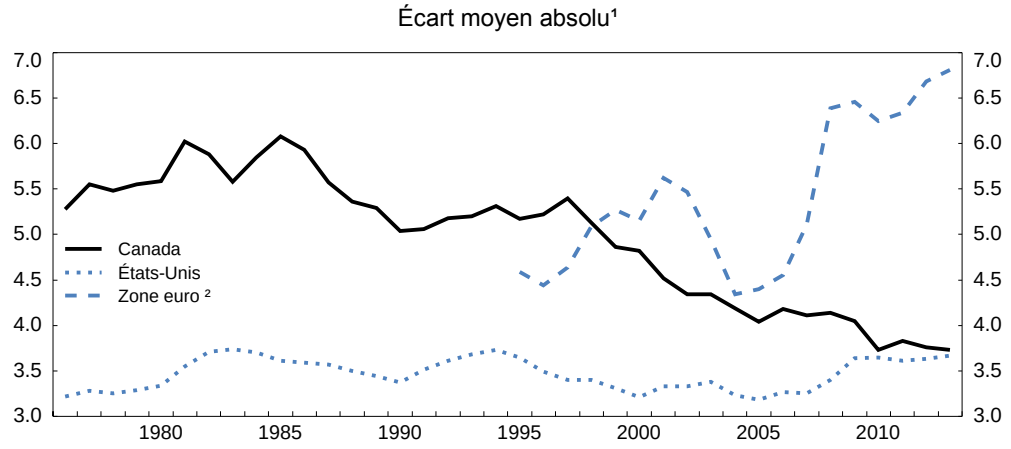


Note : Estimations préliminaires pour 2008 et 2009.

Source : Statistique Canada.

Ces flux entraînent une convergence des marchés du travail des différentes provinces. La dispersion des taux d'emploi, notamment, n'a cessé de diminuer ces trente dernières années, pour s'établir à un niveau comparable à celui des États-Unis (graphique 22). À titre de comparaison, la dispersion des taux d'emploi s'est accentuée dans la zone euro depuis 2004, pour atteindre un niveau largement supérieur à celui constaté au Canada.

Graphique 22. **La dispersion des taux d'emploi entre les provinces a fortement diminué au Canada**

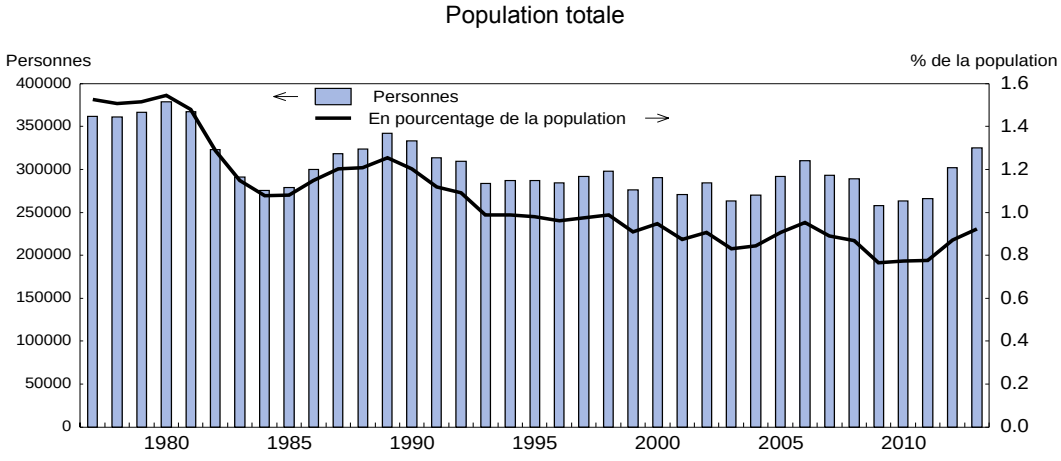


1. L'écart moyen absolu est une mesure de dispersion qui correspond à la somme de la valeur absolue de l'écart entre le taux d'emploi de l'État américain/de la province canadienne/du pays de la zone euro et la moyenne nationale divisée par le nombre d'entités infranationales au sein de l'union monétaire.
2. 11 pays fondateurs (Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Portugal).

