

Tendances des offres d'emploi publiées au Canada

Mise à jour de 2021



Perspectives
sur le marché
du travail

par le Diversity Institute



TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE



Centre des
Compétences futures



MAGNET



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.



Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à préparer les Canadiens à leur réussite professionnelle. À notre avis, les Canadiens devraient être confiants quant aux compétences qu'ils possèdent pour réussir au sein d'une main-d'œuvre en constante évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons pour définir, tester, mesurer et partager de façon rigoureuse des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les Canadiens ont besoin pour prospérer dans les jours et les années à venir. Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont la Toronto Metropolitan University, Blueprint et le Conference Board du Canada, et est financé par le Programme des compétences futures du gouvernement du Canada.



Magnet est une plateforme d'innovation sociale numérique créée à la Toronto Metropolitan University (anciennement l'Université Ryerson). Magnet s'est donné comme mission d'accélérer la croissance économique inclusive pour l'ensemble de la population canadienne par l'avancement des carrières, des entreprises et des collectivités. Le réseau de Magnet englobe tous les acteurs qui contribuent à la croissance économique et favorisent la création de possibilités, y compris les partenaires communautaires, les employeurs, les sites d'affichage d'emplois postsecondaires et les chercheurs d'emploi à l'échelle du Canada.

Commanditaire

Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures.



Auteurs

Yuna Kim

Diversity Institute à la Toronto Metropolitan University

Kevin (Joong-Woo) Jae

Diversity Institute à la Toronto Metropolitan University

Christopher Zou

Diversity Institute à la Toronto Metropolitan University



Perspectives sur le marché du travail

par le Diversity Institute

Perspectives du marché du travail par le Diversity Institute

Cette série par le Diversity Institute, dans son rôle de responsable de la recherche pour le Centre des Compétences futures, vise à fournir des analyses actuelles sur les tendances de la demande de main-d'œuvre dans les régions, les industries et les professions du Canada. Dans un contexte de mutation rapide du monde du travail, les demandeurs d'emploi, les décideurs politiques, les éducateurs et les autres parties prenantes ont besoin de disposer d'informations relatives au marché du travail qui soient à jour, détaillées et pertinentes. Ce besoin est devenu encore plus critique lors de la pandémie de COVID-19, au cours de laquelle le marché du travail a subi le plus grand choc de l'histoire moderne.

Les rapports de la série Perspectives du marché du travail par le Diversity Institute couvrent une variété de sujets pertinents en lien avec l'étude des marchés du travail et sont basés sur des analyses de données recueillies à partir d'offres d'emploi en ligne dans tout le Canada, ainsi que d'autres sources de données traditionnelles et innovantes. Ce projet est financé par le Centre des Compétences futures du gouvernement du Canada.

Table des matières

Principaux points à retenir	1
Introduction et contexte	2
Tendances des offres d'emploi publiées	4
Compétences recherchées par les employeurs	14
Discussion	18
Conclusion	22
Références	23

Principaux points à retenir

- > En 2021, plus de **2,8 millions d'offres d'emploi ont été publiées en ligne au Canada**, soit une augmentation de 38 % par rapport à 2020.
- > Le **secteur des soins de santé et de l'assistance sociale** a enregistré la plus forte demande de main-d'œuvre en 2021, avec quelque 220 000 offres d'emploi publiées.
- > La catégorie professionnelle la plus recherchée en 2021 concernait **la vente et les services**, avec plus de 720 000 offres d'emploi publiées.
- > Entre 2019 et 2021, **les compétences générales ont systématiquement été celles les plus prisées**, laissant ainsi entendre que l'acquisition d'un ensemble de compétences générales fondamentales par les demandeurs d'emploi aidera ces derniers à se préparer à suivre l'évolution rapide du marché du travail, surtout en pleine relance de l'économie canadienne au lendemain de la pandémie de COVID-19.
- > Plus important encore, **il est essentiel d'appliquer une optique d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) lors de l'analyse du marché du travail et de l'élaboration des programmes afin d'assurer une relance économique équitable**. L'adoption d'un prisme EDI implique notamment de prévoir les outils, les ressources et les infrastructures sociales et numériques dont divers groupes ont besoin afin d'avoir accès à des possibilités de développement des compétences et d'emploi.

Introduction et contexte

En 2021, alors que la pandémie de COVID-19 entrait dans sa deuxième année, les répercussions majeures sur le marché du travail se sont poursuivies. Le nombre de cas et d'hospitalisations a constamment augmenté à l'échelle nationale, et le Canada a subi deux vagues supplémentaires avant d'assister en fin d'année à la propagation rapide du variant Omicron. Bon nombre de régions dans le pays ont maintenu des mesures de fermeture, de confinement, de restriction des capacités d'accueil, voire d'obligation vaccinale. Toutefois, grâce à la montée en puissance de la vaccination, les gouvernements et les décideurs politiques ont pu revoir leurs plans afin de réactiver l'économie. En juin 2021, forts de la hausse des taux de vaccination et de l'optimisme ambiant¹, plusieurs gouvernements provinciaux ont ainsi annoncé l'assouplissement des restrictions de santé publique.

Tout au long de l'année, le gouvernement fédéral a continué de proposer des soutiens financiers aux entreprises et aux travailleurs afin d'atténuer les répercussions de la pandémie². Ces mesures visaient à venir en aide aux personnes et aux familles dans l'incapacité de travailler en raison de la COVID-19 et à prévenir le risque de fermeture définitive des entreprises. Conjointement aux restrictions de

santé publique mises en place par les provinces, ces diverses prestations ont sans aucun doute influé sur l'offre et la demande de main-d'œuvre. De fait, le nombre de postes vacants a atteint un sommet au quatrième trimestre 2021³ et, en décembre 2021, le taux de chômage s'établissait à 5,9 %, soit à peine au-dessus du niveau observé avant la pandémie⁴.

Ayant pour but d'analyser les tendances de la demande de main-d'œuvre au cours de l'année 2021, le présent rapport s'attachera à :

1. décrire les tendances relatives aux offres d'emploi publiées en ligne au Canada en 2021, en fonction des secteurs, des groupes d'activité et des professions
2. cerner les compétences les plus prisées en 2021
3. comparer les tendances des offres d'emploi publiées et des compétences recherchées entre 2019, 2020 et 2021

À l'image des deux précédents rapports de cette série, la présente analyse se penche sur l'une des facettes de la demande de main-d'œuvre : le nombre d'offres d'emploi publiées. Or, ce chiffre ne permet pas à lui seul d'obtenir une vue d'ensemble de l'état de santé général

de l'économie. Il est donc important de tenir également compte d'autres éléments, tels que les taux d'emploi, les indicateurs de disponibilité de la main-d'œuvre (comme le taux de chômage), ainsi que les préférences des demandeurs d'emploi et les contraintes auxquelles ils font face. Cela étant dit, la demande de main-d'œuvre, et les offres d'emploi publiées en particulier, offrent un bon moyen de déterminer les régions et les secteurs pourvoyeurs d'emplois.

Les données figurant dans le présent rapport sont issues d'une source unique, à savoir la suite logicielle Hiring Demand Analytics de Vicinity Jobs⁵, qui compile des données sur les offres d'emploi publiées en ligne à travers le Canada. Cette base de données offre notamment l'avantage de fournir des renseignements quasiment en temps réel sur les offres d'emploi et de classer les postes par secteur et groupe d'activité conformément au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et par catégorie professionnelle selon la Classification nationale des professions (CNP). Les détails de chaque offre d'emploi, soit les compétences, le lieu, les salaires, sont également extraits, ce qui apporte un éclairage précieux sur les types de compétences recherchées par les employeurs⁶. Néanmoins, cette base de données recense uniquement les offres d'emploi publiées en ligne, excluant de fait les postes vacants qui ne font pas l'objet d'une annonce sur Internet, d'où un risque de sous-représentation des entreprises de taille modeste⁷.



La demande de main-d'œuvre, et les offres d'emploi publiées en particulier, offrent un bon moyen de déterminer les régions et les secteurs pourvoyeurs d'emplois.

Le présent rapport fait d'abord le point sur les tendances générales des offres d'emploi de 2021, en s'intéressant aux différences par secteur et groupe d'activité (codes SCIAN à deux et quatre chiffres, respectivement) et par catégorie professionnelle (codes CNP à un et deux chiffres), ainsi qu'aux exigences de scolarité. S'ensuit une analyse de l'évolution des compétences les plus prisées par les employeurs au fil du temps et tous secteurs confondus. En guise de conclusion, ces constats sont discutés dans le contexte des récentes recherches portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et le marché du travail. L'adoption de ce prisme EDI permet d'appréhender les possibilités de participation et les obstacles entravant l'accès au marché du travail, surtout au moment où le Canada émerge de la pandémie de COVID-19.

