

# PERSPECTIVES DE L'IMT

## Employeurs canadiens : Accès inégal à l'information sur le marché du travail

### Principales constatations

- Les deux tiers des employeurs canadiens comptent sur l'information sur le marché du travail (IMT) pour la gestion des ressources humaines, mais la grande majorité d'entre eux ont de la difficulté à la trouver et à la comprendre. Le défi est particulièrement aigu chez les petits employeurs.
- Les employeurs disent que l'information sur les salaires, la disponibilité des travailleurs et les avantages sociaux est l'IMT la plus importante, mais aussi la plus difficile à trouver.
- Le principal défi auquel font face les employeurs est que l'IMT est désuète, difficile à trouver et pas assez précise pour répondre à leurs besoins.

### Introduction

Notre résumé du **tableau de bord interactif de l'IMT** concernant les résultats du sondage d'opinion publique sur l'IMT présente les principales conclusions de ce que les Canadiens disent être leurs **besoins** et **défis** les plus courants en matière d'IMT. De plus, nous avons posé des questions semblables à près de 3000 employeurs canadiens. Plus précisément, nous avons demandé aux professionnels des ressources humaines et aux responsables de l'embauche où ils utilisaient l'IMT, où ils obtenaient cette information, ainsi que leurs **principaux besoins et défis en matière d'IMT**.

Nos constatations indiquent que près des deux tiers des employeurs utilisent l'IMT, mais font face aux mêmes obstacles que les travailleurs canadiens pour trouver et comprendre l'information dont ils ont besoin pour prendre des décisions. Par exemple, seulement 39 % des

employeurs affirment qu'il est facile de trouver de l'IMT, et moins de la moitié (44 %) déclarent que l'IMT est facile à comprendre (voir **encadré 1**). Il va sans dire que 35 % des employeurs qui affirment ne pas utiliser l'IMT s'appuient plutôt sur des données anecdotiques ou sur leur expérience passée pour orienter leurs activités de planification de la main-d'œuvre.

Ces résultats soulignent l'importance de trouver de nouvelles façons de produire de l'IMT et de la diffuser aux entreprises pour répondre à leurs besoins particuliers. Cela pourrait aider les employeurs à prendre des décisions concernant l'expansion de la main-d'œuvre et les investissements connexes. Le présent numéro de *Perspectives de L'IMT* explore les résultats de ce sondage afin de mieux cerner l'utilisation de l'IMT chez les employeurs et de faire la lumière sur leurs besoins et leurs défis en matière d'IMT.

## L'IMT recherchée : Salaires, avantages sociaux et disponibilité de la main-d'œuvre

Pour mieux comprendre les besoins des employeurs, nous avons demandé aux répondants quelle IMT<sup>1</sup> qu'ils utilisent pour soutenir leurs activités de recrutement. Les employeurs ont répondu que les salaires, la disponibilité de la main-d'œuvre (c.-à-d. le bassin potentiel de travailleurs disponibles dans leur région et leur domaine) et les avantages sociaux sont leurs trois principaux besoins d'IMT. Toutefois, lorsqu'on leur a demandé de nommer les types d'IMT les plus difficiles à trouver, ces trois types d'IMT se sont retrouvés également en tête de liste.

Nous avons aussi demandé aux employeurs de recenser les défis auxquels leur organisation sera confrontée au cours des cinq prochaines années. Les répondants s'attendent à ce que le maintien en poste des employés (40 %),