Source : Banque du Canada (2013), « Canada Works », discours prononcé par Mark Carney, ancien gouverneur (2008-2013) de la Banque du Canada, devant la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, à Montréal (Québec) le 21 mai 2013.

La convergence des revenus disponibles et des taux d'emploi est la principale cause du recul des migrations interprovinciales, qui concernaient 1½ pour cent environ de la population dans les années 70 contre 1 % depuis le milieu des années 90 (graphique 23). Selon Amirault et al. (2013), la structure des flux migratoires au Canada s'explique en partie par les écarts observés en termes de taux d'emploi et de revenu médian des ménages. D'autres facteurs clés entrent en jeu, notamment le vieillissement de la population et la hausse du taux d'accession à la propriété, qui ont une incidence négative sur les flux migratoires.

Graphique 23. **Migrations interprovinciales**



Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 0510017.

En dépit d'une mobilité géographique de la main-d'œuvre relativement forte et de la convergence des marchés du travail des différentes provinces, des obstacles à la mobilité interprovinciale semblent

subsister. En s'appuyant sur des données relatives aux entités infraprovinciales pour les régions économiques, Amirault et al. (2013) ont mis au jour une corrélation négative entre les frontières des provinces et la mobilité économique. Si les obstacles causés par ces frontières pouvaient être surmontés, la mobilité accrue de la main-d'œuvre faciliterait l'ajustement du marché du travail et, partant, aboutirait à des gains de productivité plus importants (Leung et Cao, 2009).

L'Accord sur le commerce intérieur (ACI) a été modifié pour plus d'efficacité

Les gouvernements qui se sont succédé ont pris diverses mesures en vue de réduire les obstacles réglementaires à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, en faisant en sorte que les travailleurs d'une province ne rencontrent pas de difficulté pour obtenir l'autorisation nécessaire à l'exercice de leur profession ou de leur métier dans une autre province. Il convient de noter que 20 % environ des professions sont réglementées au Canada (Grady et Macmillan, 2007). L'une des mesures clés adoptées dans ce sens il y a environ 50 ans a été une harmonisation des qualifications requises et la reconnaissance mutuelle des diplômes pour différents métiers inscrits au programme Sceau rouge. Ce programme couvre 80 % environ des diplômes de métiers spécialisés. Plus récemment, les gouvernements des provinces sont convenus de réduire les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre sur un plan plus général dans le cadre de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI), entré en vigueur en 1995.

À l'origine, l'ACI n'était pas très efficace. Selon une enquête officielle, 35 % des 13 000 travailleurs exerçant un métier réglementé qui s'installaient dans une nouvelle province en 2004 ne pouvaient faire valoir leurs qualifications (Forum des ministres du marché du travail, 2005) ; pour les travailleurs qualifiés étrangers, cette proportion s'élevait à 49 %. 8 % des organismes de réglementation interrogés ont indiqué qu'ils n'avaient pas accepté les candidats parce qu'ils n'étaient pas résidents, tandis que 18 % ont expliqué qu'ils n'avaient pas modifié leur réglementation pour intégrer tous les candidats aux qualifications reconnues dans d'autres provinces et territoires (Knox, 2010). En d'autres termes, presque 10 ans après l'entrée en vigueur de l'ACI, de nombreuses autorités de réglementation avaient volontairement failli à leurs obligations au titre du chapitre d'origine sur la mobilité de la main-d'œuvre, et les gouvernements des provinces n'avaient pas pris de mesures les y contraignant, comme ils s'y étaient engagés.

Au vu des résultats décevants de l'ACI, de la difficulté à parvenir rapidement à un accord plus efficace avec l'ensemble des provinces et de l'importance accordée à la mobilité interprovinciale de la main-d'oeuvre, la Colombie-Britannique et l'Alberta ont conclu un accord plus ambitieux (*Trade, Investment, and Labour Mobility Agreement*, TILMA) en 2006 (Grady et Macmillan, 2007). Par rapport à l'ACI, la principale amélioration apportée par l'accord TILMA est la reconnaissance mutuelle des diplômes professionnels.