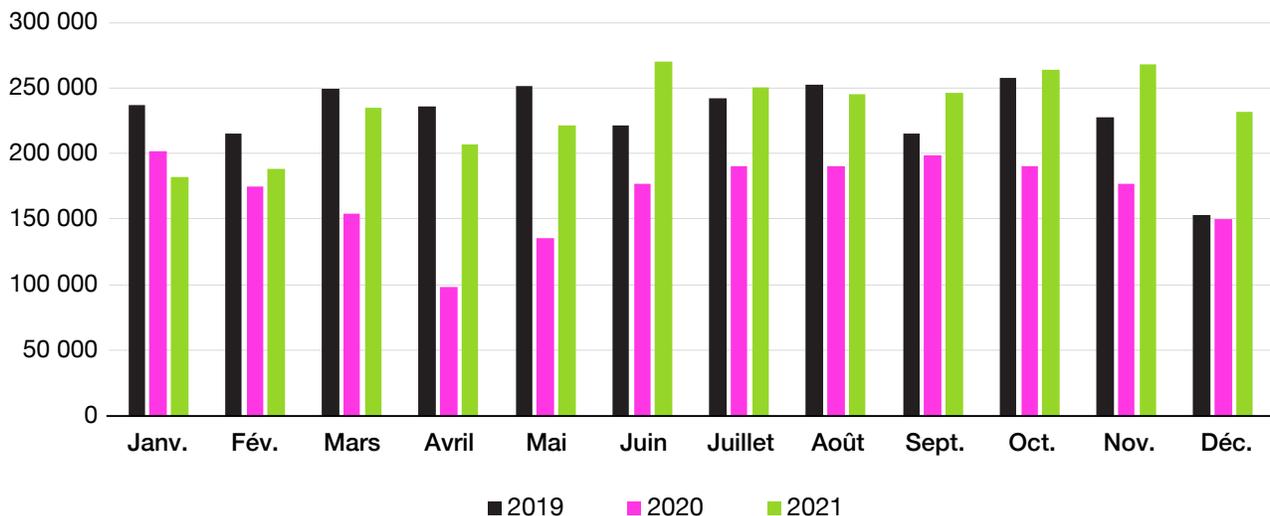
Tendances des offres d'emploi publiées

Au total, 2,81 millions d'offres d'emploi ont été publiées au Canada en 2021, soit une augmentation de 38 % par rapport à 2020 (2,04 millions d'offres d'emploi) et de 2 % par rapport à 2019 (2,76 millions d'offres d'emploi).

D'un point de vue saisonnier, le nombre d'offres d'emploi est resté faible en janvier et février 2021, à un niveau comparable à celui de 2020, puis a augmenté de mars à mai pour s'établir à

un niveau relativement élevé à partir de juin (figure 1). Il convient de souligner qu'entre juin et décembre 2021, le nombre d'offres d'emploi par mois a systématiquement dépassé les niveaux de 2019 (sauf en août). Ce nouvel élan peut s'expliquer par la reprise de l'activité économique amorcée durant l'été sous l'effet d'une baisse du nombre de cas et d'un assouplissement des restrictions de santé publique liées à la COVID-19.

FIGURE 1 :
Nombre d'offres d'emploi publiées par mois, 2019-2021



Analyse des offres d'emploi publiées par secteur et groupe d'activité

Les secteurs suivants ont publié le plus grand nombre d'offres d'emploi en 2021 : soins de santé et assistance sociale; commerce de détail; services d'hébergement et de restauration; finance et assurances; et services professionnels, scientifiques et techniques (tableau 1). Ensemble, ces secteurs concentrent environ un quart de toutes les offres d'emploi publiées en 2021^a.

TABLEAU 1

Nombre d'offres d'emploi publiées par secteur (codes SCIAN à deux chiffres), 2019-2021

Nom du secteur	2019	2020	2021	Variation entre 2019 et 2021 (%)	Variation entre 2020 et 2021 (%)
Soins de santé et assistance sociale	161 149	115 769	221 486	37 %	91 %
Commerce de détail	207 098	118 172	178 289	-14 %	51 %
Services d'hébergement et de restauration	95 245	65 605	120 191	26 %	83 %
Finance et assurances	123 401	62 807	111 216	-10 %	77 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	143 369	74 077	108 185	-25 %	46 %
Services d'enseignement	70 356	47 344	97 012	38 %	105 %
Fabrication	123 196	74 261	92 111	-25 %	24 %
Transport et entreposage	48 591	33 839	41 172	-15 %	22 %
Administrations publiques	35 380	24 556	37 330	6 %	52 %
Commerce de gros	30 598	18 216	25 962	-15 %	43 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	32 818	14 326	21 542	-34 %	50 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	20 892	15 650	16 891	-19 %	8 %
Construction	16 863	11 832	15 155	-10 %	28 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	15 877	9 407	10 990	-31 %	17 %
Arts, spectacles et loisirs	16 087	6 706	10 515	-35 %	57 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	13 198	4 721	7 386	-44 %	56 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	9 325	4 392	6 204	-33 %	41 %
Services publics	3 843	2 083	2 851	-26 %	37 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 188	1 168	1 658	40 %	42 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	313	65	1 111	255 %	1 609 %

Remarque : pour chacune des années, environ 60 % des offres d'emploi n'ont pu être mises en correspondance avec un code SCIAN et ont donc été exclues de ce tableau.

- a En 2021, plus de 1,6 million d'offres d'emploi (60 %) n'ont pu être mises en correspondance avec un code SCIAN. Par conséquent, le nombre d'offres publiées dans ces secteurs est probablement sous-estimé. La part respective d'offres d'emploi dans ces cinq grands secteurs est calculée par rapport au nombre total d'offres publiées comme dénominateur (y compris celles sans correspondance avec un code SCIAN).



Si les 20 secteurs à l'étude ont tous constaté un rebond entre 2020 et 2021, seuls les six suivants ont enregistré une augmentation du nombre d'offres d'emploi publiées par rapport aux niveaux de 2019 : soins de santé et assistance sociale; services d'hébergement et de restauration; services d'enseignement; administrations publiques; agriculture, foresterie, pêche et chasse; et gestion de sociétés et d'entreprises. À noter que le secteur des services d'enseignement a affiché une augmentation des offres d'emplois publiées de 105 % entre 2020 et 2021 et de 38 % entre 2019 et 2021.

Dans la majorité des cas, la baisse et la hausse du nombre d'offres d'emploi publiées observées entre 2019 et 2021 correspondent à la hausse et la baisse du taux de chômage sectoriel signalé par Statistique Canada pour la même période⁸. À titre d'exemple, le taux de chômage du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale — soit le premier pourvoyeur d'emplois

en 2021 — a augmenté à 3,5 % en 2020, puis diminué à 1,8 % en 2021. De la même façon, la croissance des offres d'emploi dans le secteur des services d'enseignement est corrélée à un déclin du taux de chômage, lequel est passé de 6,7 % en 2020 à 3,8 % en 2021, marquant un retour aux taux de chômage observés avant la pandémie⁹. À l'inverse, quelques secteurs n'ont pas encore retrouvé les taux de chômage d'avant la pandémie. Le secteur des services d'hébergement et de restauration, par exemple, affichait un taux de chômage de 8,8 % en 2021, soit 3,2 points de pourcentage au-dessus des niveaux de 2019, et ce, malgré une augmentation de 26 % des offres d'emploi sectorielles par rapport à 2019¹⁰ (voir l'encadré 1 pour une analyse complémentaire). Par conséquent, si le nombre d'offres d'emploi publiées est un signal important, il reste indispensable d'étudier d'autres indicateurs économiques pour obtenir une évaluation complète de l'état de santé d'un secteur.

Brosser une vue d'ensemble à l'aide d'indicateurs multiples

Un examen plus détaillé du secteur des services d'hébergement et de restauration

En 2019, le secteur des services d'hébergement et de restauration a publié 95 245 offres d'emploi. En raison de la pandémie de COVID-19 en 2020 et de la mise en œuvre de mesures de santé publique connexes, ce nombre a chuté à 65 605 offres d'emploi, avant de repartir à la hausse en 2021 avec la publication de 120 191 offres d'emploi (principalement dans les établissements de restauration) (tableau 1).

Toutefois, le recours aux offres d'emploi comme seul indicateur ne permet pas d'obtenir une vision complète de l'état de santé de ce secteur. En effet, malgré l'augmentation des offres d'emploi publiées, le taux de chômage du secteur des services d'hébergement et de restauration en 2021 (8,8 %) est resté supérieur à celui observé en 2019 (5,6 %). Sans compter que le taux de postes vacants non ajusté dans ce secteur n'a cessé de progresser en 2021, atteignant un pic de 14,0 % en septembre pour finalement s'établir à 10,8 % en décembre (sachant que le taux moyen de postes vacants tous secteurs confondus n'a pas dépassé 5,9 %)¹¹. En outre, au quatrième trimestre de 2021, bon nombre des postes à pourvoir dans ce secteur (préposés au comptoir de vente d'aliments, cuisiniers, serveurs, par exemple) sont restés vacants pendant au moins 60 jours¹².