**« Mon entreprise est trop petite pour que je cherche de l'information détaillée sur le marché du travail. »**

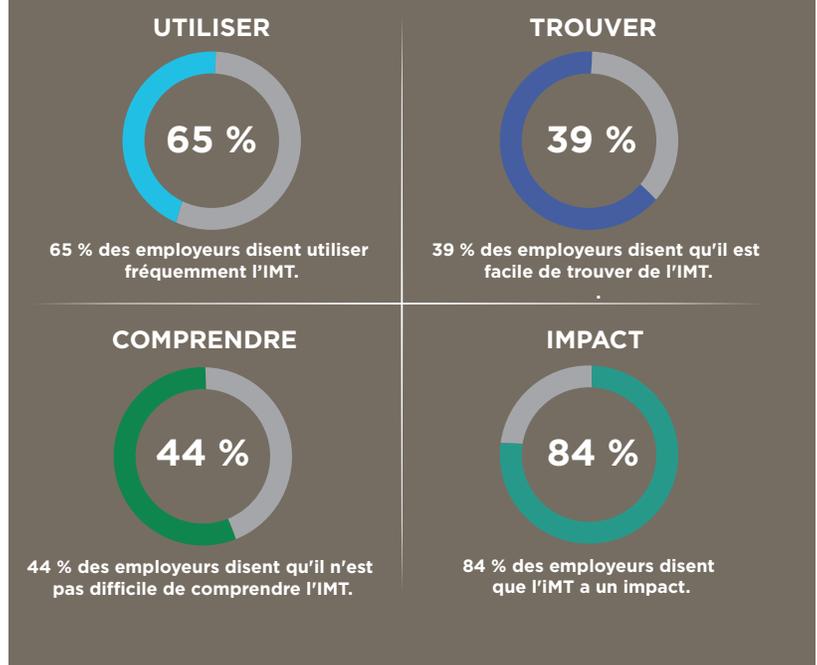
la recherche de nouveaux travailleurs (35 %) et l'offre de salaires concurrentiels (34 %)

constituent leurs plus grands défis. Cela n'est peut-être pas surprenant dans le contexte actuel des **déficits de compétences** et du **vieillessement de la population**, ce qui exacerbe l'importance d'avoir accès à des données fiables et pertinentes sur les salaires et les avantages sociaux pour attirer et retenir des travailleurs qualifiés.

<sup>1</sup> Les 11 types d'information sur le marché du travail sont les suivants : 1) projections des professions, 2) disponibilité de la main-d'œuvre, 3) taux d'emploi et de chômage, 4) taux de diplomation, 5) ensemble de compétences des diplômés, 6) nouveaux ensembles de compétences, 7) salaires, 8) avantages sociaux, 9) représentation des sexes et des minorités, 10) droit et réglementation du travail, 11) perspectives et réglementation en matière d'immigration.

### Encadré 1 : Possibilités d'améliorer l'information sur le marché du travail à l'intention des employeurs

Pour mieux comprendre comment les Canadiens utilisent l'IMT et ce qui leur manque dans le système actuel, le Conseil d'information sur le marché du travail (CIMT) a sondé neuf groupes d'utilisateurs distincts, dont les employeurs. La figure ci-dessous présente un résumé de l'utilisation et des perceptions de l'IMT par les employeurs.



Remarque : Les réponses indiquant que l'IMT est utilisée « pas très souvent », « assez souvent » ou « très souvent » sont classées comme utilisant l'IMT, et les réponses « très rarement » comme ne l'utilisant pas. De même, pour la difficulté de trouver et de comprendre l'IMT, les réponses « pas du tout difficile » et « pas très difficile » sont classées comme n'ayant pas de difficulté, tandis que les réponses « assez difficile » et « très difficile » sont classées comme ayant de la difficulté. Pour la question sur l'impact de l'IMT, les réponses « pas d'impact important », « un certain impact » et « un impact important » sont classées comme ayant un impact, et la réponse « aucun impact du tout » est classée comme sans impact.

Pour mieux comprendre les défis auxquels les employeurs font face lorsqu'ils cherchent de l'IMT, nous leur avons demandé quelles sources ils utilisent (voir l'**encadré 2**). Nos résultats suggèrent qu'ils se tournent principalement vers des sources gouvernementales, comme Statistique Canada (27 %), les organismes provinciaux et territoriaux (25 %) et les autres organismes fédéraux (18 %). Les médias en ligne et imprimés sont également populaires auprès des employeurs, plus de 19 % des répondants les utilisant pour trouver de l'IMT. Afin de se tenir au courant de la conjoncture économique et de la situation du marché du travail, les employeurs aimeraient recevoir des nouvelles et des mises à jour par l'entremise d'un site Web consacré à l'IMT, et près de 45 % des répondants ont choisi cette option comme premier choix.

### **Utilisation variable de l'IMT : La capacité de tirer parti des connaissances dépend de la taille de l'entreprise**

L'enquête a révélé que l'utilisation de l'IMT varie considérablement d'une entreprise à l'autre. Environ 50 % des petites entreprises (celles comptant 100 employés ou moins) ont déclaré utiliser l'IMT pour la gestion des ressources humaines, comparativement à 81 % des entreprises comptant plus de 100 employés.