L'ACI a été renforcé en 2009, date à laquelle le principe de reconnaissance mutuelle a été établi dans le nouveau chapitre 7 (Mobilité de la main-d'œuvre). La pierre angulaire de ce chapitre est l'article 706, qui stipule que tout travailleur titulaire d'une certification professionnelle reconnue par l'autorité de réglementation d'une province ou d'un territoire verra, sur demande, cette certification reconnue par toutes les autres provinces ou tous les autres territoires. Avant les amendements de 2009, les travailleurs qui exerçaient une profession réglementée et s'installaient dans une autre province se heurtaient à une multitude d'obstacles, notamment des exigences supplémentaires en termes de diplômes, d'examens ou de formation. Avec l'adoption de ces amendements, la charge de la preuve a été renversée des travailleurs vers les autorités de réglementation, ce qui a été renforcé encore par les récentes décisions de l'organe de l'ACI en charge du règlement des différends s'agissant des conducteurs de grues (2012) et des experts comptables (2012). Les décisions dans ces cas, qui faisaient suite aux plaintes déposées par des particuliers, confirment qu'aucune province et aucun territoire ne peut refuser de reconnaître les certifications professionnelles d'un travailleur d'une autre province ou d'un autre territoire, à moins que l'existence de risques pour le public ne soit démontrée (risques pour la santé ou la sécurité par exemple).

Elles confirment également que les différences en termes de niveau de formation et de durée des études entre les provinces et territoires ne justifient pas, à elles seules, de restrictions à la mobilité de la main-d'œuvre. Cependant, les provinces et territoires ont toujours le droit, sous certaines conditions, de recommander des exigences supplémentaires dans certaines circonstances. En cas de différences significatives en termes de compétences, de spécialisation ou d'aptitudes, un gouvernement peut approuver une exception à la libre mobilité de la main-d'œuvre pour une profession donnée (en imposant des conditions supplémentaires à la certification d'un travailleur exerçant cette profession, même s'il est autorisé à l'exercer ailleurs). Toute exception doit être justifiée, approuvée par le gouvernement compétent et diffusée publiquement pour satisfaire aux obligations décrites au chapitre 7, afin de veiller à ce que les autorités de réglementation et les travailleurs aient accès aux exigences requises pour exercer une profession donnée dans les différentes provinces et les différents territoires. On dénombre actuellement 44 exceptions concernant 14 professions, ce qui est peu dans la mesure où il existe plusieurs centaines de professions réglementées.

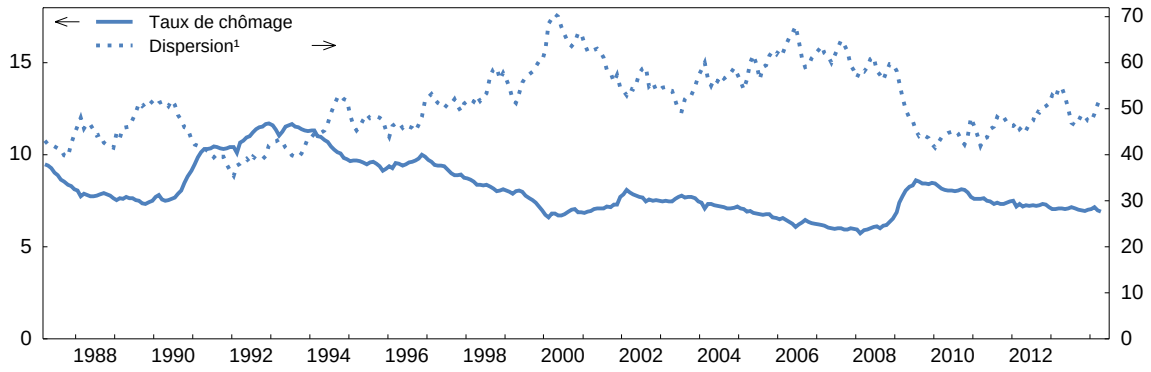
Toutefois, le fait que seuls deux cas aient été portés devant l'organe en charge du règlement des différends, alors que l'on sait que de nombreux travailleurs exerçant des professions réglementées se sont vus refuser l'autorisation d'exercer leur métier dans la province où ils ont déménagé, soulève des interrogations quant à la facilité d'accès à cet organe. Par ailleurs, le règlement de ces différends a été long : trois ans pour les conducteurs de grues et 10 ans pour les experts comptables. Une enquête devrait être menée afin de repérer les obstacles à un fonctionnement plus efficace de cet organe et de déterminer comment y remédier. Des mesures devraient également être prises afin que les différends soient réglés plus rapidement.