Les difficultés à pourvoir ces postes vacants sont probablement le fruit de divers facteurs saisonniers, combinés à la reprise de l'activité économique découlant de la levée des restrictions de santé publique et de la réouverture des entreprises¹³. Néanmoins, ce taux élevé de vacance peut également s'expliquer par la situation particulière à laquelle la main-d'œuvre du secteur des services d'hébergement et de restauration a été confrontée pendant la

pandémie de COVID-19. À titre d'exemple, les salaires proposés en comparaison avec les prestations financières fédérales disponibles et les préoccupations en matière de santé et de sécurité à l'idée d'accepter un poste au contact du public ont pu peser dans la réflexion des travailleurs potentiels du secteur. En 2021, le salaire horaire moyen des offres d'emploi dans le secteur des services d'hébergement et de restauration était de 16,76 dollars^{14,15}. Bien que des recherches plus approfondies s'avèrent nécessaires avant de tirer des conclusions, il est possible que les avantages financiers obtenus à un tel taux de salaire pendant la pandémie puissent ne pas avoir dépassé, pour certains travailleurs, les coûts liés à la santé et la sécurité (encourus par eux-mêmes et par les membres de leur foyer). Par ailleurs, étant donné que les femmes représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre de ce secteur (56,1 % en 2021)¹⁶, certaines d'entre elles ont pu rencontrer des difficultés à gérer les responsabilités familiales (dont le fardeau s'est accentué en raison de la fermeture des écoles et des services de garde d'enfants, des éclosions dans les établissements de soins de longue durée, etc.) tout en acceptant un emploi ou en reprenant le travail dans ce secteur.

Si les données relatives aux offres d'emploi peuvent aider les gouvernements et les fournisseurs de services à cerner les possibilités existantes et à adapter les programmes de développement des compétences au regard des besoins rencontrés dans les secteurs en croissance, il est important de tenir compte de l'ensemble des indicateurs économiques et des contraintes personnelles des travailleurs pour comprendre les tendances du marché du travail et favoriser une relance économique inclusive.

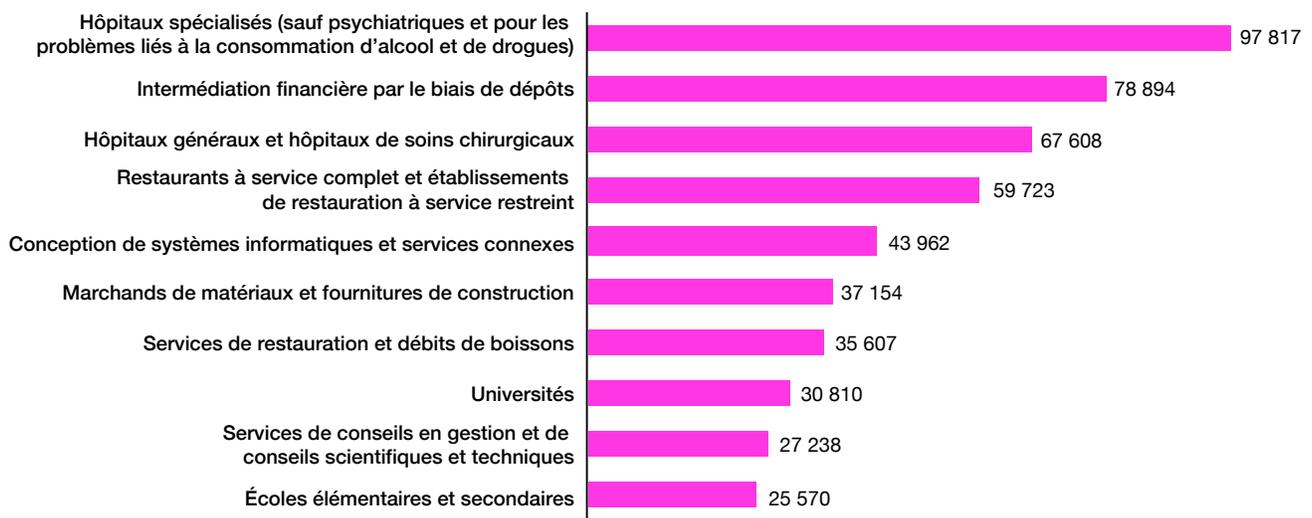
À l'échelle plus restreinte des groupes d'activité (codes SCIAN à quatre chiffres), des variations supplémentaires se font jour entre les types d'établissements. Au Canada, les hôpitaux spécialisés (sauf psychiatriques et pour les problèmes liés à la consommation d'alcool et de drogues) et les hôpitaux généraux et hôpitaux de soins chirurgicaux ont concentré le plus grand nombre d'offres d'emploi publiées en 2021, avec un cumul de quelque 165 000 annonces (figure 2). Ces groupes d'activité incluent les hôpitaux qui prennent en charge des patients souffrant de divers problèmes de santé et les hôpitaux qui dispensent des soins de longue durée aux malades chroniques souffrant de certaines maladies; ces établissements peuvent également assurer la prestation d'autres services, par exemple des services de radiographie et de laboratoire clinique¹⁷. Le nombre élevé d'offres d'emploi publiées est probablement le reflet de la demande enregistrée sur le marché des services de santé en réponse à la pandémie de COVID-19.

L'intermédiation financière par le biais de dépôts, incluant les établissements bancaires et les coopératives de crédit, est le deuxième groupe d'activité le plus pourvoyeur d'emplois en 2021, avec près de 78 900 offres publiées¹⁸.

Si le nombre d'offres d'emploi a diminué durant la pandémie en 2020, bon nombre d'industries ont affiché des signes de reprise en 2021, avec un rebond significatif sur cette période dans certains groupes d'activité (tableau 2, panel A). Fait le plus notable : le nombre d'offres d'emploi dans les écoles primaires et secondaires a enregistré une hausse de plus de 400 % entre 2020 et 2021. Sur la même période, le nombre d'offres d'emploi dans les entreprises de magasinage électronique et de vente par correspondance a connu une augmentation de 348 %, ce qui reflète certainement l'essor du commerce électronique — et la nécessité pour les entreprises de proposer des services en ligne — durant la pandémie^{19,20}.

FIGURE 2 :

Dix groupes d'activité (codes SCIAN à quatre chiffres) concentrant la majorité des offres d'emploi publiées en 2021



Remarque : en 2021, environ 60 % des offres d'emploi n'ont pu être mises en correspondance avec un code SCIAN et ont donc été exclues de cette analyse.

À l'inverse, divers groupes d'activité ont enregistré une baisse ou une augmentation plus modeste du nombre d'offres d'emploi publiées entre 2020 et 2021 (tableau 2, panel B). Au vu de la diversité du panel concerné, ces changements dans les offres d'emploi publiées s'expliquent certainement par des facteurs propres aux différents groupes d'activité. Toutefois, deux

groupes d'activité du panel B du tableau 2 se distinguent : celui des messageries et celui des épiceries. S'ils ont connu une baisse des offres d'emploi en 2021 par rapport à 2020, ce sont également les deux seuls groupes d'activité dans les dix en bas du classement qui ont vu leur nombre d'offres d'emploi augmenter entre 2019 et 2020 (non illustré).

TABLEAU 2

Variation du nombre d'offres d'emploi publiées par groupe d'activité

Panel A : Dix groupes d'activité (codes SCIAN à quatre chiffres) présentant la plus forte augmentation du nombre d'offres d'emploi entre 2020 et 2021			
Groupe d'activité	2020	2021	Variation entre 2020 et 2021 (%)
Écoles élémentaires et secondaires	5 020	25 570	409 %
Entreprises de magasinage électronique et de vente par correspondance	1 467	6 567	348 %
Jeux de hasard et loteries	637	2 493	291 %
Services de comptabilité, de préparation de déclarations de revenus, de tenue de livres et de paye	1 650	5 358	225 %
Autres travaux de génie civil	717	2 201	207 %
Services de réadaptation professionnelle	1 493	4 352	191 %
Magasins de fournitures de bureau, de papeterie et de cadeaux	2 768	7 288	163 %
Magasins d'articles de sport et de passe-temps et d'instruments de musique	1 824	4 506	147 %
Services individuels et familiaux	3 277	7 889	141 %
Scieries et préservation du bois	2 623	6 043	130 %

Panel B : Dix groupes d'activité (codes SCIAN à quatre chiffres) présentant la plus forte baisse (ou la plus faible augmentation) du nombre d'offres d'emploi publiées entre 2020 et 2021			
Groupe d'activité	2020	2021	Variation entre 2020 et 2021 (%)
Messageries	3 571	2 687	-25 %
Épiceries	17 208	13 105	-24 %
Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces	2 744	2 157	-21 %
Services d'enquêtes et de sécurité	9 030	8 641	-4 %
Fabrication de produits en plastique	3 388	3 426	1 %
Services de soutien aux entreprises	2 482	2 640	6 %
Autres établissements d'enseignement et de formation	2 815	3 079	9 %
Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes	1 826	2 014	10 %
Autres services professionnels, scientifiques et techniques	2 803	3 145	12 %
Entrepreneurs en installation d'équipements techniques	4 016	4 542	13 %

Remarque : les groupes d'activité ayant recensé moins de 2 000 offres d'emploi publiées en 2021 ont été exclus de cette analyse. Environ la moitié des offres d'emploi publiées en 2020 et en 2021 dans le secteur du transport et de l'entreposage (codes SCIAN commençant par 48 ou 49) n'ont pu être mises en correspondance avec un groupe d'activité. Il est donc possible que le nombre d'offres d'emploi concernant les messageries (4 921) soit sous-estimé.

