

DES
PERSONNES
SANS
EMPLOI



Rick Miner, Ph.D.
Février 2010

MINER

MANAGEMENT CONSULTANTS

www.minerandminer.ca

REMERCIEMENTS

Je veux d'abord remercier sincèrement tous mes collègues qui ont pris le temps de revoir les versions préliminaires de ce rapport. Je leur suis très reconnaissant d'avoir bien voulu formuler des commentaires critiques et constructifs qui ont beaucoup contribué à la forme et au contenu de la version finale. En raison de l'ampleur de leur collaboration, je tiens à mentionner deux d'entre eux de façon toute particulière. David Cameron m'a fourni une aide inestimable en matière de rédaction et de révision; pour rendre

compréhensibles des questions complexes et aider les lecteurs à comprendre la pertinence des résultats obtenus, il a un talent incroyable qui mérite d'être reconnu. Pour sa part, Suzanne Dwyer est une chercheuse exceptionnelle qui ne se contente pas de « découvrir des choses » : elle sait aussi créer des éléments visuels qui racontent une histoire et complètent ainsi les éléments textuels polis par David. Je ne saurais assez les remercier pour l'ampleur de leur contribution à ce travail.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Pendant que presque tous les pays du monde s'occupent, de façon tout à fait justifiée, de la récession actuelle, une crise démographique touchant le marché du travail menace d'ébranler les fondements mêmes de notre société et de notre économie.

LA CRISE RÉSULTE DE LA COMBINAISON DE DEUX TENDANCES TRÈS LOURDES : LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET L'ÉMERGENCE D'UNE ÉCONOMIE DU SAVOIR.

Notre population vieillit et, à mesure que les membres de la génération du baby-boom arriveront à l'âge habituel de la retraite, il se produira une baisse importante de la proportion de la population dans le groupe d'âge le plus actif (de 15 à 64 ans). D'après les données du ministère des Finances de l'Ontario, la pénurie projetée de travailleurs disponibles devrait augmenter d'au moins 200 000 d'ici 2031, mais la hausse pourrait atteindre jusqu'à 1,8 million de personnes, suivant les niveaux de croissance démographique. Même au cœur d'une récession, nous devons comprendre qu'une pénurie de main-d'œuvre se pointe à l'horizon.

Malheureusement, ce n'est là que la première de deux mauvaises nouvelles. En effet, en même temps que notre population vieillit, les besoins du marché du travail se transforment. Avec l'émergence de notre économie du savoir, la proportion de la population active qui aura besoin d'une forme quelconque d'études ou de formation après l'école secondaire va augmenter considérablement. D'après diverses prévisions concernant le Canada et les États-Unis, il apparaît que, d'ici 2031,

77 % des travailleurs devront avoir des titres de compétence de niveau postsecondaire (formation en apprentissage, industrielle, professionnelle, collégiale ou universitaire). À l'heure actuelle, cette proportion s'établit dans l'ensemble à environ 60 %, et elle dépasse à peine 66 % chez nos jeunes (de 25 à 34 ans).

Il nous faudra donc disposer d'une population active à la fois plus nombreuse et plus qualifiée. Pour y parvenir, il pourrait être utile de recourir à l'immigration pour accroître la taille de la population en accueillant un plus grand nombre de travailleurs qualifiés, mais cela ne réglerait pas le problème. La hausse des taux d'activité des groupes actuellement sous-représentés au sein de la population active est une autre option qu'il faut envisager, tout comme les moyens d'accélérer l'obtention de diplômes, d'augmenter la formation offerte par les employeurs, d'accroître les taux de littératie et de créer un système d'éducation plus unifié. Mais ce qui, à l'évidence, est le plus nécessaire est un changement dans l'attitude de notre société envers l'éducation postsecondaire. Nous devons accepter qu'une formation ou des études de niveau postsecondaire constituent un critère à remplir par toute la population ontarienne, sauf une faible minorité.

Sans mesures efficaces, nous pourrions voir dans l'avenir de grands nombres de travailleurs non qualifiés rechercher des emplois exigeant des compétences dont ils sont dépourvus, et de nombreux emplois sans personne pour les occuper. C'est maintenant qu'il faut agir. Pour garantir notre avenir, il nous faudra planifier, travailler avec ardeur, collaborer et prendre des décisions difficiles. Tout autre résultat serait simplement inacceptable.

DES PERSONNES SANS EMPLOI

DES EMPLOIS SANS PERSONNE

L'AVENIR DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN ONTARIO

L'une des transformations les plus importantes et spectaculaires jamais observées dans le système d'éducation de l'Ontario a commencé lorsque sont entrés à l'école les premiers membres de la génération du baby-boom, qui sont nés à partir de 1946 aux États-Unis et à compter de 1947 au Canada. Pendant environ 17 ans, de nouveaux baby-boomers ont continué d'arriver à l'école, puis leurs enfants (formant ce qu'on a appelé « l'écho » du baby-boom) ont fait augmenter à nouveau les effectifs scolaires. Cela n'a entraîné rien de moins qu'une mutation du système scolaire de la province : de nouvelles écoles ouvraient presque chaque jour, le programme des écoles secondaires a été revu de fond en comble, de nouvelles universités ont vu le jour, des établissements d'enseignement affiliés ont obtenu leur indépendance, et un système nouveau et unique de collèges communautaires a été mis sur pied. En 2011-2012, soit dans un peu plus d'un an, les premiers baby-boomers célébreront leur 65^e anniversaire; la plupart d'entre eux prendront leur retraite s'ils ne l'ont pas déjà fait, car l'attrait de la « Liberté 55 » s'est déjà fait sentir, particulièrement dans le secteur public.

Tout comme l'arrivée des baby-boomers a transformé le système d'éducation de l'Ontario, les retraites imminentes risquent de poser un défi non moins énorme à la province sur le plan des politiques publiques. Comme nous allons le montrer, l'Ontario et le reste du Canada – tout comme la plupart des pays développés – vont connaître une série de changements démographiques si profonds qu'ils pourraient ébranler les fondements mêmes de notre société et de notre économie, si des solutions adéquates ne sont pas mises au pont dans les meilleurs délais.

Certains pays ont déjà commencé à s'adapter pour affronter ces difficultés (EFMD, 2007), et l'Ontario et le Canada ne peuvent pas se permettre de se laisser distancer par eux.

Dans la présente étude, nous passons en revue ce que nous savons des changements démographiques qui s'annoncent, nous analysons les conséquences de ces changements sur la population active de l'Ontario et nous examinons une série de politiques possibles que le gouvernement, l'industrie et nos établissements d'enseignement postsecondaire devront envisager. De plus, nous mettons en évidence un défi urgent auquel notre système d'enseignement postsecondaire sera bientôt confronté et qui n'a pas encore été abordé dans les discussions relatives aux politiques publiques.

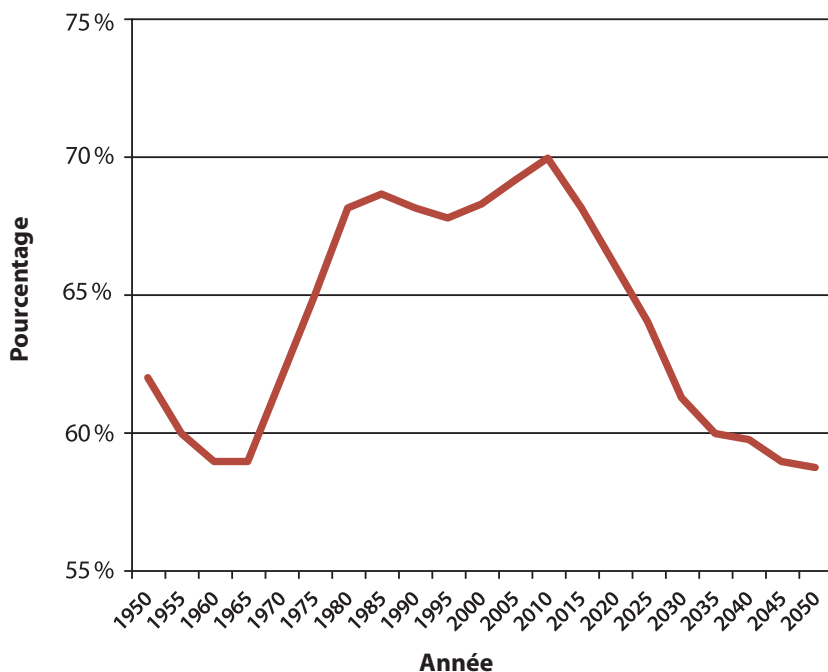
Avant de commencer notre analyse détaillée, un bref avertissement s'impose. À l'heure actuelle, il peut être compréhensible que le monde concentre son attention sur les perspectives d'une reprise économique après la récession qui vient de le frapper comme une calamité. Aussi compréhensible que cela puisse être, il serait vraiment malheureux que cela nous empêche de voir la réalité démographique qui nous attend très bientôt. Nous savons que l'économie se rétablira, et le plus tôt sera le mieux. Pourtant, si ce rétablissement se faisait attendre un peu, nous aurions peut-être un peu plus de temps pour faire face au changement démographique qui est droit devant nous. En fait, ce qu'il nous faut comprendre, c'est que si nous ne relevons pas le défi du vieillissement de la population, nous pourrions fort bien avoir réduit notre capacité d'accélérer la croissance économique.