Dépendance à l'égard de l'assurance-emploi : incitations dans les régions à fort taux de chômage

La dispersion régionale des taux de chômage pourrait diminuer à long terme, à mesure que les travailleurs quitteront les régions au taux de chômage élevé pour s'installer dans des régions où le taux de chômage est bas. Ce n'est toutefois pas encore le cas (graphique 24), notamment en raison du fait que le dispositif d'assurance-emploi offre des incitations au travail saisonnier dans les régions à fort taux de

Graphique 24. **Dispersion régionale du taux de chômage**

En pourcentage



1. La mesure de dispersion utilisée est le coefficient de variation (rapport de l'écart-type à la moyenne) dans les 69 régions du Canada.

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 2820054 et calculs de l'OCDE.

chômage, où la durée de cotisation pour pouvoir prétendre aux prestations est plus courte et la durée maximum de versement des prestations est plus longue (Riddell et Kuhn, 2010). Dans les faits, l'assurance-emploi permet aux travailleurs de continuer à occuper des emplois saisonniers qui ne leur assureraient pas un revenu annuel acceptable, plutôt que de déménager pour trouver un emploi à temps plein ailleurs. Cependant, des études ont montré que les prestations d'assurance-emploi n'étaient pas un facteur fondamental dans les décisions de migrer.

Les bénéficiaires du régime d'Assurance-emploi sont depuis longtemps tenus de procéder à une recherche d'emploi raisonnable et d'accepter une offre d'emploi convenable, sous peine de voir leurs indemnités suspendues. De nouvelles dispositions relatives à l'Assurance-emploi clarifiant les notions de recherche raisonnable d'emploi et d'offre d'emploi convenable, sont entrés en vigueur au début de 2013. A mesure que la durée de versement des prestations augmente, les bénéficiaires sont tenus d'élargir la zone géographique couverte par leur recherche d'emploi et de revoir à la baisse leurs prétentions en termes de type d'emploi et de niveau de rémunération acceptables. Les personnes ayant recours fréquemment au dispositif d'assurance-emploi sont assujettis à des critères plus étendus de recherche d'emploi dès le début de la période d'indemnisation. S'il est encore trop tôt pour évaluer les effets de ces changements, ils devraient néanmoins réduire l'incidence du recours à l'assurance-emploi par les travailleurs saisonniers. Les effets de cette réforme devraient cependant être plus importants en Ontario et au Québec, où les chances de trouver un emploi convenable sont plus élevées que dans les zones rurales des Provinces de l'Atlantique. Si la réforme se révélait inefficace, il pourrait être utile d'instaurer un système de bonus-malus pour l'assurance-emploi pour les employeurs (reposant sur une modulation des cotisations versées par les entreprises en fonction des licenciements auxquels elles ont antérieurement procédé), conformément à la recommandation de *l'Étude économique* de 2008. Une telle réforme aboutirait à une hausse des taux de cotisation pour les travailleurs saisonniers, les incitant ainsi à changer de région pour obtenir un emploi permanent si leur emploi saisonnier ne leur assure pas un revenu annuel acceptable. Pour étayer cette réforme, des mesures pourraient être adoptées en vue de faciliter l'accès aux possibilités de formation, notamment en offrant aux travailleurs saisonniers désireux de se recycler pour obtenir un emploi permanent la possibilité de poursuivre une formation tout en bénéficiant de l'assurance-emploi.

