

Postes à pourvoir

Les postes vacants dans le secteur privé au T1 2019

Ted Mallett, vice-président et économiste en chef

Le taux de postes vacants dans le secteur privé au Canada a atteint un nouveau sommet au premier trimestre de 2019 (3,3 %). Il est supérieur au taux révisé du 4^e trimestre de 2018 (3,2 %), mais sa croissance semble ralentir. Il n'a effectivement augmenté que de 0,2 % par rapport au 1^{er} trimestre de 2018, alors qu'il avait progressé de 0,6 % au cours des 12 mois suivant le 1^{er} trimestre de 2017.

Selon ces toutes dernières statistiques de la FCEI, il y a environ 435 000 postes vacants dans le secteur privé, soit près de 13 000 de plus qu'au dernier trimestre de 2018, période pour laquelle une révision à la hausse avait été effectuée en raison de la croissance plus forte que prévu du nombre d'employés salariés.

L'impression de stabilisation du taux de postes vacants national au premier trimestre cache, en fait, des variations sectorielles importantes. Dans le secteur de la construction, le taux de 4,9 % est largement plus élevé qu'en moyenne, comme avant la crise financière de 2007. Le secteur des services personnels suit de près à 4,7 %. Ces deux secteurs ont une forte proportion de microentreprises qui, en raison de leur structure, sont plus susceptibles que les autres d'afficher des taux de postes vacants élevés. La plupart des autres secteurs connaissent une hausse, sauf le pétrole et le gaz (2,3 %), la fabrication (3,0 %), les finances/assurances/immobilier (2,1 %) et l'information/arts/culture (1,9 %), qui restent au point mort.

Le resserrement sur le marché du travail s'observe dans la plupart des régions du Canada. Le Québec continue d'être le marché le plus exigeant pour les recruteurs (taux de postes vacants de 4,1 %). En Colombie-Britannique (3,6 %) et en Ontario (3,3 %), les taux dépassent ou égalent la moyenne nationale. Par contre, contrairement à la tendance nationale, on constate un léger fléchissement en Nouvelle-Écosse (2,3 %) et en Alberta (2,1 %). À l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, il semble plus difficile de pourvoir les postes qualifiés que les postes semi ou peu qualifiés, mais l'écart entre les deux se rétrécit.

Bien que la géographie et le secteur jouent un rôle, ce sont surtout les perspectives d'avenir, les plans de croissance, la taille de l'entreprise et les caractéristiques des emplois selon le type d'entreprise qui expliquent l'augmentation du taux de postes vacants. Le taux de postes vacants a aussi un impact important sur l'augmentation des salaires. Au 1^{er} trimestre de 2019, les entreprises ayant au moins un poste vacant prévoient une hausse moyenne globale des salaires de 2,2 %, contre 1,3 % en moyenne pour celles n'en ayant aucun.

Figure 1 : Taux de postes vacants

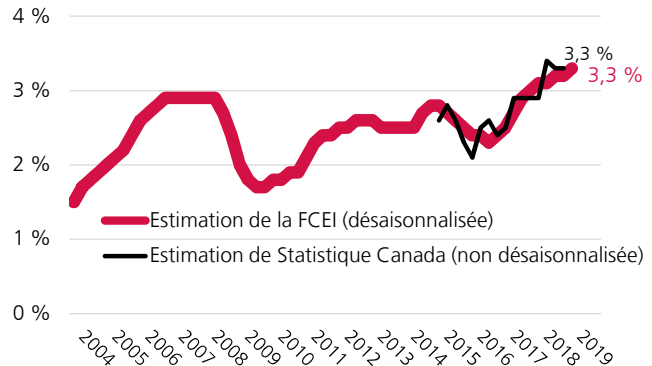


Figure 2 : Taux de postes vacants selon la taille de l'entreprise

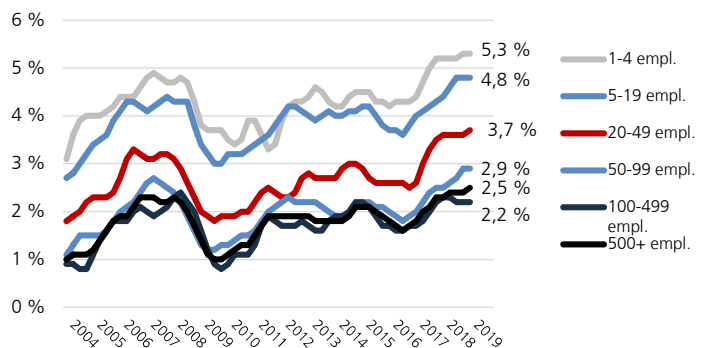


Figure 3 : Augmentation moyenne projetée, sur 12 mois, des salaires au sein des entreprises (avec postes vacants et sans poste vacant)