NOTRE POPULATION VIEILLISSANTE

Commençons par faire face à ce que nous savons de l'incidence du vieillissement de la génération du baby-boom. La figure 1 (Barnett, 2007) est une

à la retraite (65 ans et plus). Ce n'est donc pas un hasard si la population en âge de travailler a commencé à augmenter en 1965, 19 ans après

Figure 1. Population âgée de 15 à 64 ans en pourcentage de la population totale du Canada



Source : Russell Barnett, Étude de la Banque du Canada, Été 2007, p. 7

représentation graphique de l'incidence passée et future du vieillissement de la population sur la population active de l'Ontario. La proportion de la population dans le groupe d'âge le plus actif (de 15 à 64 ans) est passée de moins de 60 % au milieu des années 1960 à près de 70 % en 1980 et, selon les projections, elle atteindra un sommet de 70 % en 2010-2011. Par la suite, cette proportion chutera de façon dramatique pour s'établir à 61 % en 2030, puis elle continuera à diminuer jusqu'à 59 % en 2050. Ces projections n'ont rien de magique : nous voyons simplement les nombreux baby-boomers de la province passer de l'enfance aux années de travail les plus productives (de 15 à 64 ans), puis accéder

la naissance des premiers baby-boomers, et si elle va commencer à diminuer en 2011, lorsque ces mêmes baby-boomers atteindront l'âge habituel de la retraite (65 ans).

Bien sûr, des projections ne sont pas des prédictions, et les circonstances pourraient changer. Pour une raison quelconque, le taux de natalité pourrait se mettre à augmenter. L'immigration pourrait aussi modifier la réalité démographique de l'Ontario. Toutefois, nous devons ne pas perdre de vue que l'immense majorité des personnes qui formeront la population active de l'Ontario en 2030 sont déjà nées et vivent maintenant parmi nous. Oui, les choses peuvent changer, mais

seulement jusqu'à un certain point. La structure de base de la population active de l'Ontario dans les décennies à venir est déjà en place, et elle ne saurait connaître que des changements limités si les politiques publiques ne sont pas modifiées du tout au tout.

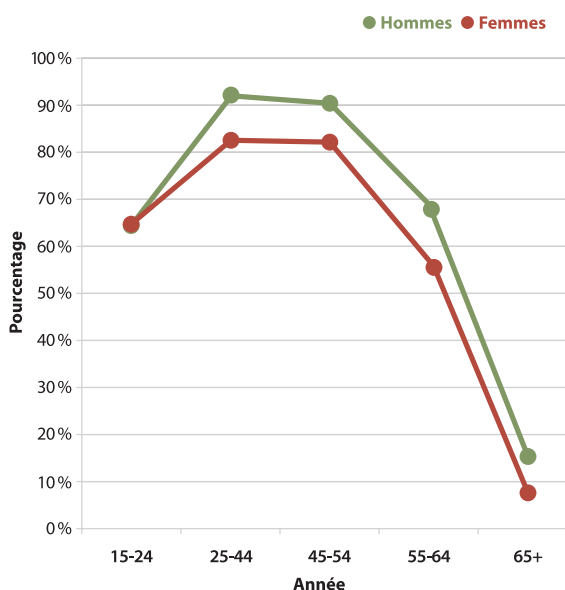
NOUS DEVONS FAIRE FACE AU FAIT QUE, MÊME SI LA POPULATION TOTALE DE L'ONTARIO ET DU CANADA CONTINUERA D'AUGMENTER, UNE GRANDE PARTIE DE CETTE CROISSANCE S'EFFECTUERA CHEZ LES PERSONNES DE 65 ANS ET PLUS. AUTREMENT DIT, IL Y AURA DE MOINS EN MOINS DE PERSONNES DANS LA POPULATION ACTIVE.

Pourtant, cette population active en baisse devra soutenir un nombre toujours plus grand de personnes qui s'attendent à recevoir les divers services dont elles auront besoin, dont certains deviendront très coûteux. Les frais associés aux soins de santé, aux pensions et à la sécurité de la vieillesse, par exemple, devront être assumés par une population active toujours moins nombreuse, et cette réalité aura des conséquences multiples. C'est un avenir qu'il nous faut prendre au sérieux et auquel nous devons nous préparer. La planification doit commencer non pas demain, mais dès aujourd'hui.

L'évolution démographique imminente entraînera une baisse continue du taux d'activité. D'après Dugan et Robidoux (1999, p. 49), «... le taux d'activité... continuera de diminuer graduellement sous les pressions à la baisse exercées par les changements démographiques. En 2015, il devrait se situer à environ 63 %...». Quelles seront les conséquences probables de cette baisse pour l'Ontario ?

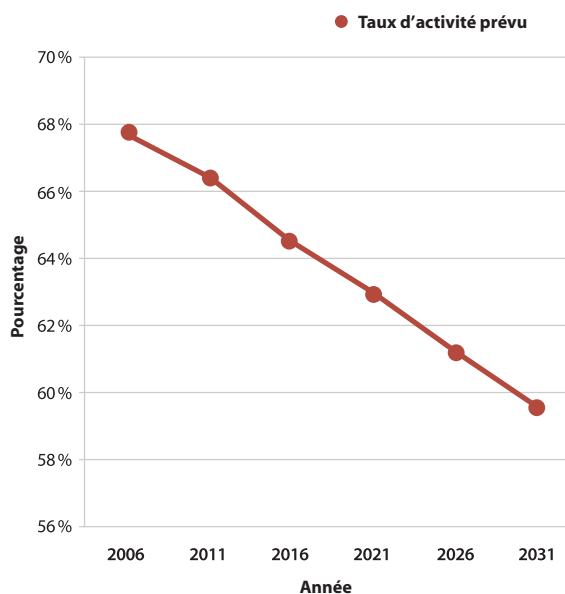
Il y a une dizaine d'années, lorsque ces changements démographiques ont été analysés pour le Canada, il en est résulté une projection suivant laquelle le taux d'activité diminuera de huit points de pourcentage. Les figures 2 et 3 présentent une analyse semblable pour l'Ontario, effectuée au moyen des données de 2008. Nous avons utilisé les taux d'activité actuels et calculé l'incidence de la projection relative au vieillissement de la population. Dans la figure 2 (Statistique Canada, 2009), nous voyons comment le taux d'activité varie suivant l'âge et le sexe. Les taux les plus élevés, tant chez les hommes que chez les femmes, sont observés entre 25 et 54 ans. À compter de 55 ans, ces taux diminuent considérablement pour s'établir, à l'âge historique de la retraite (65 ans ou plus), à un peu plus de 10 % chez les hommes et un peu moins de 10 % chez les femmes. Si les taux sont plus faibles chez les jeunes (de 15 à 24 ans), c'est simplement parce que ceux-ci sont encore nombreux à fréquenter l'école secondaire ou à être inscrits à un programme d'études postsecondaires. À l'évidence,

Figure 2. Taux d'activité en Ontario selon le sexe et l'âge, 2008



Source : Statistique Canada (2009)

Figure 3. Évolution du taux d'activité en Ontario, 2006 à 2031



Source : Produit à partir de données de Statistique Canada

le sexe est un facteur important, car les taux d'activité des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes. Dans la figure 3, nous avons utilisé la même approche pour calculer l'évolution projetée du taux d'activité en Ontario : ce taux, qui se situait à 68 % en 2006, devrait diminuer pour s'établir à un peu plus de 60 % en 2031.