Recommandations visant à résorber les pénuries de compétences

Principales recommandations

- Mettre à profit les nouvelles mesures annoncées pour fournir des informations de meilleure qualité sur le rendement escompté des études postsecondaires afin d'aider les élèves à choisir leurs filières.
- Renforcer l'intégration du marché canadien du travail en facilitant l'accès à l'organe chargé du règlement des différends établi dans le cadre de l'Accord sur le commerce intérieur, et en accélérant ses procédures. En outre, continuer de travailler avec les provinces et les territoires pour harmoniser le contenu de tous les programmes d'apprentissage et les conditions d'obtention des certificats d'aptitude sur lesquels ils débouchent 'à l'échelle nationale, en vue de relever les taux de diplômés et d'accroître la mobilité des apprentis entre provinces.
- Si les réformes récentes de à l'Assurance-emploi ne réduisent pas sensiblement le recours répété à ces prestations, instaurer un système de bonus-malus et étendre les possibilités de recyclage offertes aux travailleurs saisonniers.

Autres recommandations

- Ventiler de façon plus précise les données sur les postes vacants et le chômage par profession et par région afin de faciliter la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi, et fournir des données sur l'intensité de recrutement afin de mieux surveiller l'efficacité avec laquelle offres et demandes d'emploi s'apparient.

- Lutter contre les niveaux faibles en numératie et en littératie, qui constituent des obstacles aux études postsecondaires, éventuellement en imposant l'étude des mathématiques et de l'anglais/du français jusqu'à la fin des études secondaires ou en investissant dans des cours de rattrapage au niveau postsecondaire.
- Développer la formation pratique dans les programmes universitaires afin que les étudiants acquièrent les compétences non techniques recherchées par les employeurs.
- Soutenir les programmes aidant les immigrés à compléter leurs titres et diplômes étrangers et à satisfaire aux normes locales.

Bibliographie

Akyeampong, E. (1991), « Apprentices: graduate and dropout labour market performances », *Perspectives*, Statistique Canada, vol. 3, pp. 7-15.

Amirault, D., D. de Munnik et S. Miller (2013), « Une analyse des profils migratoires régionaux au Canada », *Revue de la Banque du Canada – Printemps 2013*, pp. 16-28.

Avvisati, F., G. Jacotin et S. Vincent-Lancrin (2013), « Educating Higher Education Students for Innovative Economies: What International Data Tell Us », *Tuning Journal for Higher Education*, n° 1, pp. 223-240.

Bayoumi, T., B. Sutton et A. Swiston (2006), « Shocking Aspects of Canadian Labor Markets », *IMF Working Paper*, WP/06/83.

Belzil, C. et J. Hansen (2006), « Education Attainment in Canada: Effects of Individual Attributes and Expected Outcomes », *Collection Documents de travail IRC*, n° 2006 C-11.

Boudarbat, B. et C. Montmarquette (2006), « Choix des domaines d'études dans les universités canadiennes », *Collection Documents de travail IRC*, n° 2006 C-05.

Burleton, D., S. Gulati, C. McDonald et S. Scarfone (2013), « Jobs in Canada: Where, What and For Whom? », *TD Economics Special Report*, 22 octobre.

Center for STEM Education and Innovation at American Institutes for Research (2013), « How Much Does It Cost Institutions to Produce STEM Degrees? », Data Brief.

Chambre de commerce du Canada (2013), « Relèvement des compétences de la main-d'œuvre : formation parrainée par l'employeur et correction des pénuries de compétences », octobre.

Coe, P. et J. Emery (2006), « Accreditation Requirements and the Speed of Labour Market Adjustment for Eight Building trades in 20 Canadian Cities, 1971-2004 », *Collection Documents de travail IRC*, n° 2006 C-08.

Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (Rapport Drummond) (2009), « Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada », Rapport final, 20 mai.

Davis, S., R. Faberman et J. Haltiwanger (2012), « Recruiting Intensity during and after the Great Recession: National and Industry Evidence », *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 102, n° 3, pp. 584-88, mai.

Ferrer, A. et W. Riddell (2008), « Education, Credentials, and Immigrant Earnings », *Revue canadienne d'économique*, vol. 41, n° 1, pp. 186-216, février.