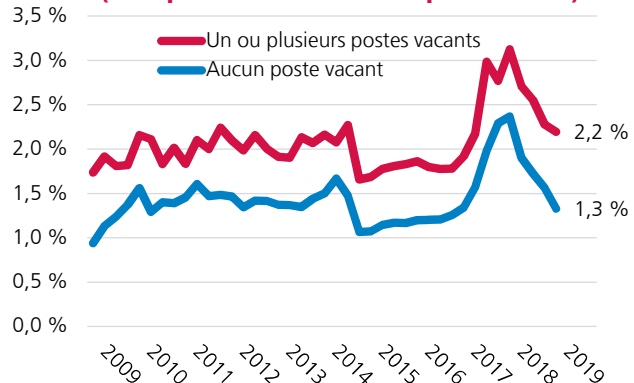


Tableau 1 : Postes vacants dans le secteur privé, par province, au T1 2019

	Taux*	Variation**	Nombre
Canada	3,3%	0,1%	434 500
Terre-Neuve-et-Labrador	1,9%	0,1%	2 800
Île-du-Prince-Édouard	1,8%	0,1%	900
Nouvelle-Écosse	2,3%	-0,1%	7 000
Nouveau-Brunswick	2,8%		6 600
Québec	4,1%	0,1%	120 800
Ontario	3,3%	0,1%	174 800
Manitoba	2,4%		10 400
Saskatchewan	2,3%	0,1%	8 000
Alberta	2,1%	-0,1%	33 800
Colombie-Britannique	3,6%	0,1%	69 400

*Nombre de postes vacants par rapport au nombre total de postes occupés et de postes vacants.