Analyse des offres d'emploi publiées par catégorie professionnelle

En 2021, la catégorie professionnelle (selon le système de CNP) la plus recherchée était celle de la vente et des services, avec plus de 722 000 offres d'emploi (tableau 3), soit environ 25 % des offres d'emploi publiées en 2021^b. Toutes catégories professionnelles confondues,

le nombre d'offres d'emploi a augmenté entre 2020 et 2021. Les professions relevant des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe arrivent en tête (avec une hausse de 41 % des offres d'emploi). Néanmoins, le nombre d'offres d'emploi publiées n'a pas retrouvé les niveaux de 2019 dans quatre des dix catégories professionnelles (à savoir, les professions de la vente et des services; la gestion; les sciences naturelles et appliquées et les domaines connexes; ainsi que les professions dans les arts, la culture, les loisirs et le sport).

TABLEAU 3

Nombre d'offres d'emploi publiées par grande catégorie professionnelle (codes CNP à un chiffre)

Grande catégorie professionnelle	2019	2020	2021	Variation entre 2019 et 2021 (%)	Variation entre 2020 et 2021 (%)
Vente et services	735 117	520 276	722 408	-2 %	39 %
Affaires, finances et administration	412 740	308 722	431 474	5 %	40 %
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	287 685	250 193	316 185	10 %	26 %
Gestion	304 311	196 107	265 137	-13 %	35 %
Secteur de la santé	184 220	146 033	200 860	9 %	38 %
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	151 469	122 670	164 965	9 %	34 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	211 139	109 829	130 512	-38 %	19 %
Fabrication et services d'utilité publique	59 952	56 509	72 310	21 %	28 %
Arts, culture, loisirs et sport	38 361	23 297	28 959	-25 %	24 %
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	23 752	20 034	28 254	19 %	41 %

Remarque : pour chacune des années, une part importante des offres d'emploi (allant de 12 % à 16 %) n'a pu être mise en correspondance avec un code CNP et a donc été exclue de cette analyse.

b En 2021, 16 % des offres d'emploi n'ont pu être mises en correspondance avec un code CNP. Par conséquent, le nombre d'offres publiées dans ces catégories professionnelles peut être sous-estimé. Le pourcentage d'offres d'emploi dans la catégorie vente et services a été calculé en utilisant le nombre total d'offres publiées comme dénominateur (y compris celles qui ne correspondent pas à un code CNP).

Si l'on étudie les changements d'une année sur l'autre de manière plus détaillée (codes CNP à deux chiffres), les plus fortes augmentations du nombre d'offres d'emploi publiées en 2021 par rapport à 2020 ont été observées dans les groupes du personnel professionnel en services d'enseignement (hausse de 76 %) et du personnel professionnel en soins infirmiers (74 %) (tableau 4, panel A). Parmi les professions affichant la plus faible croissance des offres d'emploi entre 2020 et 2021 figurent le personnel de soutien des services de santé; le personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement; et le personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées (tableau 4, panel B).



Toutes catégories professionnelles confondues, le nombre d'offres d'emploi a augmenté entre 2020 et 2021. Les professions relevant des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe arrivent en tête (avec une hausse de 41 % des offres d'emploi publiées).

TABLEAU 4

Variation du nombre d'offres d'emploi publiées par type de profession

Panel A : Professions (grand groupe, codes CNP à deux chiffres) présentant la plus forte augmentation du nombre d'offres d'emploi entre 2020 et 2021			
Grand groupe	2020	2021	Variation entre 2020 et 2021 (%)
Personnel professionnel en services d'enseignement	19 372	34 036	76 %
Personnel professionnel en soins infirmiers	33 056	57 614	74 %
Personnel en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe	9 972	15 124	52 %
Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	89 768	129 495	44 %
Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	81 421	116 285	43 %
Personnel technique des soins de santé	37 939	54 169	43 %
Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	99 361	139 417	40 %
Superviseurs/superviseuses et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe	4 052	5 606	38 %
Personnel de soutien de bureau	59 561	81 734	37 %
Personnel professionnel des arts et de la culture	7 857	10 772	37 %

Panel B : Professions (grand groupe, codes CNP à deux chiffres) présentant la plus faible augmentation du nombre d'offres d'emploi entre 2020 et 2021

Grand groupe	2020	2021	Variation entre 2020 et 2021 (%)
Personnel de soutien des services de santé	40 976	44 135	8 %
Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	35 466	38 856	10 %
Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées	38 020	41 814	10 %
Personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opérateurs/opératrices de poste central de contrôle	5 317	5 939	12 %
Personnel des services de protection publique de première ligne	552	626	13 %
Personnel de soutien des ventes	51 839	59 557	15 %
Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	14 419	16 907	17 %
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	15 440	18 187	18 %
Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	65 717	78 610	20 %
Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	42 466	51 344	21 %

Remarque : pour chacune des années, une part importante des offres d'emploi (allant de 14 % à 16 %) n'a pu être mise en correspondance avec un code CNP et a donc été exclue de cette analyse.

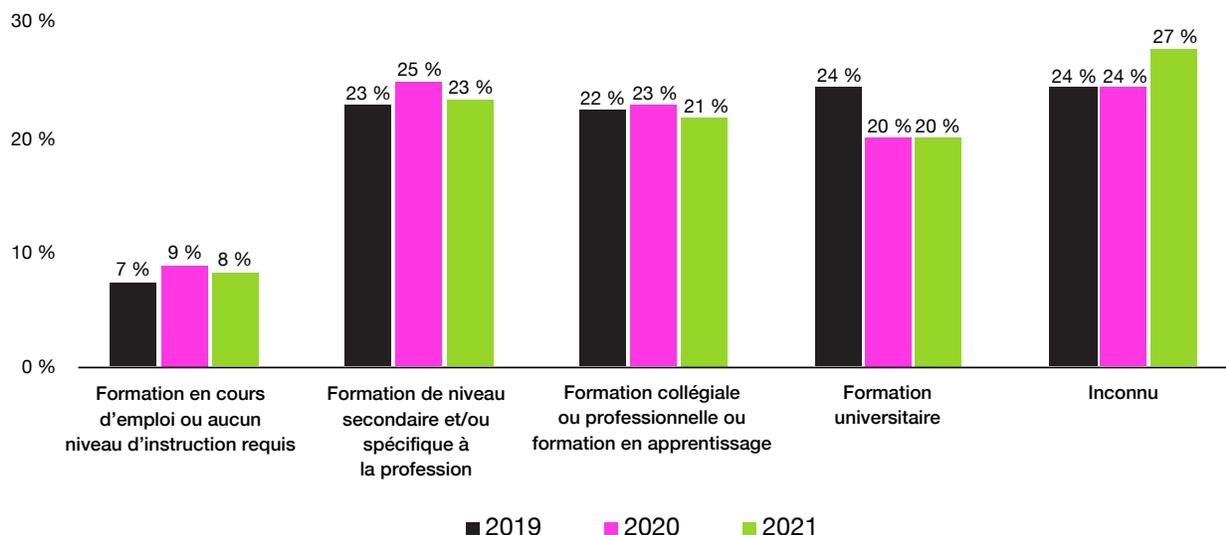
Analyse des offres d'emploi par compétences requises/ niveau d'instruction

Entre 2019 et 2021, la répartition des offres d'emploi par niveau de compétence requise est restée relativement stable (figure 3), à l'exception notable de la part des offres d'emploi requérant un diplôme universitaire, qui a chuté de 24 % à 20 % entre 2019 et 2020, puis s'est maintenue à ce niveau en 2021. Il convient toutefois de noter que le nombre total d'offres d'emploi requérant une formation universitaire a augmenté entre 2020 et 2021 (passant d'environ 400 000 à près de 560 000, soit une augmentation de 38 %). Le nombre total d'offres d'emploi a toutefois augmenté du même pourcentage en 2021, ce qui n'a entraîné aucun changement dans la part des offres d'emploi nécessitant une formation universitaire.



FIGURE 3 :

Part des offres d'emploi publiées par niveau de compétence/d'instruction de la CNP, 2019-2021



Compétences recherchées par les employeurs

La base de données Vicinity Jobs offre notamment l'avantage d'extraire les compétences recherchées dans les offres d'emploi, ce qui permet de recenser plus de 4 000 compétences distinctes sur l'ensemble des offres d'emploi publiées au cours d'une année donnée. En 2021, les compétences les plus fréquemment citées dans les offres d'emploi étaient le travail d'équipe, les aptitudes à communiquer et le service à la clientèle (tableau 5)^c.