Suivant cette approche, le taux d'activité en Ontario se révèle quelque peu supérieur à sa valeur calculée pour le Canada par Dugan et Robidoux (1999), mais cela peut s'expliquer par le fait que les taux d'activité en Ontario tendent effectivement à dépasser quelque peu la moyenne canadienne. Les deux analyses produisent essentiellement la même baisse projetée, qui s'établit à huit points de pourcentage.

Nous pouvons donc affirmer sans craindre de nous tromper que l'Ontario est sur le point de connaître une modification considérable de la structure de sa population active, à mesure que la population continuera de vieillir et qu'une

proportion toujours plus grande des gens atteindra l'âge habituel de la retraite. Ce qui est moins évident, c'est de déterminer l'incidence de ces changements sur la vie et le bien-être de la population. Créeront-ils des problèmes et, dans l'affirmative, quelle sera leur gravité et quand se produiront-ils? Pour nous faire une idée plus juste de ce que l'avenir nous réserve, nous avons besoin de savoir plus précisément quelle sera la composition de la population ontarienne et, en particulier, à quel niveau la population active devra se maintenir pour assurer notre viabilité économique. Heureusement, des projections établies par le gouvernement de l'Ontario répondent déjà à ces deux questions.

CONSÉQUENCES POUR LA POPULATION ACTIVE

Le ministère des Finances de l'Ontario (2008) a produit trois projections démographiques applicables aux années 2007 à 2031. Prévoyant respectivement une croissance forte, modérée et faible, ces trois projections reposaient sur des hypothèses différentes concernant les taux d'immigration et d'émigration, ainsi que les naissances et les décès. Par ailleurs, le ministère des Finances (2005) a également produit des estimations de la croissance de l'emploi jusqu'en 2025. Il faut souligner que, en 2009, le ministère des Finances a révisé ses estimations pour les années 2009 à 2012 afin de tenir compte des répercussions de la récession actuelle. Nous utilisons ici les estimations faites en 2005 parce que leur horizon est plus lointain et que les différences entre les deux séries ne sont pas significatives sur toute la période, même si les taux de chômage sont plus élevés à l'heure actuelle.

En nous fondant sur ces données, nous pouvons commencer à voir (figure 4) l'effet projeté des changements démographiques sur la population active de l'Ontario. La ligne bleue indique la population totale âgée de 15 ans et plus, d'après la projection de croissance modérée établie par le Ministère. Les trois lignes dans divers tons de rouge représentent les trois projections démographiques, que nous avons converties en estimations de l'offre sur le marché du travail ou de la disponibilité de travailleurs. Pour cela, nous avons appliqué les taux d'activité par groupe d'âge en 2008 aux trois estimations de la croissance de la population âgée de 15 ans et plus (croissance forte, modérée et faible). À ce stade, nous pouvons observer que la disponibilité des travailleurs est très sensible à la projection démographique utilisée. En 2031, suivant le taux de croissance forte, le nombre de travailleurs ontariens disponibles serait d'environ 9,1 millions, alors qu'il ne serait que de 8,4 millions avec le taux de croissance modéré et de 7,6 millions avec le taux de croissance faible.

Nous en arrivons maintenant à l'élément le plus révélateur de ce graphique. La ligne verte représente la demande projetée de travailleurs, d'après les projections de croissance de l'emploi du ministère des Finances (2005). Cette demande, qui s'établira à 7,6 millions de travailleurs en 2011, augmentera ensuite jusqu'à 9,5 millions en 2031. Ce qui ressort de ces projections, c'est que la demande sera supérieure à l'offre suivant les trois projections du nombre de travailleurs disponibles. Cela nous rappelle évidemment que la population vieillit, que les baby-boomers vont bientôt arriver à l'âge habituel de la retraite et que le taux d'activité ne pourra donc que baisser en Ontario.

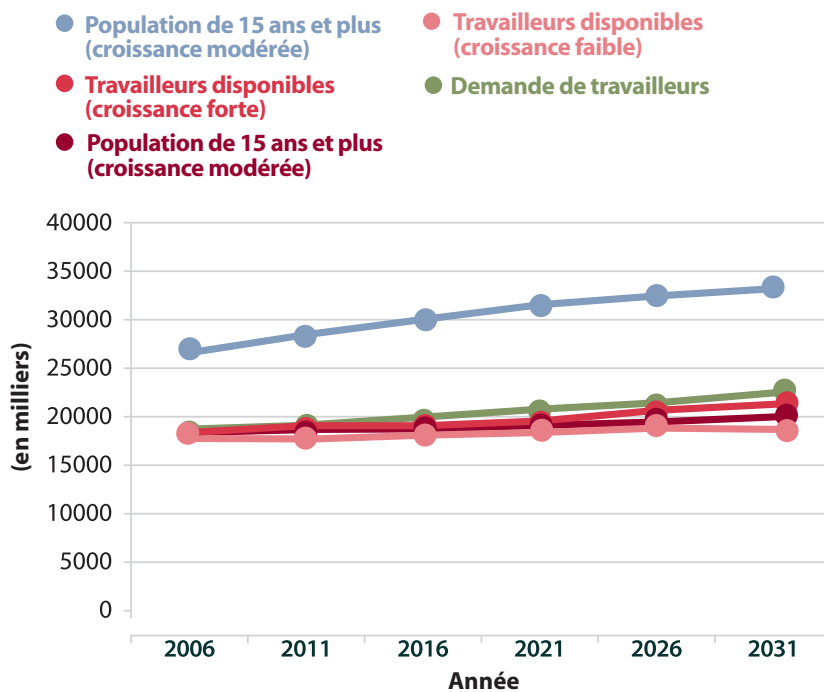
LE RÉSULTAT INÉVITABLE, SI RIEN N'EST FAIT POUR CHANGER LES CHOSES, EST QUE LA DEMANDE DÉPASSERA DE PLUS EN PLUS L'OFFRE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

Les mêmes données sont présentées sous un angle différent à la figure 5, qui illustre les pénuries de main-d'œuvre suivant les trois hypothèses de croissance de la population active. Dans le cas

d'une croissance forte, les répercussions seraient relativement modestes, du moins pendant les premières années : en 2011, la pénurie serait d'à peine 40 000 travailleurs. Elle passerait à plus de 250 000 travailleurs si l'hypothèse d'une croissance faible se réalisait, mais il serait probablement encore possible de gérer la situation. Toutefois, la situation change du tout au tout à mesure que nous avançons dans l'avenir et que les effets du vieillissement des baby-boomers se font sentir plus fortement. Ainsi, en 2021, l'hypothèse d'une croissance modérée se traduirait par une pénurie d'environ 600 000 emplois, qui passerait à 800 000 emplois en 2026 et franchirait la barre du million en 2031. Une forte croissance démographique réduirait considérablement cette projection, mais la pénurie de main-d'œuvre s'établirait encore à 300 000 emplois en 2031. Toutefois, une faible croissance démographique aurait des effets catastrophiques, l'écart entre l'offre et la demande dépassant 1,8 million d'emplois. Tous ces scénarios, et particulièrement ceux prévoyant une croissance démographique modérée ou faible, auraient des conséquences très sérieuses pour l'économie de l'Ontario, qui se feraient sentir pendant des années.

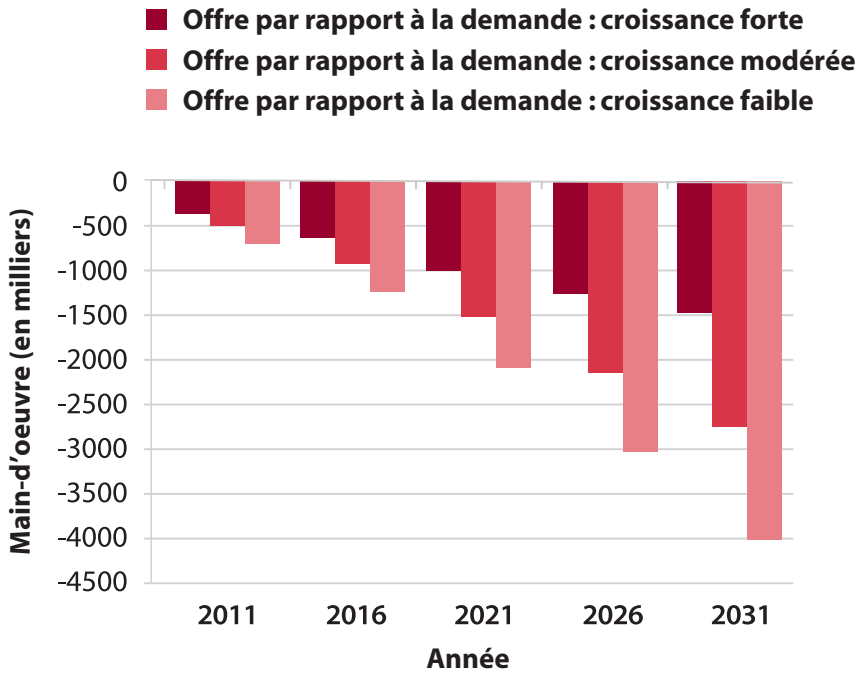
Nous connaissons donc maintenant la nature et l'ampleur du défi que posera l'arrivée à la retraite des baby-boomers vieillissants sur le plan de l'offre de travailleurs. Cette situation aura des conséquences difficiles pour la société et pour l'économie. Et ces difficultés seront aggravées par un autre phénomène qui se développe rapidement : l'émergence d'une économie du savoir, dans laquelle les travailleurs qualifiés seront particulièrement recherchés.