**Évolution du taux par rapport au trimestre précédent.

Figure 4 : Taux de postes vacants par province

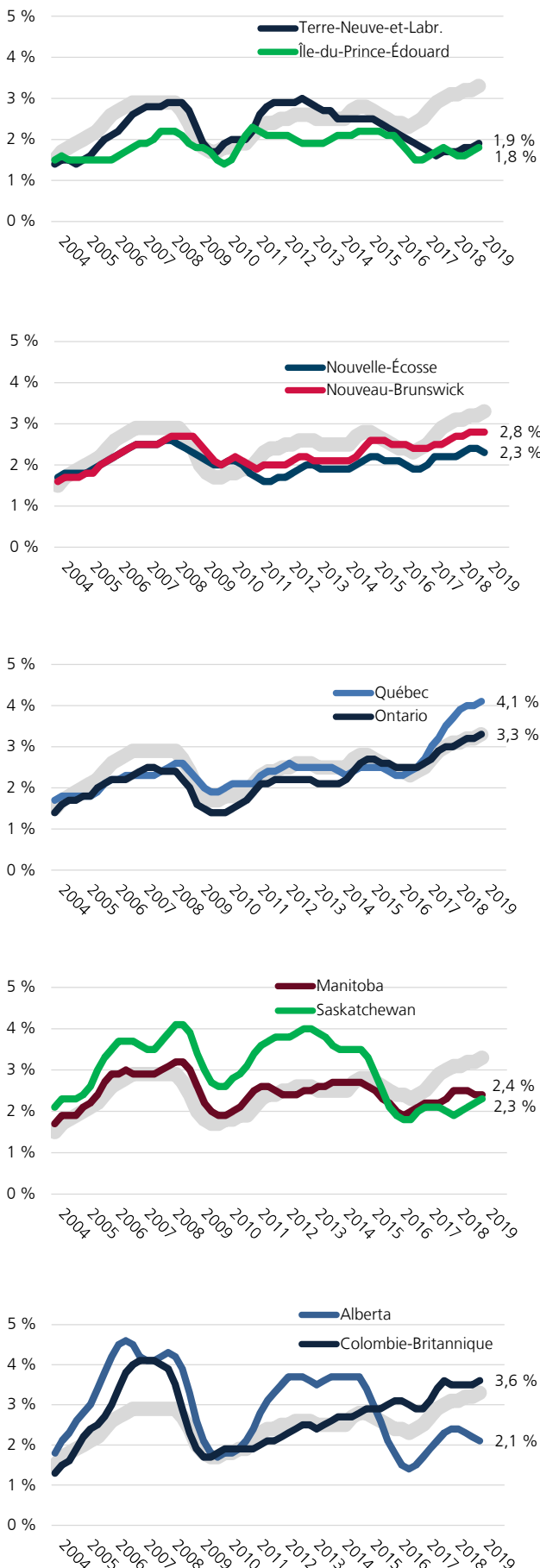


Figure 5 : Taux de postes vacants par industrie

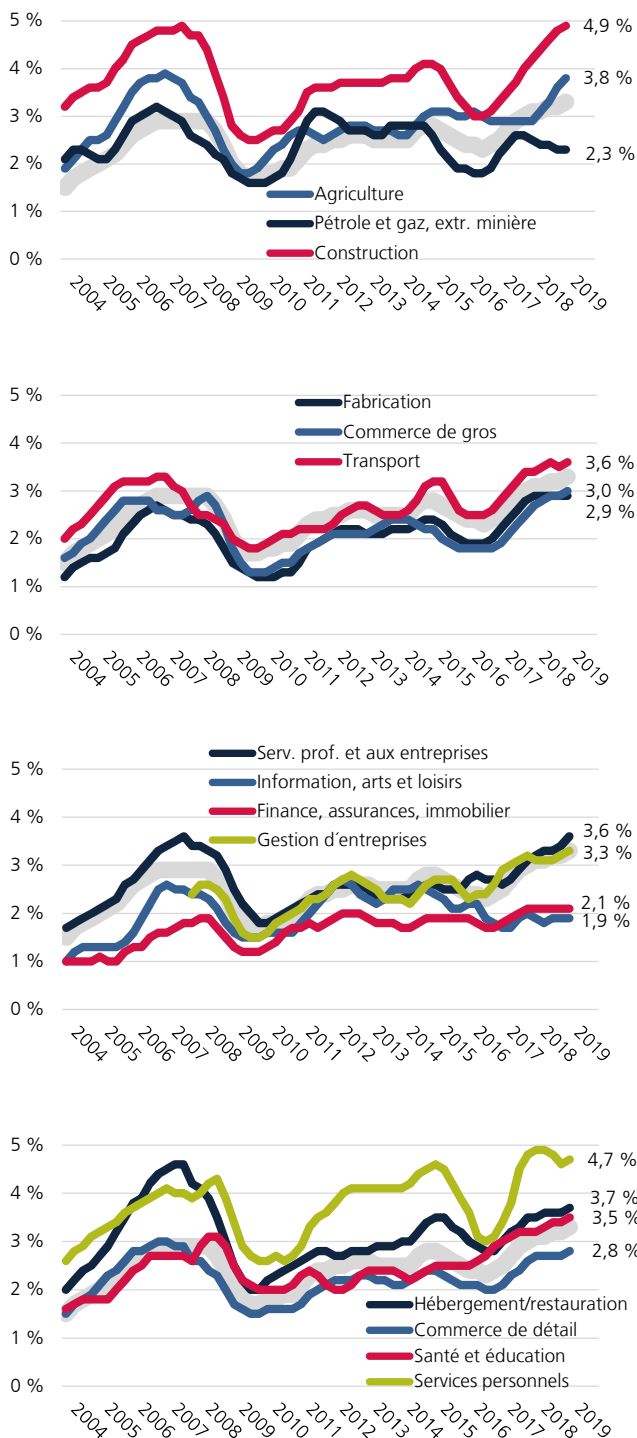
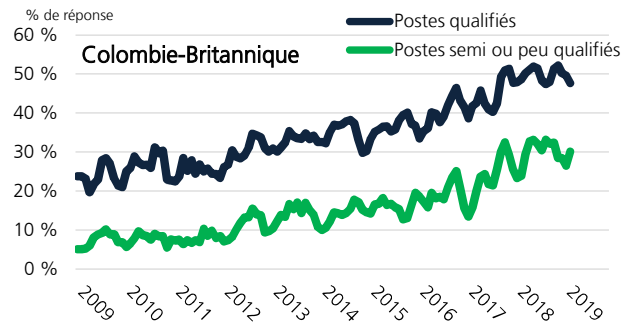
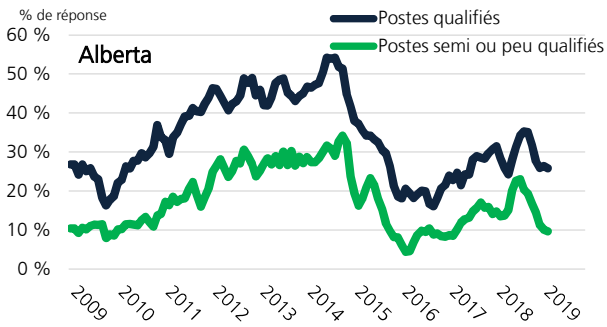