TABLEAU 5

Dix compétences les plus recherchées, 2019-2021

Classement	2019	2020	2021
1	Aptitudes à communiquer	Aptitudes à communiquer	Travail d'équipe
2	Travail d'équipe	Travail d'équipe	Aptitudes à communiquer
3	Service à la clientèle	Service à la clientèle	Service à la clientèle
4	Anglais	Anglais	Souplesse
5	Leadership/chef de file	Souplesse	Leadership/chef de file
6	Habilités interpersonnelles	Leadership/chef de file	Sens de l'organisation
7	Sens de l'organisation	Sens de l'organisation	Anglais
8	Rythme rapide	Rythme rapide	Rythme rapide
9	Souplesse	Habilités interpersonnelles	Habilités interpersonnelles
10	Souci du détail	Souci du détail	Souci du détail

Les compétences les plus prisées n'ont pas évolué entre 2019 et 2021, malgré les perturbations induites par la pandémie de COVID-19. De fait, les dix premières compétences sont restées les mêmes sur l'ensemble de ces trois années, avec seulement quelques différences mineures dans leur ordre de classement.

c S'il est intéressant d'analyser la fréquence à laquelle certaines compétences sont mentionnées afin d'en savoir plus sur le tronc de compétences fondamentales sur lequel reposent de nombreux postes, il convient de préciser que ce classement n'indique pas l'importance de chaque compétence ou le niveau de maîtrise requis pour exercer avec succès les fonctions concernées. Pour en savoir plus, consultez le document suivant : Conseil de l'information sur le marché du travail, *De l'autre côté du miroir : Évaluer les mesures de compétences grâce aux technologies de pointe* [Rapport de perspectives de l'IMT no 32], juin 2020. Sur Internet : <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspectives-de-limt-n-32-de-lautre-cote-du-miroir-evaluer-les-mesures-de-competences-grace-aux-technologies-de-pointe/>.



Il est important de souligner que les dix compétences principales recherchées de 2019 à 2021 relevaient des compétences générales, démontrant ainsi leur résilience face à des perturbations économiques et sociétales majeures. Si aucune définition universelle ne ressort de la littérature canadienne spécialisée, les compétences générales sont souvent décrites comme un ensemble de compétences interpersonnelles et sociales²¹, telles que la communication, la résolution de problèmes, la pensée critique, le leadership, la collaboration, l'adaptabilité, la gestion du temps, etc.^{22, 23, 24}. Il est avéré que l'importance des compétences générales ne faiblit pas en période de récession et de bouleversement technologique ni, comme l'on a pu le constater, en période de pandémie^{25, 26}. Une telle stabilité suggère que toutes les catégories professionnelles requièrent un tronc commun de compétences générales. Loin de réduire l'importance ou la pertinence des compétences spécialisées ou techniques, ce constat vient souligner que les compétences générales ont un vaste champ d'application recouvrant une multitude de professions et

de contextes de travail, et jettent les bases nécessaires à l'acquisition d'autres compétences techniques^{27, 28}. Au sortir de cette pandémie, le perfectionnement de ces compétences constitue un moyen stratégique pour le Canada de préparer l'avenir de sa main-d'œuvre en cas d'incertitude.

Certaines compétences ont gagné en popularité durant la pandémie. À titre d'exemple, la demande de compétences en programmation informatique dans les langages C# et C++ a considérablement augmenté entre 2020 et 2021 (de 406 % et 330 %, respectivement) (tableau 6). Fait intéressant, la demande à l'égard d'autres types de compétences numériques a reculé, illustrant la volatilité de ces dernières. (Il convient de souligner, toutefois, que les compétences numériques de base, comme la maîtrise des logiciels Microsoft Word et Excel, sont restées très en demande au cours de la pandémie²⁹). À l'inverse, les compétences linguistiques (français, mandarin et anglais) ont enregistré une moindre hausse entre 2020 et 2021, avec une demande en baisse par rapport à 2019.

TABLEAU 6**Évolution des compétences recherchées, 2019-2021**

Panel A : Compétences présentant la plus forte augmentation du nombre de mentions dans les offres d'emploi publiées, 2019-2021					
Compétence	2019	2020	2021	Variation entre 2019 et 2021 (%)	Variation entre 2020 et 2021 (%)
C#	6 260	2 259	11 441	83 %	406 %
C++	6 137	2 350	10 109	65 %	330 %
Gestion du savoir	2 764	2 226	5 088	84 %	129 %
Terminaux d'ordinateur	1 297	3 681	8 057	521 %	119 %
Marketing entreprise à consommateur (B2C)	3 320	2 958	6 330	91 %	114 %
XML	10 014	4 446	8 976	-10 %	102 %
Informatique décisionnelle Microsoft Power (BI)	6 776	5 828	11 594	71 %	99 %
Manipulation d'argent	11 195	6 319	12 314	10 %	95 %
Marketing interentreprises (B2B)	16 945	11 285	21 702	28 %	92 %
Intelligence d'affaires	45 961	37 628	72 044	57 %	91 %

Panel B : Compétences présentant la plus forte diminution/la plus faible augmentation du nombre de mentions dans les offres d'emploi publiées, 2019-2021					
Compétence	2019	2020	2021	Variation entre 2019 et 2021 (%)	Variation entre 2020 et 2021 (%)
Multitâches	75 710	31 385	29 413	-62 %	-7 %
Génération de pistes	15 325	9 377	9 334	-39 %	0 %
Développement Web	7 682	5 632	5 681	-26 %	1 %
Français	336 556	261 094	264 753	-21 %	1 %
Mandarin	10 326	6 986	7 344	-29 %	5 %
Anglais	612 463	418 356	466 752	-24 %	12 %
Autodesk AutoCAD	14 129	8 277	9 430	-33 %	14 %
Sage	8 590	7 217	8 292	-3 %	15 %
Feuilles de style en cascade (CSS)	16 383	4 996	5 780	-65 %	16 %
Systèmes d'information	36 198	28 115	33 412	-8 %	19 %

Remarque : les compétences recensées dans moins de 5 000 offres d'emploi en 2021 ont été exclues de cette analyse.

Compétences recherchées par secteur

Plusieurs compétences (aptitudes à communiquer, travail d'équipe, leadership/chef de file et souplesse) s'avèrent utiles dans les cinq secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois en 2021 et figurent donc parmi les plus recherchées (tableau 7). À l'instar des constatations tirées du comparatif annuel, le tableau 7 recense principalement des compétences générales, ce qui atteste la transférabilité de ces dernières entre divers secteurs. La prévalence de ces compétences va dans le sens du nouveau

cadre « Compétences pour réussir », qui inscrit les compétences générales (résolution de problèmes, communication, collaboration, adaptabilité, créativité et innovation) parmi les compétences essentielles au même titre que la lecture, le calcul et les compétences numériques³⁰. Au vu de l'évolution rapide de la main-d'œuvre actuelle et de la probable nécessité d'une réorientation professionnelle en cours de carrière, l'accent placé sur l'acquisition de ces compétences générales fondamentales peut contribuer à préparer les travailleurs à changer de secteur plus facilement à mesure que leur carrière avance^{31, 32, 33,34}.

TABLEAU 7

Principales compétences recherchées dans les cinq secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois en 2021

Classement	Soins de santé et assistance sociale	Commerce de détail	Services d'hébergement et de restauration	Finance et assurances	Services professionnels, scientifiques et techniques
1	Aptitudes à communiquer	Service à la clientèle	Souplesse	Travail d'équipe	Aptitudes à communiquer
2	Travail d'équipe	Aptitudes à communiquer	Travail d'équipe	Service à la clientèle	Travail d'équipe
3	Sens de l'organisation	Travail d'équipe	Service à la clientèle	Aptitudes à communiquer	Leadership/chef de file
4	Leadership/chef de file	Cadence rapide	Cadence rapide	Leadership/chef de file	Service à la clientèle
5	Habiletés interpersonnelles	Souplesse	Aptitudes à communiquer	Planification	Planification
6	Prise de décisions	Leadership/chef de file	Anglais	Souplesse	Habiletés interpersonnelles
7	Planification	Souci du détail	Travail sous pression	Résolution de problèmes	Gestion de projet
8	Résolution de problèmes	Sens de l'organisation	Leadership/chef de file	Compétences analytiques	Souplesse
9	Pensée critique	Santé et sécurité au travail	Souci du détail	Gestion du risque	Bilingue
10	Souplesse	Résolution de problèmes	Sens de l'organisation	Rythme rapide	Anglais

Discussion

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière diverses tendances profondément ancrées sur le marché du travail. Ces trente dernières années, le marché du travail canadien a connu un changement de cap, avec le déclin continu des emplois moyennement qualifiés (dans le secteur manufacturier, par exemple) et l'essor des emplois hautement qualifiés, la part des emplois peu qualifiés restant stable par ailleurs³⁵. La pandémie de COVID-19 a accentué cette polarisation du marché du travail, et l'économie canadienne a adopté la trajectoire d'une reprise en K³⁶. Dans ce contexte, les travailleurs ayant un niveau de scolarité supérieur avaient plus de chances de télétravailler et de conserver leur emploi. Au contraire, un faible niveau de scolarité était plutôt synonyme de réduction des horaires de travail, de mise à pied provisoire, voire de perte d'emploi. Les personnes appartenant à cette catégorie qui ont conservé leur emploi étaient des travailleurs essentiels touchant un salaire modeste et encourant quotidiennement des risques sanitaires liés à la COVID-19^{37,38}.