**« Être regroupé avec la [grande] ville ne nous donne pas une représentation exacte de la réalité en ce qui concerne les salaires, les avantages sociaux, les travailleurs disponibles, etc. »**

L'enquête a également révélé que le taux d'utilisation de l'IMT est beaucoup plus élevé chez les gestionnaires des ressources humaines qui ont reçu une formation spécialisée sur la façon d'identifier, d'accéder et de comprendre l'IMT. Environ 85 % de ceux qui ont reçu une telle formation utilisent

### **Encadré 2 : Méthodologie**

Nous nous sommes associés à l'entreprise Forum Research pour concevoir des échantillons et des questionnaires et recueillir des données. L'échantillon a été conçu pour être géographiquement représentatif de l'ensemble des provinces et des territoires, pour un total de 2897 entreprises. De plus, des dispositions ont été prises pour assurer une distribution raisonnable des deux premiers chiffres des codes de la version 2.0 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2017. Le sondage a été réalisé par Forum Research à l'aide d'une méthodologie mixte d'entrevues téléphoniques assistées par ordinateur (ETAO) et d'une approche en ligne.

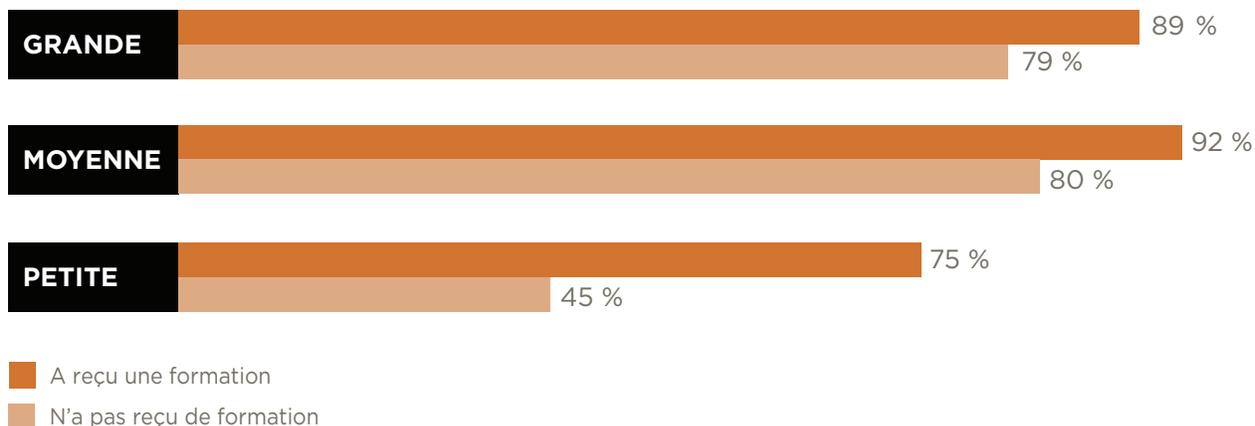
On a demandé aux répondants de considérer l'IMT comme « des connaissances, des faits, des données et d'autre information institutionnelle pertinente liée à l'offre et à la demande de main-d'œuvre que vous pouvez utiliser pour concevoir des stratégies de planification du recrutement, de la promotion et du perfectionnement des employés ou pour prendre des décisions d'investissement. Il pourrait s'agir d'information sur les perspectives du marché du travail, la disponibilité des travailleurs, les futurs diplômés, les compétences, les salaires et les avantages sociaux, etc. Il peut s'agir d'information fournie par un organisme gouvernemental, une société d'experts-conseils ou un centre de recherche ou élaborée à l'interne ».

l'IMT, comparativement à 62 % de ceux qui ne l'ont pas reçue. L'incidence de la formation des gestionnaires des ressources humaines semble être plus marquée dans les petites entreprises, où les taux d'utilisation de l'IMT augmentent d'environ 30 points de pourcentage lorsque la formation est reçue (voir la **figure 1**).<sup>2</sup> En outre, plus de 85 % des répondants qui ont reçu une formation ont déclaré qu'elle avait eu un impact significatif sur leur pratique. De nombreux professionnels ont

<sup>2</sup> Bien entendu, plus l'entreprise est petite, moins il y a de chances qu'un gestionnaire des ressources humaines ait recours à l'IMT, et encore moins à la formation sur l'utilisation de cette dernière.

### Figure 1. L'utilisation de l'IMT est plus élevée pour les grandes entreprises et pour celles qui ont reçu une formation spécialisée.

Pourcentage de répondants qui ont déclaré utiliser l'IMT «pas très souvent», «assez souvent» ou «très souvent» selon la taille de l'entreprise (grande = 500 employés ou plus; moyenne = 100 à 500 employés; petite = moins de 100 employés) et la formation des spécialistes en ressources humaines..