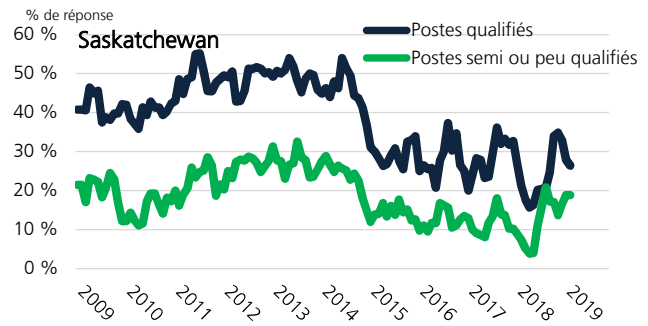
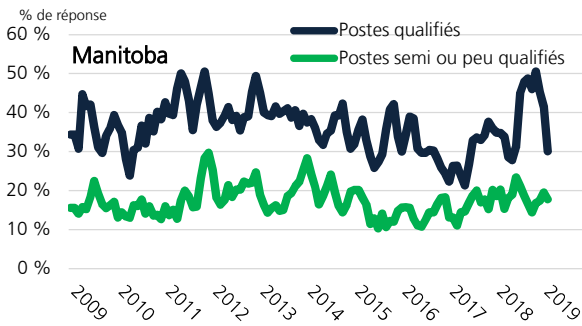
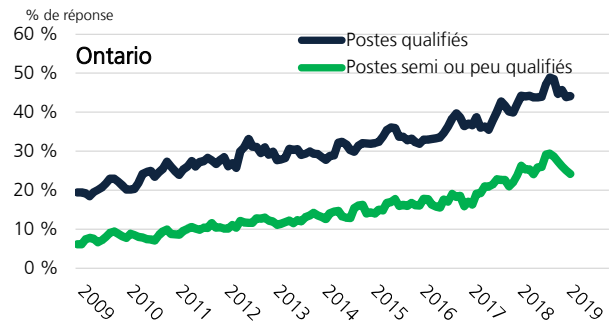
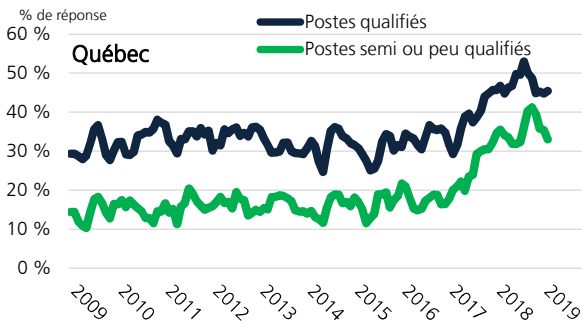
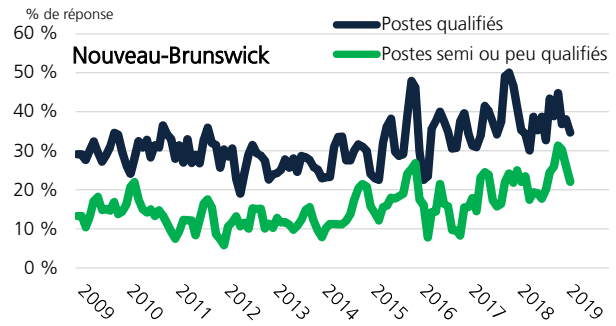
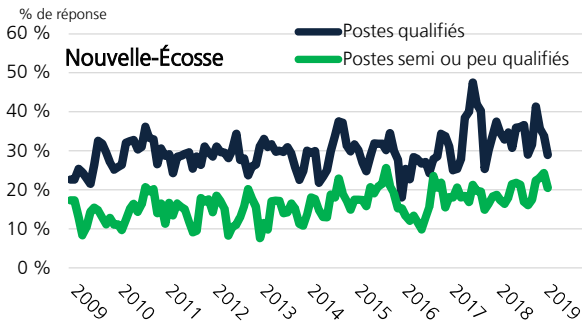
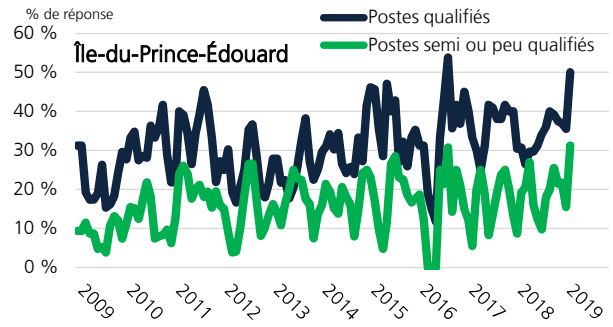
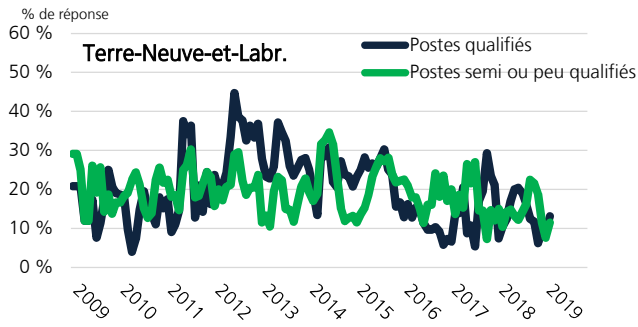