À mesure que la demande de main-d'œuvre se remet du ralentissement induit par la pandémie de COVID-19, l'attention se porte désormais sur la réalisation d'une relance économique équitable. Dans cette optique, les décideurs doivent tenir compte de la population représentée dans chaque secteur et catégorie

professionnelle. Le prisme de la diversité peut les aider à mieux isoler et cerner les répercussions disproportionnées de la pandémie sur divers groupes au Canada. Les jeunes travailleurs, les travailleurs à faible revenu, les personnes ayant un emploi précaire, les nouveaux immigrants, les personnes racisées ou en situation de handicap, et les peuples autochtones ont tous été plus gravement affectés³⁹.

Prenons le cas des femmes, par exemple. Avant la pandémie, ces dernières rencontraient des obstacles sur le marché du travail : écarts de salaire, sousreprésentation dans le domaine des STIM et aux postes de direction⁴⁰. Au cours de la première année de confinement, le taux d'emploi des femmes s'est effondré (en particulier dans les secteurs de service)⁴¹, faisant craindre la remise en cause de décennies de progression des femmes au sein de la population active⁴².

Dans ce contexte, il s'avère prometteur de constater qu'avant la pandémie, les femmes étaient bien représentées dans les trois secteurs ayant connu la plus forte croissance entre 2020 et 2021 (enseignement; services d'hébergement et de restauration; soins de santé et assistance sociale) et dans l'une des catégories professionnelles ayant enregistré un bond des offres d'emploi entre 2020 et 2021 (affaires, finances et administration)⁴³. De plus,



en novembre 2021, le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans a dépassé, pour la toute première fois, la barre des 80 %⁴⁴. Néanmoins, compte tenu des contraintes inhérentes à la pandémie auxquelles les femmes ont dû faire face et de la proportion élevée de femmes ayant quitté la population active durant cette crise, il est absolument indispensable de renforcer les infrastructures sociales (services de garde d'enfant et de soins aux aînés), d'offrir des modalités de travail flexibles et de soutenir la reconversion professionnelle et le perfectionnement des compétences des femmes, afin de garantir une participation féminine équitable à l'avenir^{45,46,47}.

Pour assurer une reprise économique équitable, il est également impératif de reconnaître les désavantages historiques subis par les personnes racisées (une catégorie à laquelle appartiennent souvent les immigrants au Canada)⁴⁸. Le secteur à plus forte croissance entre 2020 et 2021, à savoir celui des services d'enseignement, comptait (avant la pandémie) une majorité de personnes non racisées.

D'après les données du Recensement de 2016, seuls 15,7 % des travailleurs de ce secteur étaient des personnes racisées⁴⁹, alors que ces dernières représentaient 20,8 % de la population active totale à cette époque. En outre, les travailleurs racisés exerçant dans le secteur de l'enseignement étaient nettement moins bien rémunérés que leurs homologues non racisés⁵⁰. Une tendance similaire se dessine à l'échelle des grandes catégories professionnelles. Ainsi, dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe, soit la catégorie qui a affiché la plus forte hausse du nombre d'offres d'emploi entre 2020 et 2021, les personnes racisées étaient largement sous représentées (8,6 %)⁵¹. Par conséquent, ces schémas ancrés et durables auront probablement pour effet de laisser de côté les personnes racisées qui souhaitent exercer les professions ou accéder aux secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois.

Il est important de mettre en lumière les dynamiques intersectionnelles qui touchent les femmes racisées : au carrefour de deux identités marginalisées, ces dernières sont victimes d'un

double désavantage qui se traduit par les plus mauvais résultats sur le marché du travail. Leurs salaires sont frappés d'une double pénalité, tout comme leur représentation au sein des équipes de direction, et elles présentent un plus faible taux de participation à la population active ainsi qu'un taux de chômage plus élevé que les hommes racisés⁵². Ces dynamiques intersectionnelles doivent être prises en compte par les décideurs politiques dans le but de prévoir des interventions équitables.

Au Canada, les personnes autochtones vivent dans une situation économique plus précaire et occupent un nombre disproportionné d'emplois à risque d'automatisation. La requalification professionnelle et l'amélioration des compétences font partie des solutions au problème, car les travailleurs autochtones sont surreprésentés dans les professions impliquant des tâches routinières⁵³. Cependant, il est important d'avoir conscience que le racisme systémique constitue également un facteur majeur entravant l'inclusion économique, en raison des obstacles auxquels se heurtent les peuples autochtones au sein de l'écosystème d'éducation, d'importantes différences étant observées au niveau de la réussite scolaire des personnes autochtones et de celles non autochtones⁵⁴.

Les peuples autochtones sont en grande partie exclus des nouveaux secteurs de croissance. Parmi les compétences qui ont gagné en popularité entre 2019 et 2021, beaucoup relèvent du domaine numérique, ce qui s'explique par les grandes transformations observées depuis le début de la pandémie, sous l'effet du travail à domicile et de la mise en place de nouveaux logiciels et outils technologiques en milieu de travail. Or, il existe d'importants écarts entre les Autochtones et leurs homologues non autochtones en ce qui concerne les



En plus des répercussions de la pandémie de COVID-19, les personnes en situation de handicap risquent de subir les effets d'une automatisation accrue du marché du travail.

compétences numériques. Si les jeunes autochtones constituent la cohorte qui croît le plus rapidement au sein de la population canadienne, ces derniers ont moins confiance dans leur savoir-faire numérique que les jeunes non autochtones⁵⁵. Ce problème découle en partie du manque d'infrastructures numériques permettant aux membres de nombreuses communautés autochtones d'accéder à l'Internet haute vitesse là où ils vivent⁵⁶. Pour résorber cet écart, le gouvernement fédéral doit tenir sa promesse de brancher tous les Canadiens et toutes les Canadiennes à l'Internet haute vitesse d'ici à 2030⁵⁷. Entretemps, il est nécessaire d'investir davantage dans la fourniture d'appareils numériques aux communautés autochtones et dans leur formation numérique en réserve et hors réserve afin que ce virage numérique ne laisse personne de côté⁵⁸.

La pandémie de COVID-19 a également été source de défis pour les personnes en situation de handicap : problèmes de santé mentale, perte d'emploi ou réduction des horaires de travail, difficultés à se procurer de quoi manger ou à aller faire des courses^{59,60}. En plus des répercussions de la pandémie de COVID-19, les personnes en situation de handicap risquent de subir les effets d'une automatisation accrue du marché du travail. D'après les données recueillies avant la pandémie, les personnes



en situation de handicap avaient davantage tendance à travailler dans le secteur du commerce de détail (11,7 % contre 9,4 % des personnes sans handicap)⁶¹ et à exercer des professions relevant de la vente et des services (23,4 % contre 18,2 % des personnes sans handicap)⁶². Si le secteur du commerce de détail et les professions relevant de la vente et des services font partie des principaux pourvoyeurs d'emplois en 2021, des études précédentes ont démontré que les personnes en situation de handicap travaillant dans le commerce de détail occupaient souvent des emplois à faible revenu, peu qualifiés et n'exigeant qu'un faible niveau de scolarité (comme les postes de vendeur ou de vendeuse), lesquels présentaient un plus haut risque d'automatisation⁶³. Ainsi, selon un sondage (non représentatif à l'échelon national) réalisé pendant la pandémie auprès de personnes ayant un problème de santé de longue durée ou en situation de handicap, les travailleurs ayant un plus faible niveau de scolarité (études secondaires ou niveau inférieur) étaient plus susceptibles de se déclarer sans-emploi ou inactifs au cours de la pandémie, comparativement à ceux ayant suivi des études

universitaires⁶⁴. La réalisation d'une relance inclusive exige donc de prévoir les mesures de soutien et les ressources nécessaires pour que les personnes en situation de handicap puissent accéder aux formations dont elles ont besoin pour s'épanouir dans l'économie postpandémique.

Si cette discussion n'a fait qu'effleurer divers aspects identitaires, la prise en compte approfondie de ces caractéristiques démographiques — et de leurs recoupements — peut aider les décideurs et les organismes de prestation de services à concevoir des programmes de manière inclusive. D'autres recherches devraient être menées dans ce domaine afin de cerner les obstacles entravant l'accès à certains secteurs et métiers, ainsi qu'aux services de développement des compétences. La présente analyse met en évidence l'importance d'étudier le développement de la main-d'œuvre dans une optique de diversité et d'inclusion, en adoptant notamment une approche intersectionnelle, afin de garantir à tout un chacun les mêmes chances de participation dans tous les secteurs.