également mentionné dans leurs commentaires qu'ils aimeraient qu'il y ait plus de formation sur l'IMT disponible.

#### Une demande pour de l'IMT précise, opportune et facile à trouver

Enfin, nous avons demandé aux employeurs de recenser les principaux défis auxquels ils font face lorsqu'ils utilisent l'IMT. Les trois réponses les plus courantes étaient que les données sont désuètes, difficiles à trouver et ne sont pas spécifiques aux besoins de l'entreprise. Dans leurs commentaires, de nombreux répondants ont dit qu'ils avaient besoin de plus d'IMT sectorielle, mais que celle-ci n'est pas facilement accessible.

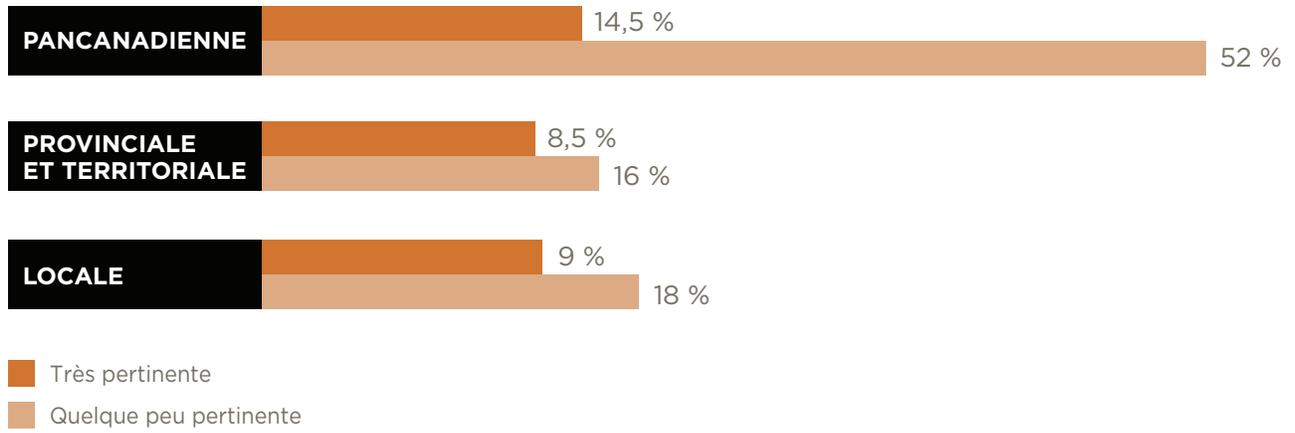
Ces défis étaient particulièrement aigus dans les petites entreprises. Plusieurs petits employeurs ont fait remarquer qu'ils n'ont pas «l'impression que les tendances générales du marché du travail [s'appliquent] à eux» et ont demandé à maintes reprises une «IMT plus précise». En particulier, les employeurs voulaient que les données disponibles sur l'IMT soient de nature plus **locale**. Environ 19 % des répondants ont déclaré qu'il était particulièrement difficile de trouver de l'IMT

au sujet de leur ville ou banlieue. Cette demande de données plus locales était particulièrement importante dans les régions et les territoires peu peuplés. De même, plusieurs répondants de la périphérie des grands centres urbains ont fait remarquer que les données regroupées à l'échelle métropolitaine reflètent principalement les conditions du marché du travail du noyau économique de la région, ce qui n'est souvent pas pertinent pour les employeurs situés à l'extérieur de celle-ci. En fait, seulement 25 à 27 % des répondants ont indiqué que l'IMT provinciale, territoriale et locale était «très pertinente» ou «assez pertinente», comparativement à plus de 66 % pour l'IMT pancanadienne (Figure 2).

Un aspect important de l'augmentation de l'utilisation de l'IMT consiste à fournir l'IMT sous la forme, la structure et les détails recherchés par les employeurs. Cette enquête montre clairement qu'une partie importante de ce travail nécessite l'élaboration d'une IMT **plus locale et granulaire** — un objectif que le CIMT poursuit actuellement en partenariat avec Statistique Canada.