Forum canadien sur l'apprentissage (2013), *http://caf-fca.org/index.php?page=apprenticeship-in-canada&hl=fr_CA*

Forum des ministres du marché du travail (2005), « Report of Survey Results: Inter-Provincial Labour Mobility in Canada 2004/05 », mai.

Forum des ministres du marché du travail (2009), *« Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger ».*

Frenette, M. (2009), « Objectifs de carrière au secondaire : les élèves connaissent-ils les moyens pour les atteindre, et est-ce important? », *Statistique Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche*, 11F0019M, n° 320, octobre.

Gomez, R. et M. Gunderson (2006), « Imperfections in the Market for Skilled Workers », *Collection Documents de travail IRC*, n° 2006 C-10.

Grady, P. et K. Macmillan (2007), « Obstacles interprovinciaux à la mobilité de la main-d'œuvre au Canada : politiques, lacunes de connaissances et questions de recherche », *Industrie Canada, Document de travail*, 2007-10.

Green, D. et C. Worswick (2009), « Entry Earnings of Immigrant Men in Canada: The Roles of Labour Market Entry Effects and Returns to Foreign Experience », décembre.

Johnson, C., C. Montmarquette et N. Viennot-Briot (2006), « The Role of Information on Return to Human Capital Investment: A Laboratory Experiment on Educational Choices », *Collection Documents de travail IRC*, n° 2006 C-07.

Knox, R. (2010), « Who Can Work Where: Reducing Barriers to Labour Mobility in Canada », *C.D. Howe Institute Backgrounder,* n° 131, juin.

Laporte, C. et R. Mueller (2012), « Reconnaissance professionnelle, achèvement des programmes d'apprentissage et salaires des apprentis inscrits au Canada », *Statistique Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche*, 11F0019M, n° 345, octobre.

Leung, D. et S. Cao (2009), « Causes et conséquences des fluctuations du rythme de redistribution du travail au Canada », Revue de la Banque du Canada (été) pp. 35-47.

Majumdar, S. et K. Shimotsu (2006), « Enrolment Responses to Labour Market Conditions: A Study of the Canadian Market for Scientists », *Collection Documents de travail IRC*, n° 2006 C-13.

Morrisette, R. and R. Sultan (2013), *Twenty Years in the Careers of Immigrant and Native-born Workers*, Statistique Canada.

Moussaly-Sergieh, K. (2005), « Le Rendement des Études Universitaires au Canada en 2000 », rapport de recherche, Département de sciences économiques, Université de Montréal, document non publié.

OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 – Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes,* Éditions OCDE.

Picot, G. (2013), « Economic and Social Objectives of Immigration: The Evidence that Informs Immigration Levels and Education Mix », Citizenship and Immigration Canada, R33-2013, juin.

Quintini, G. (2011), « Over-qualified or Under-skilled: A Review of Existing Literature », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 121, Éditions OCDE.

Riddell, C. et P. Kuhn (2010), « The Long-Term Effects of Unemployment Insurance: Evidence from New Brunswick and Maine, 1940-91 », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 63, n° 2, pp. 183-204.

Sattler, P. (2011), *Apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario*, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, Toronto.

Schwartz, S. (2006), « Recent Changes to Student Loan and Tuition Setting Policies in post-Secondary Education: Comparing Australia, New Zealand and the United Kingdom », *Collection Documents de travail IRC*, n° 2006 C-13.

Sharpe, A. et S. Qiao (2006), « The Role of Labour Market Information for Adjustment: International Comparisons », *Collection Documents de travail IRC*, n° 2006 C-14.

Stark, A. (2007), « Which Fields Pay, Which Fields Don't? An Examination of the Returns to University Education in Canada by Detailed Field of Study », *Ministère des Finances, Document de travail,* 2007-03, février.

Sweetman, A. (2004), « Qualité de l'éducation des immigrants dans leurs pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien », *Statistique Canada, Direction des études analytiques, Documents de recherche*, Catalogue n° 11F0019MIF – n° 234.

Uppal, S.et S. LaRochelle-Côté (2014), « La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada », *Regards sur la société canadienne*, Statistique Canada, Catalogue n° 75-006-X, avril.