Conclusion

Le présent rapport a présenté une vue d'ensemble des tendances relatives aux offres d'emploi publiées au Canada en 2021. Sous l'effet d'un rebond de l'économie après le ralentissement de 2020, le nombre d'offres d'emploi a augmenté de 38 % entre 2020 et 2021, et les compétences générales se sont avérées les plus prisées, tous secteurs confondus.

À l'avenir, le suivi en temps réel des offres d'emploi publiées et de l'évolution des compétences recherchées sera important pour aider les demandeurs d'emploi à s'adapter aux nouvelles normalités. Outre les tendances générales des offres d'emploi, l'étude des différences entre les provinces et l'analyse détaillée de certains secteurs ou groupes professionnels en particulier continueront de fournir des enseignements utiles pour les demandeurs d'emploi comme pour les décideurs politiques. À cette fin, il s'avérera également

crucial d'adopter délibérément une optique d'équité, de diversité et d'inclusion, à l'appui du souhait émis par les gouvernements de garantir une relance équitable. À l'heure où ce rapport est rédigé, plusieurs provinces ont prévu de lever la plupart (voire l'ensemble) des restrictions de santé publique. Face aux mutations du virus de la COVID-19, il reste encore à déterminer comment la réouverture de l'économie influera sur le nombre de cas, la santé et la vie sociale et économique. Néanmoins, il est essentiel de comprendre quels groupes peuvent tirer parti des possibilités offertes par la reprise économique et de garantir un accès équitable aux programmes permettant d'acquérir et de renforcer les compétences fondamentales les plus recherchées afin de repartir sur des bases plus solides.

Références

- 1 M. Rabson, *Tam hopeful for summer even as Canada's COVID-19 death toll tops 25K*, Global News, 2021. Sur Internet : <https://globalnews.ca/news/7874716/tam-covid-summer/>.
- 2 Gouvernement du Canada, *COVID-19 : Soutien financier aux personnes, entreprises et organismes*, 2022. Sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique.html>.
- 3 Statistique Canada, *Postes vacants, quatrième trimestre de 2021*, 2022. Sur Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220322/dq220322a-fra.pdf>.
- 4 Statistique Canada, *Enquête sur la population active, décembre 2021*, 2022. Sur Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220107/dq220107a-fra.pdf>.
- 5 Vicinity Jobs, *Hiring Demand Analytics Suite*, n.d. Sur Internet : <https://www.vicinityjobs.net/hiring-demand-analytics-suite>.
- 6 Vicinity Jobs a conclu un partenariat avec le Conseil de l'information sur le marché du travail en vue de créer un tableau de bord en ligne des offres d'emploi au Canada : <https://lmic-cimt.ca/canadian-online-job-posting-dashboard/>.
- 7 Conseil de l'information sur le marché du travail, *De l'autre côté du miroir : Évaluer les mesures de compétences grâce aux technologies de pointe* [Rapport de perspectives de l'IMT no 32], 2020. Sur Internet : <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspectives-de-limt-n-32-de-lautre-cote-du-miroir-evaluer-les-mesures-de-competences-grace-aux-technologies-de-pointe/>.
- 8 Statistique Canada, *Tableau 14-10-0023-01 : Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000)*, 2022. Sur Internet : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002301&request_locale=fr.
- 9 Statistique Canada, *Tableau 14-10-0023-01 : Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000)*, 2022. Sur Internet : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002301&request_locale=fr.
- 10 Statistique Canada, *Tableau 14-10-0023-01 : Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000)*, 2022. Sur Internet : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002301&request_locale=fr.
- 11 Statistique Canada, *Tableau 14-10-0372-01 : Postes vacants, employés salariés, et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées*, 2022. Sur Internet : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410037201&request_locale=fr.
- 12 Statistique Canada, *Postes vacants, quatrième trimestre de 2021*, 2022. Sur Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/220322/dq220322a-fra.pdf?st=K5IX7yaM>.

- 13 Statistique Canada, *Postes vacants, troisième trimestre de 2021*, 2021. Sur Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/211220/dq211220a-fra.pdf?st=BkQ2v1rk>.
- 14 Vicinity Jobs, Hiring Demand Analytics Suite, n.d. Sur Internet : <https://www.vicinityjobs.net/hiring-demand-analytics-suite>.
- 15 D'après le rapport de Statistique Canada concernant les postes vacants au quatrième trimestre, le salaire horaire moyen offert dans les petites entreprises du secteur des services d'hébergement et de restauration s'élevait à 15,55 \$ au quatrième trimestre 2021, contre 22,60 \$ dans les grandes entreprises. Source : Statistique Canada, *Postes vacants, quatrième trimestre de 2021*, 2022. Sur Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/220322/dq220322a-fra.pdf?st=K5IX7yaM>.
- 16 Statistique Canada, *Tableau 14-10-0023-01 : Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000)*, 2022. Sur Internet : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002301&request_locale=fr.
- 17 Statistique Canada, « 6 223 - Hôpitaux spécialisés (sauf psychiatriques et pour alcooliques et toxicomanes) », *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2 017 version 3.0*, 2021. Sur Internet : https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1181553&CVD=1181680&CPV=6223&CST=01012017&CLV=1&MLV=5.
- 18 Statistique Canada, « 5 221 - Intermédiation financière par le biais de dépôts », *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2 017 version 3.0*, 2021. Sur Internet : https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?CLV=3&CPV=5221&CST=01012017&CVD=1181680&Function=getVD&MLV=5&TVD=1181553.
- 19 W. Cukier, M. Elmi, D. Munro et A. Sultana, *Les compétences dans un monde postpandémique*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures, 2020. Sur Internet : <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/12/LesCompétencesDansUnMondePostpandémique-RapportDeCadragé-FPP-Dec2020-3.pdf>.
- 20 W. Cukier, K.E. McCallum, P. Egbunonu et K. Bates, *De la nécessité naît l'invention : compétences pour l'innovation dans un monde postpandémique*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures, 2021. Sur Internet : <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2021/06/De-la-na%C3%A9cessit%C3%A9-na%C3%A9t-l%E2%80%99invention-PPF-Juin2021-FR-1.pdf>.
- 21 Futureworx, *Building a pan-Canadian soft skills framework*, 2019. Sur Internet : <https://futureworx.ca/wp-content/uploads/2019/01/Soft-Skills-Framework-Report.pdf>.
- 22 Futureworx, *Building a pan-Canadian soft skills framework*, 2019. Sur Internet : <https://futureworx.ca/wp-content/uploads/2019/01/Soft-Skills-Framework-Report.pdf>.
- 23 B. Palameta, C. Nguyen, W. Lee, H. Que et D. Gyarmati, *Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations*, Société de recherche sociale appliquée (SRSA), 2021. Sur Internet : <https://www.srdc.org/media/553149/sfs-srdc-final-report-fr.pdf>.
- 24 W. Cukier, J. Hodson et A. Omar, *“Soft” skills are hard: A review of the literature*, Toronto Metropolitan University et Diversity Institute, 2015. Sur Internet : https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/KSG2015_SoftSkills_FullReport.pdf.
- 25 S. Lapointe et J. Turner, *Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et sciences humaines*, 2020. Sur Internet : <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/Comp%C3%A9tencesDesDipl%C3%B4m%C3%A9s-FPP-JAN2020-FR-FINAL.pdf>.
- 26 D. Gyarmati, J. Lane et S. Murray, *Cadre des compétences et compétences essentielles du Canada*, 2020. Sur Internet : <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/competency-frameworks-and-essential-skills/>.
- 27 B. Palameta, C. Nguyen, W. Lee, H. Que et D. Gyarmati, *Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations*, SRSA, 2021. Sur Internet : <https://www.srdc.org/media/553149/sfs-srdc-final-report-fr.pdf>.