Figure 6: **Pénurie de main-d'œuvre par niveau de compétences (moyennes mobiles sur 3 mois)**



Remarques : Méthodologie et qualité des données

Les résultats actuels sont basés sur 2 376 réponses recueillies au tout dernier trimestre. Ils sont extraits du sondage de la FCEI *Les perspectives de votre entreprise*, réalisé tous les mois auprès d'un échantillon aléatoire stratifié de propriétaires-exploitants membres de la FCEI dont l'identité a été validée.

Dans le sondage, les répondants indiquent le nombre total d'employés qui travaillent à l'heure actuelle dans leur entreprise à temps plein et à temps partiel. Ils doivent aussi répondre à la question suivante : « Combien de postes sont vacants dans votre entreprise depuis au moins 4 mois parce que vous n'êtes pas en mesure de trouver des employés qualifiés? » L'absence de réponse est traitée comme une absence de postes vacants. Le taux de postes vacants correspond au nombre total de postes vacants divisé par la somme des postes occupés et des postes vacants. Le traitement des valeurs aberrantes repérées par une analyse de régression se fait en plafonnant ces postes vacants au 90^e percentile, selon les catégories de taille de l'entreprise.

Pour tenir compte des échantillons trimestriels de petite taille, les données relatives au groupe des employeurs de 500 employés ou plus sont imputées à l'aide des ratios historiques globaux par rapport aux autres catégories de tailles d'entreprise de 2004 à aujourd'hui. Les chiffres totaux des postes occupés et des postes vacants sont ensuite repondérés par province et par industrie selon les données trimestrielles extraites de *l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH) de Statistique Canada. Les postes occupés au sein du secteur agricole sont ajoutés et les postes occupés dans le secteur public sont soustraits sur la base des totalisations personnalisées de la FCEI qui sont tirées de *l'Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada.

Les séries de données de chaque composante sont désaisonnalisées et traduites en tendances à l'aide de la méthode x-12. Pour prendre en considération les points de données qui manquent à l'occasion, les données des provinces et des industries font l'objet d'un ajustement additionnel avant d'être désaisonnalisées, puis elles sont rajustées par la suite pour correspondre, au total, aux chiffres nationaux.

En raison de l'utilisation de moyennes mobiles centralisées et de la désaisonnalisation, les nouvelles données trimestrielles peuvent entraîner des révisions des estimations passées. C'est la raison pour laquelle les marges d'erreur statistiques déterminées de façon empirique qui accompagnent normalement les sondages ne s'appliquent pas.

Comparaison avec les estimations de postes vacants de Statistique Canada

Depuis le premier trimestre de 2015, la nouvelle *Enquête sur les postes vacants et les salaires*¹ (EPVS) de Statistique Canada fournit des estimations des taux de postes vacants au pays. Ces taux sont près de deux fois plus élevés que ceux tirés précédemment de *l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH). Les données initiales de l'EPVS sont à présent presque identiques aux données trimestrielles de la FCEI. Cela tient principalement au fait que les méthodologies utilisées sont plus comparables. Il faut souligner que Statistique Canada sonde maintenant les propriétaires d'entreprise et les responsables du recrutement dans les emplacements commerciaux, plutôt que les services de la paie des sièges sociaux. Les autres principales différences méthodologiques sont l'échantillon plus grand de l'EPVS et la désaisonnalisation des données de la FCEI.

1. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190325/dq190325a-fra.htm>