Figure 4. Projections de la population et du marché du travail en Ontario, 2006 – 2031



Source : Ministère des Finances de l'Ontario, 2005 et 2009

Figure 5. Offre et demande sur le marché du travail en Ontario selon trois projections démographiques : croissance forte, modérée et faible



L'ÉMERGENCE DE L'ÉCONOMIE DU SAVOIR

Jusqu'à présent, nous avons déterminé que la réussite à venir de l'économie ontarienne exigera une augmentation de la main-d'œuvre grâce à la croissance de la population, du taux d'activité ou de ces deux variables. La question qui se pose maintenant est de savoir de quel genre de main-d'œuvre il s'agira. Un examen détaillé des emplois réels qui seront nécessaires dans l'avenir dépasserait le cadre de notre analyse; d'ailleurs, beaucoup de ces emplois n'existent même pas pour le moment. Ce que nous savons, c'est que de plus en plus d'emplois exigeront des études ou une formation après l'école secondaire, qu'il s'agisse d'un apprentissage, d'un diplôme, d'un certificat, d'un titre de compétence industriel ou d'une qualification professionnelle. Pour simplifier le plus possible notre analyse, nous allons donc examiner toutes les formes d'études ou de formation de niveau postsecondaire qui produisent

des travailleurs qualifiés. De combien de travailleurs qualifiés l'Ontario aura-t-il besoin dans l'avenir?

En 2007, le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada a fixé ce qu'on pourrait considérer comme une exigence minimale en indiquant que « 65 % environ de tous les nouveaux emplois créés au cours des cinq prochaines années devraient exiger une forme quelconque d'études ou de formation de niveau postsecondaire » (Service Canada, 2007, p. 3). Une étude antérieure du gouvernement de la Colombie-Britannique plaçait la barre un peu plus haut : « D'après des prévisions relatives aux études et à la formation, ...les trois quarts (75 %) des emplois nouveaux et de remplacement... exigeront au moins des études postsecondaires ou une formation équivalente » (B.C. Ministry of Skills, Training and Education, 1997, p. 1). Une étude plus récente

menée en Colombie-Britannique estimait à 76,2 % la proportion de travailleurs qualifiés qui sera nécessaire dans l'avenir (B.C. Ministry of Advanced Education and Labour Market Development, 2009).

Aux États-Unis, une étude récente de l'administration Obama va dans le même sens, sans fournir de chiffres exacts : « En général, aux États-Unis, de plus en plus d'emplois exigeront des compétences supérieures en analyse et en interprétation, qu'on acquiert habituellement au cours d'études postsecondaires » (Executive Office of the President, Council of Economic Advisors, Juillet 2009, p. 21). Dans la même étude, on signalait également que : « Sans doute, certains des emplois qui connaîtront la croissance la plus rapide au cours de la prochaine décennie restent encore à découvrir... Par exemple, un quart des emplois (actuels)... recensés en 2003... ne figuraient même pas dans les codes professionnels du Bureau du recensement définis en 1967 » (p. 22).

En matière de prédictions, le futurologue Adam Gordon (2009) énumère 23 emplois qui n'existent pas encore mais seront créés au cours de la prochaine décennie, dont les suivants : nanomécanicien, gestionnaire du mieux-être des personnes âgées, chirurgien en augmentation de la mémoire, agent de contrôle des changements atmosphériques, manutentionnaire de données résiduelles, travailleur de réseaux sociaux et créateur d'image personnel. Il importe peu que ces emplois en particulier voient le jour ou non dans l'avenir : ce qui compte, c'est que ces emplois – ou d'autres qui leur ressemblent – demanderont plus qu'un diplôme d'études secondaires. N'oublions pas qu'il y a 20 ans, Internet n'existait pas.

Toujours aux États-Unis, Holzer et Lerman (2007) ont prédit que 78 % au moins des postes à pourvoir entre 2004 et 2014 exigeront des études ou une formation après l'école secondaire. Dans la même veine, la Lumina Foundation des États-Unis (2009, p. 2) a prédit que si les futurs travailleurs ne poursuivent pas leurs études, la pénurie d'adultes

CHEZ NOUS, LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO (2005) A CONCLU QUE 81 % DES NOUVEAUX EMPLOIS CRÉÉS DANS LA PROVINCE ENTRE 1996 ET 2001 EXIGEAIENT UNE FORMATION EN GESTION, UNE FORMATION D'APPRENTI OU UN DIPLÔME COLLÉGIAL OU UNIVERSITAIRE.

ayant fait des études postsecondaires atteindra 16 millions de personnes en Amérique en 2025.

Ce qui est vraiment stupéfiant, c'est que ces études, même si elles diffèrent quant aux détails de leurs analyses, en arrivent toutes aux mêmes conclusions quant à la nature et à l'orientation des changements qui sont en cours et devraient se poursuivre, sinon s'accélérer. Ces études révèlent aussi qu'il y a en fait deux types de « nouveaux » emplois qui seront créés. Le premier type correspond aux emplois dont parle Adam Gordon, qui n'ont pas d'équivalent dans les codes professionnels des États-Unis : ce sont vraiment de nouveaux emplois, qui n'existaient pas auparavant. Le deuxième type se compose d'emplois qui ont tellement changé au fil du temps qu'on est en droit de les considérer comme de nouveaux emplois – même s'ils peuvent encore porter le même nom – parce que le travail à accomplir ou la formation requise sont très différents. On estime qu'un emploi se transforme à peu près tous les 15 ans. Au bout de cette période, un emploi qui pouvait être occupé par un travailleur non qualifié peut exiger une formation professionnelle en raison de changements technologiques, de l'augmentation des responsabilités qui s'y rattachent ou de l'adoption de processus ou de systèmes différents.

Tout cela ne fait que confirmer que nous aurons besoin de travailleurs qui auront poursuivi leurs études et reçu une formation plus poussée. Ce que nous devons faire maintenant, c'est de quantifier ce besoin. Quelle proportion de la population active devra être qualifiée, et quelle proportion pourra rester non qualifiée? Quelles hypothèses pouvons-nous raisonnablement formuler concernant les besoins futurs en compétences de l'Ontario?