**Figure 2. Les employeurs veulent de l'IMT locale, mais l'information trouvée n'est pas pertinente à leurs besoins.**

*Perception de la pertinence de l'IMT pancanadienne, provinciale/territoriale et locale (% du total des employeurs).*



*Remarque : Nous avons demandé aux employeurs dans quelle mesure l'information sur le marché du travail était pertinente à l'échelle nationale (Canada), provinciale et locale (ville, municipalité ou comté). Nous avons présenté ici la proportion de répondants qui ont choisi « Très pertinente » et « Assez pertinente ». Les autres options de réponse étaient « Pas très pertinente » et « Pas du tout pertinente ».*

### La voie à suivre

Premièrement, les résultats de notre sondage indiquent que l'IMT la plus utile pour appuyer les décisions des employeurs en matière de ressources humaines est aussi la plus difficile à trouver. Le fait d'avoir une personne formée à l'utilisation de l'IMT aide à combler cet écart, mais toutes les entreprises n'ont pas la capacité de consacrer des ressources pour recueillir et analyser l'IMT. Il n'est donc pas surprenant que les petites entreprises aient le plus de difficulté à trouver et à utiliser l'IMT. C'est pourquoi le CIMT s'engage à faire en sorte que l'information sur le marché du travail que nous distribuons soit facilement assimilable et réponde aux divers besoins des employeurs et des Canadiens en général.

Deuxièmement, le principal besoin d'IMT des employeurs — les salaires — correspond à l'information que les Canadiens eux-mêmes recherchent. Cependant, l'information n'est pas suffisamment spécifique à des contextes particuliers, notamment la situation géographique. À cette fin, le CIMT et ses partenaires commencent à tirer parti des ensembles de données existants, en les reliant les uns aux autres pour **améliorer le caractère local et la granularité globale des données**. En particulier, nous explorons des approches de modélisation avancées, y compris des estimations régionales, pour améliorer la qualité des indicateurs locaux du marché du travail. Nous avons hâte de partager les données et les points de vue issus de ce travail sur une base continue avec les employeurs, les chercheurs et l'ensemble de la population canadienne.

Jetez un coup d'œil à *Perspectives de L'IMT* concernant la recherche sur l'opinion publique du CIMT pour en apprendre davantage sur ces défis :

- **Est-il difficile de trouver de l'information pour prendre des décisions de carrière?**
- **Une IMT facile à comprendre est essentielle pour prendre des décisions de carrière éclairée**
- **L'IMT a d'importantes incidences sur le cheminement de carrière des Canadiens**
- **L'IMT la plus recherchée par les Canadiennes : salaires et compétences**
- **Les Canadiens font face à des défis persistants lorsqu'ils recherchent de l'IMT**
- **Le rôle de l'information sur le marché du travail dans les choix des étudiants et des parents en matière d'éducation et de carrière**

Découvrez notre **tableau de bord** du sondage pour visualiser les résultats de manière interactive.

Restez en contact avec le CIMT grâce à **LinkedIn** et **Twitter** pour en savoir plus sur les résultats de notre sondage d'opinion publique.

## Remerciements

Ce numéro de *Perspectives de l'IMT* a été préparé par **David Goulet** du CIMT. Nous aimerions remercier notre Groupe consultatif pancanadien des intervenants (GCPI) et notre Comité d'experts en information sur le marché du travail pour leur soutien dans la conception et la distribution du sondage. En particulier, l'équipe tient à remercier notre président David Ticoll (Association canadienne de la technologie de l'information) et Ted Mallett (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante) pour leur appui dans la conception du questionnaire. Nous remercions également Michelle Branigan et Mark Chapeskie (Ressources humaines, industrie électrique du Canada), Jean-Pierre Giroux et Scott McNeil-Smith (Excellence in Manufacturing Consortium) ainsi que Ryan Montpellier (Conseil des ressources humaines de l'industrie minière) pour leur soutien dans la distribution du sondage. Leah Nord (La Chambre de commerce du Canada) et Ted Mallett ont également fourni des commentaires précieux dans la présente publication de *Perspectives de l'IMT*.

Pour de plus amples renseignements sur ce numéro de Perspectives de l'IMT ou sur d'autres activités du CIMT, veuillez consulter notre page Publications ou communiquer avec **David Goulet** ou **Tony Bonen**, directeur de la recherche, des données et de l'analyse.

Consultez le **tableau de bord** du sondage et les précédentes publications de *Perspectives sur L'IMT* **Perspectives de L'IMT** qui traitent des besoins, des défis et des difficultés liés à la recherche d'information sur le marché du travail. D'autres résultats seront disponibles au fur et à mesure que les analyses seront complétées.