- 28 Pour en savoir plus sur la valeur fondamentale des compétences générales dans le contexte numérique, consultez par exemple : V. Vu, C. Lamb et R. Willoughby, *I, Human : Digital and soft skills in a new economy*, Brookfield Institute, 2019. Sur Internet : <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/I-Human-ONLINE-FA.pdf>.
- 29 Cette précision est importante, car les compétences requises pour participer à l'économie numérique sont souvent des compétences numériques de base. Pour en savoir plus, consultez le document suivant : D. Shortt, B. Robson et M. Sabat, *Comblant le déficit de compétences numériques*, Forum des politiques publiques, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, 2020. Sur Internet : <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/ComblantLeD%C3%A9ficitDeComp%C3%A9tencesNum%C3%A9riques-FPP-JAN20.pdf>.
- 30 B. Palameta, C. Nguyen, W. Lee, H. Que et D. Gyarmati, *Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations*, SRSA, 2021. Sur Internet : <https://www.srdc.org/media/553149/sfs-srdc-final-report-fr.pdf>.
- 31 W. Cukier, J. Hodson et A. Omar, *“Soft” skills are hard: A review of the literature*, Toronto Metropolitan University et Diversity Institute, 2015. Sur Internet : https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/KSG2015_SoftSkills_FullReport.pdf.
- 32 S. Lapointe et J. Turner, *Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et sciences humaines*, Forum des politiques publiques, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, janvier 2020. Sur Internet : <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/Comp%C3%A9tencesDesDipl%C3%B4m%C3%A9s-FPP-JAN2020-FR-FINAL.pdf>.
- 33 D. Gyarmati, J. Lane et S. Murray, *Cadre des compétences et compétences essentielles du Canada*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures, 2020. Sur Internet : https://www.torontomu.ca/diversity/reports/CompetencesEssentiellesduCanada_FR.pdf.
- 34 Banque Royale du Canada, *Humains recherchés : Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations*, 2018. Sur Internet : https://www.rbc.com/dms/entreprise/futurelaunch/assets-custom/pdf/RBC13C-Future-Skills-Report-Print-CMYK_Versacom_FR.pdf.
- 35 S. Speer et S. Bezu, *La polarisation des emplois au Canada*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures, 2021. Sur Internet : <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2021/04/PolarisationDesEmplois-PPF-Avril2021-FR.pdf>.
- 36 W. Regan, « Consolidating two visions of recovery post-pandemic », *Policy Options*, 19 février 2021. Sur Internet : <https://policyoptions.irpp.org/magazines/february-2021/consolidating-two-visions-of-recovery-post-pandemic/>.
- 37 M. Haider, *Telework during COVID-19 lockdown in Canada: The implications of working from home for traffic congestion, housing affordability and commercial real estate*, Urban Analytics Institute, 2020. Sur Internet : <https://urbananalyticsinstitute.com/telework-during-covid-19-lockdown-in-canada/>.
- 38 T. Saba, S. Bezu et M. Haider, *Nouvelles organisations du travail*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures, 2021. Sur Internet : https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2021/05/Nouvelles-organisations-du-travail-FPP-Mai2021-FR_COM.pdf.
- 39 Environics Institute, *Exacerbation des inégalités : Répercussions de la pandémie sur les emplois et les revenus*, Environics Institute, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, 2021. Sur Internet : <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/exacerbation-des-inegalites-repercussions-de-la-pandemie-sur-les-emplois-et-les-revenus/>.
- 40 J. Cafley, K. Davey, T. Saba, S. Blanchette, R. Latif et V. Sitnik, *L'égalité économique dans un monde en évolution : éliminer les obstacles à l'emploi des femmes*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures, 2020. Sur Internet : <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/09/%C3%89liminerLesObstacles%C3%80L%E2%80%99emploiDes-FPP-Sept2020-FR.pdf>.
- 41 D. Grekou et Y. Lu, *L'emploi et les différences selon le genre un an après le début de la pandémie de COVID-19 : une analyse par secteur d'industrie et taille de l'entreprise*, Statistique Canada, 2021. Sur Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021005/article/00005-fra.htm>.

- 42 D. Desjardins, C. Freestone et N. Powell, « La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active », *RBC Economics*, 2020. Sur Internet : <https://leadershipavise.rbc.com/la-pandemie-menace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active/?ga=2.60386989.1863627884.1617826823-1399750335.1617826823>.
- 43 E. Ng et S. Gagnon, Écart en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures, Forum des politiques publiques, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, 2020. Sur Internet : <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Ecart-en-matiere-d-emploi-chez-les-groupes-racialises-et-les-immigrants.pdf>.
- 44 B. Feor et B. Amery, *Les femmes en période de reprise économique : la COVID-19 et la participation des femmes au marché du travail*, Conseil de l'information sur le marché du travail, 2022. Sur Internet : <https://imic-cimt.ca/fr/les-femmes-en-periode-de-reprise-economique-la-covid-19-et-la-participation-des-femmes-au-marche-du-travail/>.
- 45 J. Cafley, K. Davey, T. Saba, S. Blanchette, R. Latif et V. Sitnik, *L'égalité économique dans un monde en évolution : éliminer les obstacles à l'emploi des femmes*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures, 2020. Sur Internet : <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/09/%C3%89liminerLesObstacles%C3%80L%E2%80%99emploiDes-FPP-Sept2020-FR.pdf>.
- 46 C. Dessanti, *Le projet « She-Covery » : Faire face aux impacts économiques sexospécifiques de la COVID-19 en Ontario*, Chambre de commerce de l'Ontario, 2020. Sur Internet : https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/09/The-She-covery-Project_FR.pdf.
- 47 A. Yalniyan, « Is the 'she-cession' over? No », *First Policy Response*, 15 octobre 2021. Sur Internet : <https://policyresponse.ca/is-the-she-cession-over-no/>.
- 48 E. Ng et S. Gagnon, Écart en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures, Forum des politiques publiques, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, 2020. Sur Internet : <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Ecart-en-matiere-d-emploi-chez-les-groupes-racialises-et-les-immigrants.pdf>.
- 49 E. Ng et S. Gagnon, Écart en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures, Forum des politiques publiques, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, 2020. Sur Internet : <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Ecart-en-matiere-d-emploi-chez-les-groupes-racialises-et-les-immigrants.pdf>.
- 50 E. Ng et S. Gagnon, *Écart en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures*, Forum des politiques publiques, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, 2020. Sur Internet : <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Ecart-en-matiere-d-emploi-chez-les-groupes-racialises-et-les-immigrants.pdf>.
- 51 E. Ng et S. Gagnon, *Écart en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures*, Forum des politiques publiques, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, 2020. Sur Internet : <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Ecart-en-matiere-d-emploi-chez-les-groupes-racialises-et-les-immigrants.pdf>.
- 52 E. Ng et S. Gagnon, *Écart en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures*, Forum des politiques publiques, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, 2020. Sur Internet : <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Ecart-en-matiere-d-emploi-chez-les-groupes-racialises-et-les-immigrants.pdf>.
- 53 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, Diversity Institute et Centre des Compétences futures. *Différences numériques : Les répercussions de l'automatisation sur l'économie autochtone au Canada*, 2020. Sur Internet : https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Digital-Differences_FR.pdf.
- 54 W. Cukier, M. Elmi, D. Munro et A. Sultana, *Les compétences dans un monde postpandémique*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures, 2020. Sur Internet : <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/12/LesCompetencesDansUnMondePostpandemique-RapportDeCadrage-FPP-Dec2020-3.pdf>.

- 55 A. Schrumm, S. Bell et T. Smith, *Des connexions à bâtir : Préparer les jeunes Autochtones à un avenir numérique*, Leadership avisé RBC, 2021. Sur Internet : <https://leadershipavise.rbc.com/des-connexions-a-batir-preparer-les-jeunes-autochtones-a-un-avenir-numerique/>.
- 56 C. Middleton, *Infrastructure numérique dans un monde postpandémique*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures, 2021. Sur Internet : <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Infrastructure-Numerique-Dans-Un-Monde-Postpandemique.pdf>.
- 57 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Accès à Internet haute vitesse partout au Canada*, 2019. Sur Internet : <https://ised-isde.canada.ca/site/acces-internet-haute-vitesse-canada/fr>.
- 58 A. Schrumm, S. Bell et T. Smith, *Des connexions à bâtir : Préparer les jeunes Autochtones à un avenir numérique*, Leadership avisé RBC, 2021. Sur Internet : <https://leadershipavise.rbc.com/des-connexions-a-batir-preparer-les-jeunes-autochtones-a-un-avenir-numerique/>.
- 59 Canadian Disability Participation Project (Le projet canadien sur la participation sociale des personnes en situation de handicap), *COVID-19 disability survey: Report for data collected up to December 18, 2020*, 2020. Sur Internet : https://abilitiescentre.org/Abilities/media/Documents/Covid-survey-report-Dec-18_1.pdf.
- 60 Statistique Canada, *Les répercussions de la COVID-19 sur les personnes ayant une incapacité*, 2020. Sur Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200827/dq200827c-fra.pdf>.
- 61 Statistique Canada, *Tableau 13-10-0757-01 : Secteur d'emploi des personnes avec et sans incapacité âgées de 25 à 64 ans, selon le sexe*, 2020. Sur Internet : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310075701&request_locale=fr.
- 62 Statistique Canada, *Tableau 13-10-0752-01 : Professions des personnes avec et sans incapacité âgées de 25 à 64 ans, selon le sexe*, 2020. Sur Internet : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310075201&request_locale=fr.
- 63 E. Tompa, D. Samosh et N. Boucher, *Écart de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour des personnes en situation de handicap au Canada*, Forum des politiques publiques, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, 2020. Sur Internet : <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/01/%C3%89cartDeComp%C3%A9tences-March%C3%A9DuTravailFPP-JAN2020-Feb6.pdf>.
- 64 Statistique Canada, *Les répercussions de la COVID-19 sur les personnes ayant une incapacité*, 2020. Sur Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200827/dq200827c-fra.pdf>.