LES BESOINS FUTURS EN COMPÉTENCES DE L'ONTARIO

Commençons par utiliser la plus prudente des projections concernant les besoins du Canada en main-d'œuvre qualifiée : il s'agit de celle de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (Service Canada, 2007), selon laquelle 65 % des nouveaux emplois feront appel à des travailleurs qualifiés. Comme toutes les autres prédictions sont plus élevées, certaines par une grande marge, nous présumons que ce taux passera à 70 % en 2011, puis qu'il augmentera de 0,5 point de pourcentage par année pour atteindre 80 % en 2031. Même dans ce cas, le taux prévu pour 2031 est inférieur à la conclusion du ministère de l'Éducation de l'Ontario, et il ne dépasse qu'un peu les prédictions faites par la Colombie-Britannique et les États-Unis, qui s'appliquaient beaucoup moins loin dans l'avenir. Ces projections, qui semblent donc très prudentes, sont présentées à la première ligne du tableau 1 ci-dessous.

conque d'études postsecondaires... » (2009, p. 113). Le Canada présentait ainsi un taux de scolarité parmi les plus élevés dans le monde. Fait encore plus impressionnant, 66,6 % des personnes âgées de 25 à 34 ans avaient atteint ce niveau de scolarité (CCA, 2009, p. 119). Norrie et Lin (2009) proposent que, avec un groupe encore plus jeune (de 20 à 24 ans), la proportion pourrait atteindre 70 %, en supposant que tous les étudiants obtiennent leurs titres de compétence. Une estimation se situant dans la moitié supérieure de la tranche des 60 % semble donc raisonnable. Compte tenu de cela, il est également raisonnable de postuler que l'incidence d'une population active plus jeune et plus scolarisée se fera sentir dans l'ensemble de la population, ce qui fera augmenter le niveau global de scolarité et de formation, même si nous ne faisons rien de plus. D'après ces hypothèses, nous pouvons supposer que 66 % des travailleurs auront

Tableau 1. Hypothèses concernant la main-d'œuvre qualifiée

	2006	2011	2016	2021	2026	2031
Besoins en main- d'œuvre qualifiée	65,0 %	70,0 %	72,5 %	75,0 %	77,5 %	80,0 %
Travailleurs qualifiés disponibles	60,0 %	62,0 %	63,0 %	64,0 %	65,0 %	66,0 %
Besoins globaux en main-d'œuvre qualifiée	60,0 %	66,9 %	70,2 %	74,5 %	76,6 %	77,1 %

La deuxième ligne du tableau 1 montre la proportion actuelle et projetée des travailleurs qualifiés. En se fondant sur les données du recensement canadien de 2006, le Conseil canadien sur l'apprentissage (CCA) a conclu que 6 Canadiens sur 10 (soit 60 % des Canadiens et Canadiennes ayant de 25 à 64 ans) «... étaient titulaires d'un diplôme quel-

un titre de compétence de niveau postsecondaire en 2031.

Nous pouvons alors calculer la troisième ligne du tableau, qui est une estimation de la proportion de travailleurs qualifiés dont nous aurons besoin. Cette ligne combine les deux précédentes et se fonde sur l'hypothèse que la plupart des nouveaux

emplois seront occupés par des travailleurs qualifiés mais qu'un certain nombre de travailleurs non qualifiés seront toujours nécessaires. Ainsi, en 2031, environ 77 % des travailleurs devraient avoir des études ou une formation de niveau postsecondaire.

Ce qu'il faut évidemment nous demander maintenant, c'est s'il y a équilibre entre la demande projetée de travailleurs qualifiés et l'offre projetée, ou s'il y a un déséquilibre, quelle en est l'ampleur et dans quel sens il s'exerce.

L'OFFRE ET LA DEMANDE : UN DÉSÉQUILIBRE PRÉVISIBLE

Pour répondre à ces questions, nous devons séparer les projections relatives aux travailleurs qualifiés et non qualifiés. Nous procédons en combinant les trois scénarios de croissance démographique (forte, modérée et faible) fournis par le ministère des Finances de l'Ontario (2005) avec les besoins en compétences figurant au tableau 1. Au moyen de ces données, nous pouvons calculer de combien de travailleurs qualifiés et non qualifiés nous aurons besoin jusqu'en 2031. La figure 6 montre les résultats de cette analyse pour le scénario de croissance modérée, et la figure 7 pour le scénario de forte croissance.

Dans les deux graphiques, les barres rouges représentent la pénurie (au-dessous de la ligne) ou l'excédent (au-dessus de la ligne) pour l'ensemble de la population active. Ces résultats sont les mêmes qui ont déjà été présentés à la figure 5. Les barres mauves représentent la pénurie ou l'excédent de travailleurs qualifiés, et les barres vertes en font autant pour les travailleurs non qualifiés. Nous voyons clairement que le problème prend une nouvelle dimension, qui est beaucoup plus complexe et alarmante.

Figure 6. Équilibre de la population active de l'Ontario : croissance démographique modérée

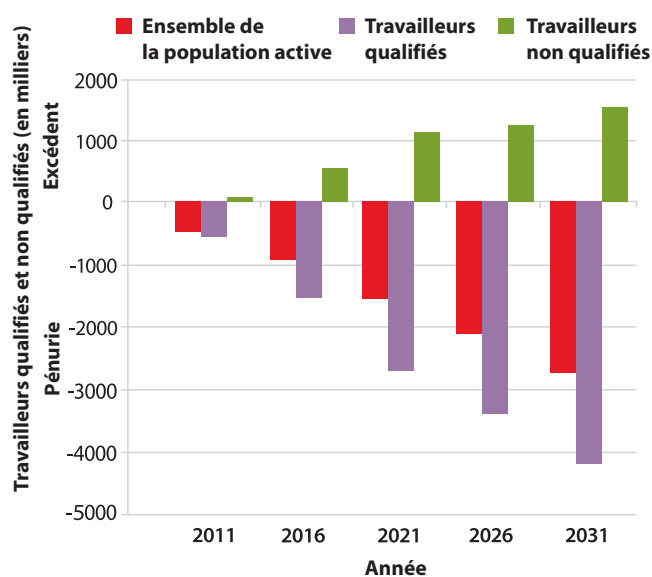
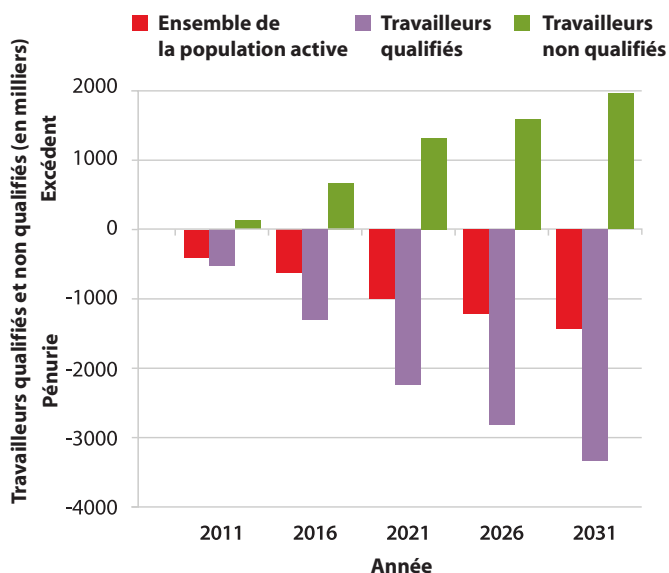


Figure 7. Équilibre de la population active de l'Ontario : croissance démographique forte



UNE PÉNURIE EN PLEIN EXCÉDENT

SI NOUS NE PRENONS PAS DE MESURES EFFICACES POUR ACCROÎTRE LA PROPORTION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS DANS NOTRE ÉCONOMIE, NOUS POURRIONS VOIR DANS L'AVENIR DE GRANDS NOMBRES DE TRAVAILLEURS NON QUALIFIÉS RECHERCHER DES EMPLOIS EXIGEANT DES COMPÉTENCES DONT ILS SONT DÉPOURVUS.

Cette situation découle clairement de la combinaison des tendances actuelles en éducation et en formation et de l'évolution vers une économie du savoir.

Si nous considérons le scénario de croissance démographique modérée illustré à la figure 6, nous voyons qu'en 2016, près de 450 000 travailleurs non qualifiés (barre verte) ne pourront pas accéder aux postes de travailleurs qualifiés qui seront disponibles. Et si rien n'est fait pour remédier à la situation, ce chiffre grimpera jusqu'à 700 000 dans les années suivantes. En même temps, dès 2011, nous aurons environ 500 000 postes vacants pour des travailleurs qualifiés (barre mauve), et ce chiffre augmentera de façon quasi exponentielle pour s'établir à plus de 1 million en 2021 et à près de 2 millions en 2031. Une fois de plus, si nous continuons de suivre notre trajectoire actuelle et que la population connaît une croissance modérée, nous allons nous retrouver dans une situation où de très nombreuses personnes chercheront un emploi mais ne pourront en trouver un, faute d'avoir les compétences requises. Par ailleurs, exactement au même moment, un nombre toujours plus grand d'emplois resteront vacants, faute de travailleurs qualifiés pour les occuper. Cette situation a récemment été mise en lumière dans un article de la Presse canadienne (Kelley, 2009), au sujet d'entreprises de haute technologie de Waterloo (Ontario) qui, en pleine récession, n'arrivaient pas à pourvoir certains postes.