WORKING PAPERS

The full series of Economics Department Working Papers can be consulted at www.oecd.org/eco/workingpapers/

1142. *Trade patterns in the 2060 world economy*
(July 2014) by Jean Chateau, Lionel Fontagné, Jean Fouré, Åsa Johansson and Eduardo Olaberria

1141. *The Demand for Skills 1995-2008: A global chain perspective*
(July 2014) by Bart Los, Marcel P. Timmer and Gaaitzen J. De Vries

1140. *International migration: The relationship with economic and policy factors in the home and destination country*
(July 2014) by Ben Westmore

1136. *Long-term patterns of trade and specialisation*
(July 2014) by Asa Johansson and Eduardo Olaberria

1135. *Consequences of climate change damages for economic growth – a dynamic quantitative assessment*
(July 2014) by Rob Dellink, Elisa Lanzi, Jean Chateau, Francesco Bosello, Ramiro Parrado and Kelly de Bruin

1134. *Comparing the robustness of PAYG pension schemes*
(July 2014) by Falilou Fall

1133. *Overcoming vulnerabilities of pension systems*
(July 2014) by Falilou Fall and Debbie Bloch

1132. *Overcoming vulnerabilities of health care systems*
(July 2014) by Mauro Pisu

1131. *Overcoming vulnerability of unemployment insurance schemes*
(July 2014) by Jon Pareliussen

1130. *Vulnerability of social institutions: Lessons from the recent crisis and historical episodes*
(July 2014) by Falilou Fall, Mauro Pisu, Jon Pareliussen and Debbie Bloch

1129. *An update of the OECD international trade equations*
(June 2014) by Myriam Morin and Cyrille Schwellnus

1128. *What explains the volume and composition of trade? Industrial evidence from a panel of countries*
(June 2014) by Asa Johansson, Przemyslaw Kowalski, Eduardo Olaberria and Dario Pellegrino

1127. *Do resources flow to patenting firms: cross-country evidence from firm level data*
(June 2014) by Dan Andrews, Chiara Criscuolo and Carlo Menon

1126. *Macroprudential policy tools in Norway: Strengthening financial system resilience*
(June 2014) by Yosuke Jin, Patrick Lenain and Paul O'Brien

1125. *Strengthening competition in Poland*
(June 2014) by Balász Égert and Antoine Goujard

1124. *Making the labour market work better in Poland*
(June 2014) by Hervé Boulhol

1123. *Enhancing competition and the business environment in Hungary*
(June 2014) by Alvaro Pina

1122. *Tackling labour mismatches and promoting mobility in Hungary*
(June 2014) by Stéphane Sorbe

1121. *Local public finances and municipal reform in Finland*
(June 2014) by Christophe André and Clara Garcia

1120. *The economic consequences of ageing: the case of Finland*
(June 2014) by Christine de la Maisonneuve, Christophe André, Clara Garcia and Vincent Koen

1119. *Making the most of skills in Denmark*
(June 2014) by Stéphanie Jamet and Vincent Koen

1118. *Trade specialisation and policies to foster competition and innovation in Denmark*
(June 2014) by Müge Adalet McGowan

1117. *Policies for making the Chilean labour market more inclusive*
(June 2014) by Aida Caldera Sanchez

1116. *Spillover effects from exiting highly expansionary monetary policies*
(May 2014) by Łukasz Rawdanowicz, Romain Bouis, Jérôme Brezillon, Ane Kathrine Christensen and Kei-Ichiro Inaba

1115. *Economic policies and microeconomic stability: A literature review and some empirics*
(April 2014) by Paula Garda and Volker Ziemann

1114. *How to improve Israel's health-care system*
(April 2014) by Philip Hemmings

1113. *How to improve taxes and transfers in Israel*
(April 2014) by Philip Hemmings

1112. *New evidence on the determinants of industrial specialisation*
(April 2014) by Asa Johansson and Eduardo Olaberria

1111. *Economic growth from the household perspective: GDP and income distribution developments across OECD countries*
(April 2014) by Orsetta Causa, Sonia Araujo, Agnès Cavaciuti, Nicolas Ruiz and Zuzana Smidova