À première vue, la situation illustrée à la figure 7 et fondée sur une croissance démographique forte pourrait sembler un peu plus facile à gérer, étant donné le niveau inférieur des pénuries prévues pour l'ensemble de la population active (barre rouge). Mais à y regarder de plus près, les choses risquent de n'être pas aussi simples, car le nombre de travailleurs non qualifiés à la recherche d'un emploi est beaucoup plus élevé. Les conséquences d'une telle situation pour la société sont à peine imaginables. Pour ce qui est des résultats fondés sur un scénario de faible croissance démographique, nous n'en faisons pas état pour la simple raison qu'ils sont alarmants à un point inacceptable.

Ce que montrent ces données, c'est que nous avons deux défis à relever simultanément. D'une part, nous devons trouver des moyens d'accroître le taux d'activité ou la population active de l'Ontario afin de compenser les effets du départ à la retraite des baby-boomers. D'autre part, il nous faut découvrir des façons d'accroître le niveau de qualification des travailleurs afin de nous adapter à une économie davantage axée sur le savoir. Pouvons-nous y parvenir? Commençons à chercher des solutions en examinant certaines des options qui peuvent être envisagées.

Si nous voulons relever les défis auxquels fait face l'Ontario, nous devons envisager la situation de deux façons. La première consiste à trouver des moyens d'accroître la population active, et la seconde à augmenter la proportion des travailleurs qualifiés au sein de la population active. Bien entendu, ces deux points de vue ne s'excluent pas mutuellement. Examinons d'abord comment nous pouvons accroître la population active de l'Ontario.

LA RECHERCHE DE SOLUTIONS : ACCROÎTRE NOTRE POPULATION ACTIVE

UNE HAUSSE DE L'IMMIGRATION A SOUVENT ÉTÉ PRÉSENTÉE COMME UN MOYEN D'ACCROÎTRE LE NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEURS. LE FAIT DE HAUSSER CONSIDÉRABLEMENT LE NOMBRE DE NÉO-CANADIENS POURRAIT ATTÉNUER LE PROBLÈME, MAIS SEULEMENT SI CES PERSONNES AVAIENT LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES.

Toutefois, l'expérience nous révèle quelques limites très réelles de cette stratégie éventuelle. En premier lieu, il est souvent difficile pour les immigrants de faire reconnaître que leurs titres de compétence étrangers satisfont aux normes canadiennes. Les compétences linguistiques peuvent être un obstacle, tout comme la difficulté d'acquérir une expérience de travail valable au Canada. En fait, les raisons pour lesquelles de nombreux immigrants ont de la difficulté à accéder à un emploi productif ont beaucoup à voir avec la question même que nous essayons de régler, soit l'évolution vers une économie du savoir. Dans le passé, des immigrants solides, en santé et prêts à travailler fort pouvaient trouver un emploi, même s'il n'était pas d'un niveau correspondant à leurs compétences. Or, à l'heure actuelle, ces emplois sont en voie de disparition. On accorde beaucoup d'importance au savoir, et c'est en raison de leurs études et de leur formation que beaucoup de personnes ont été recrutées ou

encouragées à venir au Canada. Toutefois, nos propres institutions font obstacle à leur intégration.

Le tableau 2 fait ressortir ce problème. Les données de 2007 (Statistique Canada, 2008a) sur les travailleurs dans le groupe d'âge le plus actif (de 25 à 54 ans) montrent clairement que, sur le plan de l'emploi, les immigrants ne s'en tirent pas aussi bien que les Canadiens nés au pays. En moyenne, 88 % de tous les Canadiens font partie de la population active, mais ce taux n'atteint pas 75 % dans le cas des immigrants récents. Même quand ils sont au Canada depuis 10 ans ou plus, les immigrants établis ont un taux d'activité un peu inférieur à celui des Canadiens nés au pays. La conclusion est donc claire : si nous nous contentons de recruter plus d'immigrants comme nous le faisons actuellement, cela ne règlera pas notre problème. Pour qu'une immigration accrue contribue à la hausse du taux d'activité global au Canada, les immigrants admis devraient avoir des titres de compétence, des diplômes, des compétences linguistiques et une expérience de travail qui soient reconnus beaucoup plus facilement, de sorte qu'ils n'aient à acquérir pratiquement aucune qualification additionnelle. De plus, il faudrait que les immigrants soient plus jeunes, de sorte qu'ils fassent partie de la population active plus longtemps. Un autre facteur à prendre en considération est que nous ne serons pas le seul pays ou la seule province à vouloir attirer des travailleurs.

Tableau 2. Taux d'activité des immigrants et des Ontariens âgés de 25 à 54 ans

	Canadian ¹	Immigrant ²		
		Très récents	Récents	Établis
Taux d'activité	88,2 %	74,8 %	83,1 %	87,0 %

¹ Nés au Canada. ² Très récents : 5 ans ou moins; récents : de 5 à 10 ans; établis : 10 ans ou plus. Source : Statistique Canada, 2008a

Une deuxième façon d'accroître la population active pourrait être d'augmenter le taux d'activité au sein des groupes actuellement sous-représentés, dont les plus importants sont les Autochtones, les femmes et les personnes handicapées.

La hausse du taux d'activité des femmes a été l'un des phénomènes sociaux les plus profonds des dernières années. En 1976, seulement 59,2 % des femmes âgées de 24 à 44 ans faisaient partie de la population active, et le taux d'activité n'était que de

Tableau 3. Taux d'activité des Autochtones en Ontario¹

Population			
Âge (ans)	Population totale ²	Population autochtone	Différence
15 - 24	65,2 %	57,0 %	8,2% points de pourcentage
25 - 54	85,6 %	77,1 %	8,5 % points de pourcentage
55 - 64	61,5 %	50,3 %	11,2 % points de pourcentage

¹ Extrait de Statistique Canada, données du recensement de 2006, publication no 97-559-XCB2006008.

² Y compris la population autochtone, ce qui réduit la différence.

Le tableau 3 (Statistique Canada, 2008b) montre que, sans égard à l'âge, le taux d'activité des Autochtones est largement inférieur à celui du reste de la population : l'écart varie de 8 à 11 points de pourcentage selon les groupes d'âge comparés. Il pourrait s'agir d'une source importante de travailleurs additionnels, surtout que la population autochtone augmente plus vite que la population en général.

Les personnes handicapées sont un autre groupe actuellement sous-représenté au sein de la population active. D'après les données du recensement de 2006, le taux d'activité des personnes handicapées de 15 à 64 ans n'était que de 54,9 %, alors qu'il s'élevait à 77,3 % pour tous les autres Ontariens, ce qui représente une différence de 22,4 points de pourcentage. Il y a clairement place à amélioration à ce chapitre. Les taux varient largement selon le type de handicap. Par exemple, voici les taux d'activité calculés par Statistique Canada (2008c) pour diverses incapacités : déficience auditive : 64,1 %; déficience visuelle, 49,9 %; apprentissage, 47,6 %; développement : 32,7 %; mobilité : 53,6 %; mémoire : 40,2 %; agilité : 52,8 %; psychologique : 45,2 %.

53,1 % chez les femmes de 45 à 54 ans. Or, en 2008, ces taux avaient augmenté jusqu'à 82,2 % et 81,9 % respectivement. Il s'agit là d'un changement vraiment remarquable du comportement économique et social, qui a beaucoup contribué à la réussite globale de la province. Mais si nous revenons à la figure 2, nous devons constater que le taux d'activité des femmes est encore inférieur à celui des hommes dans tous les groupes d'âge. À l'évidence, ce taux peut encore augmenter.

Manifestement, le fait de hausser le taux d'activité des groupes actuellement sous-représentés pourrait au moins contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre à venir, même s'il ne réglait pas entièrement le problème. Comme l'a dit Dale Kirby (2009, p. 1) : « Face à la réalité démographique du vieillissement de la population et de la baisse des effectifs des écoles secondaires, le Canada doit se préoccuper d'accroître le niveau d'instruction au sein des groupes désavantagés et sous-représentés, afin de faire face à des difficultés croissantes sur le plan social et économique ».

Les jeunes représentent une autre source potentielle de travailleurs additionnels. Si nous pouvions modifier notre système d'éducation pour

que les étudiants obtiennent leur diplôme plus rapidement – sans pour autant compromettre la qualité de leur éducation ou de leur formation –, nous ferions en sorte qu’ils se joignent plus rapidement à la population active. Il faut reconnaître que cette option est controversée, mais elle mérite au moins d’être envisagée. Comment pourrait-on s’y prendre?

La structure actuelle de nos écoles secondaires et de la plupart de nos programmes d’enseignement postsecondaire remonte à un lointain passé agricole, lorsque les élèves quittaient l’école pendant l’été pour prêter main-forte à la ferme. De nos jours, on justifie souvent ce modèle - deux semestres aux études et l’été à l’extérieur - par la nécessité où se trouvent les étudiants d’obtenir un emploi d’été pour aider à payer leurs frais de scolarité de la prochaine année universitaire. Pourtant, si les jeunes universitaires, par exemple, étudiaient pendant deux étés, ils pourraient obtenir leur diplôme et entrer sur le marché du travail un an plus tôt. Naturellement, des coûts seraient associés à un tel programme accéléré, qui permettrait toutefois aussi de réaliser des économies. Il faudrait notamment modifier notre système d’aide financière aux étudiants, comme le recommandait la Fondation canadienne des bourses d’études du millénaire (Berger, Motte et Parkin, 2009), pour éviter d’accroître l’endettement des étudiants et pour attirer des étudiants provenant de groupes socioéconomiques moins bien nantis. De plus, il faudrait modifier le mode de rémunération et la répartition de la charge de travail des enseignants pour faciliter le fonctionnement des universités sur toute l’année. Toutefois, les économies découlant d’un rendement accru pourraient aussi être considérables. Cette idée mérite au moins qu’on l’étudie davantage.

De même, le rendement du système d’éducation postsecondaire pourrait être amélioré si les divers

intervenants collaboraient plus étroitement dans l’intérêt des étudiants. Ainsi, obtenir un transfert de crédits peut se révéler un véritable cauchemar pour un étudiant qui veut ou doit passer d’une université à une autre ou d’un collège à une université (ou vice-versa). L’Ontario en particulier a beaucoup d’améliorations à apporter à cet égard. Le résultat de tout cela est que les étudiants prennent souvent beaucoup plus de temps qu’il ne serait nécessaire pour obtenir le diplôme du programme qu’ils finissent par choisir, parce que leurs acquis n’ont pas été reconnus de façon juste et efficace.

Une autre possibilité serait d’accroître le nombre de programmes conjoints entre les collèges et les universités. On observe récemment une tendance intéressante suivant laquelle les collèges de l’Ontario deviennent des « écoles complémentaires » pour les diplômés de programmes universitaires d’une durée de quatre ans. En effet, il est de plus en plus fréquent que des étudiants qui détiennent un diplôme universitaire s’inscrivent à un programme d’une durée d’un ou deux ans pour obtenir un certificat ou un diplôme d’un collège. Nous ne considérons pas que des arrangements de ce genre représentent un gaspillage qu’il faudrait éviter. Bien au contraire, ils montrent que les étudiants reconnaissent qu’un programme purement scolaire ne suffit pas toujours et qu’il faut aussi avoir des compétences qui préparent à un emploi. Ce qui serait souhaitable, c’est que cette acquisition de compétences pratiques soit intégrée aux programmes universitaires, ce qui éviterait aux jeunes de rester aux études une ou deux années de plus avant de trouver un emploi. Aux États-Unis, on discute à nouveau de la possibilité de rétablir l’ancien baccalauréat d’une durée de trois ans (Goldstein, 2009). La combinaison d’un tel programme avec un programme collégial d’acquisition de compétences pourrait être une option à envisager.

Il faut également améliorer les relations entre les écoles secondaires et les collèges et universités. D'après des données comparatives remontant à il y a quelques années, les taux d'obtention du diplôme d'études secondaires vont d'un peu moins de 70 % à environ 75 % et ce, depuis un certain temps (King, 2009). Des données récentes font état d'un taux de 77 %, qui s'applique toutefois aux élèves qui mettent cinq ans à compléter leurs études secondaires; pour ceux qui y mettent quatre ans, le taux est de 69 %. Ce taux d'attrition élevé est attribuable au fait que les élèves ne s'engagent pas vraiment dans leur apprentissage (Willms, Friesen et Milton, 2009) et n'en voient pas l'utilité pour leur vie future. N'y aurait-il pas des moyens d'amener les divers intervenants à collaborer plus efficacement dans l'intérêt des étudiants, de façon à réduire, sinon à éliminer, le cloisonnement actuel des diverses composantes du système scolaire ? L'objectif à atteindre serait que la transition d'une composante à une autre se fasse avec le plus de continuité possible. Parmi les possibilités à envisager, on compte notamment la création de programmes conjoints, des échanges d'enseignants ainsi que la reconnaissance des acquis. Ce qu'il nous faut reconnaître, c'est que les décrocheurs risquent beaucoup plus que les autres élèves de se retrouver en chômage. Beaucoup d'entre eux finiront par revenir aux études, que ce soit à l'école secondaire, au collège ou à l'université, mais, entre temps, ils auront perdu un temps précieux et l'économie se sera passée de compétences utiles.

Un moyen évident d'accroître la participation au marché du travail consisterait naturellement à s'attaquer à la cause même du problème, soit la retraite imminente des baby-boomers. Si nous revenons à la figure 2, il est évident que les taux d'activité commencent à diminuer dans le groupe d'âge de 55 à 64 ans pour tomber pratiquement à zéro après l'âge de 65 ans. Or, étant donné la

croissance constante de ce groupe, même de faibles augmentations des taux d'activité pourraient avoir un effet très substantiel sur l'offre de travailleurs. Par exemple, si le taux d'activité augmentait de seulement 5 points de pourcentage et passait de 62,6 % à 67,6 % chez les personnes âgées de 55 à 64 ans et de 9,5 % à 14,5 % chez les 65 ans et plus, 173 750 personnes s'ajouteraient alors à la population active. Bien sûr, le tout sera de trouver le moyen d'y arriver sans recourir à des mesures draconiennes. Des changements du régime fiscal y parviendraient peut-être, ou encore un régime de transition progressive à la retraite qui permettrait aux gens d'avoir davantage de loisirs sans pourtant quitter complètement la population active. Des programmes de mentorat pourraient éventuellement faciliter le transfert graduel des compétences à la jeune génération. Des programmes d'entrepreneuriat ne pourraient-ils pas faciliter l'avènement d'une toute nouvelle génération d'entrepreneurs qui auraient la liberté de travailler selon leur propre horaire? Serait-il utile de rendre illégale la discrimination fondée sur l'âge ? Pourrait-on modifier les régimes de pension ?

Ces idées ne sont pas toutes réalisables ni même acceptables, mais leur liste est assez longue pour que nous puissions raisonnablement postuler que nous sommes vraiment en mesure d'accroître la population active de l'Ontario afin de compenser le vieillissement de la population. En combinant des changements à nos politiques d'immigration, une accélération de l'apprentissage et des expériences de formation pour les jeunes, et en augmentant les taux d'activité au sein des groupes historiquement sous-représentés et chez les travailleurs âgés, nous pourrions sans doute obtenir des résultats positifs. Mais il nous resterait alors à relever un second défi, en trouvant des moyens pour qu'une plus grande proportion de la population active soit qualifiée.

LA RECHERCHE DE SOLUTIONS : ACCROÎTRE NOTRE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Nous ne pouvons pas connaître précisément les compétences qui seront nécessaires dans l'économie future de l'Ontario, mais nous savons qu'un nombre toujours croissant de travailleurs auront besoin d'étudier ou de recevoir une formation au-delà de l'école secondaire. Dans le passé, les progrès technologiques ont fait augmenter – plutôt que diminuer – la demande en travailleurs qualifiés ainsi que les qualifications qu'ils doivent posséder. Cela veut dire qu'un certificat de formation en apprentissage ou en formation industrielle, ou un diplôme d'un collège, d'une école polytechnique ou d'une université doivent devenir la norme pour la vaste majorité des Ontariens.

POUR CERTAINS, LE PLUS GRAND OBSTACLE À FRANCHIR POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF SERA DE RECONNAÎTRE QU'IL S'AGIT LÀ D'UNE NÉCESSITÉ.

Nous savons que les personnes ayant des niveaux de scolarité supérieurs gagnent plus que les autres, sont en meilleure santé, risquent moins de se livrer à des activités criminelles et sont plus satisfaites de leur vie. Pourtant, trop de gens ne sont pas conscients de cette réalité ou considèrent qu'elle ne s'applique pas à eux. Trop d'élèves des écoles secondaires de l'Ontario abandonnent leurs études avant d'avoir obtenu leur diplôme. À 68 %, le taux d'obtention du diplôme est trop bas. Et d'après King (2009), beaucoup de finissants (80 % des demandeurs) sont acceptés dans des programmes collégiaux qu'ils n'entreprennent pas nécessairement (60 % s'y inscrivent). Bref, il faut modifier les attitudes et les attentes. Il faut amener plus de gens à percevoir la poursuite de leurs études non pas comme une dépense, mais comme une nécessité.

Il est clair que l'industrie canadienne contribue au problème mais qu'elle peut aussi aider à le résoudre. Elle ne s'est pas acquittée aussi pleinement qu'elle l'aurait pu de ses responsabilités en matière de formation. Le Conseil canadien sur l'apprentissage considère que la formation offerte par les employeurs a fait du surplace entre 1997 et 2002 (CCA, 2007). D'après la même source, un tiers des travailleurs canadiens font état de besoins non comblés en formation liée à leur travail (CCL, 2007, p.4).

En 2005-2006, les entreprises canadiennes ont consacré seulement 1,88 % de leurs frais de personnel à la formation, alors que les dépenses s'établissaient en moyenne à 2,25 % aux États-Unis (Grant et Hughes, 2007). En proportion, les employeurs ontariens offrent moins de formation officielle que ceux de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse ou du Nouveau-Brunswick (Peters, 2004).

Lorsqu'on les interroge à ce sujet, les employeurs fournissent des explications. Ils craignent le maraudage d'autres entreprises, ils font état du manque d'une aide gouvernementale et ils prétendent ne pas être au courant des possibilités de formation. La liste des excuses se poursuit : on manque de temps; il est difficile de calculer le rendement des investissements en formation; la formation sur mesure coûte cher; on croit que la formation n'est pas la responsabilité des entreprises; et on prétend que les employés ne sont pas vraiment intéressés (Conference Board of Canada, 2007).

Les employés ont aussi leur part de responsabilité quant aux faibles investissements en formation. Même lorsqu'on leur offre la possibilité de profiter d'une formation ou d'études plus poussées, il est fréquent qu'ils ne s'en prévalent pas. Ils indiquent qu'une formation additionnelle n'est pas nécessaire, ils prétendent ne pas être au courant des possibilités

qui leur sont offertes et ils font état des coûts qui sont trop élevés selon eux. De plus, ils prétendent manquer de temps et de confiance dans leurs capacités, et ils indiquent parfois que la formation n'est pas une de leurs priorités ou qu'ils ne sont tout simplement pas intéressés (Conference Board of Canada, 2007).

Nous retrouvons aussi un grand nombre de jeunes qui resteront sans emploi ou, au mieux, devront se contenter d'emplois occasionnels n'exigeant pas de compétences particulières parce qu'ils ont choisi de mettre fin trop tôt à leur apprentissage. Il s'agit surtout de jeunes hommes qui ont abandonné l'école avant d'obtenir leur diplôme et qui proviennent de familles d'un faible niveau socioéconomique. Ils ne sont pas sûrs qu'ils aient avantage à poursuivre leur scolarisation et, en fait, ils sont incertains quant à leur avenir personnel. Souvent, ils n'ont pas eu de modèles d'identification positifs.

Nous touchons ici à l'un des deux problèmes fondamentaux qu'il nous faut affronter et régler si nous voulons accroître le niveau des compétences de notre main-d'œuvre. Nous devons changer les attitudes de nombreux membres de notre société, tant chez les employeurs que chez les employés.

En fait, tous les secteurs de l'économie doivent relever ce défi, y compris les gouvernements, les entreprises, les syndicats, les employés non syndiqués et nos établissements d'enseignement. En quoi consiste ce défi ? À accroître la proportion des travailleurs qualifiés jusqu'à au moins 77 % – alors qu'elle est actuellement de 60 % – et ce, d'ici à 2031 environ. Cela exigera de la planification, de la collaboration et un travail acharné, et il faut nous y mettre dès maintenant.

Il y a un deuxième problème que nous devons également régler, soit l'épouvantable taux d'analphabétisme de notre pays. L'organisme ABC Canada estime que 4 Canadiens sur 10 âgés de 16 à 65 ans ont un niveau de compétence si faible en littératie que cela nuit à leur capacité d'accroître leurs autres compétences. Chez les immigrants, 6 personnes sur 10 sont illettrées (ABC, 2009). Il nous faut donc ajouter l'analphabétisme à la liste des obstacles à surmonter si nous voulons accroître les compétences de nos travailleurs. Pourtant, seulement 2,2 % de nos dépenses de formation en milieu de travail sont consacrées à l'acquisition de compétences fondamentales (CCA, 2007, p. 4).

CONCLUSION : LA NÉCESSITÉ D'AGIR

LA TÂCHE QUI NOUS ATTEND EST DOUBLE : ACCROÎTRE NOTRE POPULATION ACTIVE, ET AUGMENTER LA PROPORTION DES TRAVAILLEURS QUI ONT FAIT DES ÉTUDES OU SUIVI UNE FORMATION DE NIVEAU POSTSECONDAIRE.

Il y a beaucoup de pain sur la planche, et peu de temps pour obtenir des résultats. Le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) a reconnu que : « Le Canada doit développer un système accessible, diversifié et intégré pour l'apprentissage et le développement des compétences des adultes qui permette de satisfaire aux besoins des Canadiennes

et Canadiens en matière de formation. » (*L'éducation au Canada – Horizon 2020*, avril 2008, p. 2). Pourtant, comme Dale Kirby l'a observé : « Malgré bien des beaux discours sur la nécessité de créer une société apprenante et sur l'importance de l'éducation permanente pour que le Canada demeure ou devienne compétitif dans une économie fondée sur le savoir, les progrès réalisés pour soutenir efficacement les apprenants adultes ont été étonnamment lents. En fait, les inscriptions à l'éducation des adultes au Canada sont restées à peu près au même niveau depuis le début des années 1990. » (Kirby, 2009, p. 10). M. Kirby a tout à fait raison.


Pour leur part, les pays européens semblent avoir compris le message. L'European Foundation for Management Development (EFMD) indique en effet que : « La performance de l'économie et la compétitivité des entreprises seront en grande partie déterminées par les compétences de la population active. C'est surtout grâce à l'esprit de travailleurs hautement qualifiés que nous pourrions découvrir des solutions innovatrices et établir un avantage concurrentiel. »

(EFMD, janvier 2007, p. 10). Le message est aussi décodé par certains au Canada. Dans un rapport récent, les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques l'indiquent comme suit : « L'importance économique et sociale d'encourager les adultes à participer à l'apprentissage continu pendant leur vie active est indéniable. »

(Myers et de Broucker, juin 2006, p. 1).

système ainsi que des insuffisances causées par le mandat mal défini des organisations. Malgré tout, dans un délai d'un an, nous avons pu répondre aux besoins de plus de 20 000 travailleurs qui avaient besoin de recyclage. D'après nos projections, sur une période de 22 ans et selon l'hypothèse d'une croissance démographique modérée, nous aurons besoin de former, de recycler ou de recruter environ 1,73 million de travailleurs. Cela correspond à une augmentation de 78 636 diplômés de niveau postsecondaire par année, soit quatre fois plus que le nombre d'étudiants admis aux programmes *Deuxième carrière*. Bien sûr, nous devrions compter sur le concours de nombreux autres fournisseurs pour relever ce défi, et pas seulement sur les collèges, comme c'était le cas pour le programme *Deuxième carrière*. Les nouvelles initiatives doivent donc inclure les collèges, les universités, les écoles polytechniques, les employeurs et les syndicats.

Tableau 4. Sources de travailleurs qualifiés (croissance démographique modérée)

Année	Nombre de travailleurs qualifiés requis dans l'année			Sources de travailleurs qualifiés	
	Sans changement de la formation professionnelle	Si les besoins de formation professionnelle des années précédentes ont été comblés		Recyclage de travailleurs non qualifiés	Augmentation nécessaire du taux d'activité
2011	560,853	560,853	112,171	87,972	472,881
2016	1,464,115	903,262	180,652	461,776	441,486
2021	2,643,861	1,179,747	235,949	567,840	611,907
2026	3,402,515	758,654	151,731	167,262	591,392
2031	4,204,177	801,662	160,332	218,668	582,995

Une expérience récente met en lumière le défi que doit relever l'Ontario. Dans le cadre du programme *Deuxième carrière*, 20 939 étudiants se sont inscrits jusqu'en octobre 2009 (Ministère des Finances, 2009). Cela ne s'est pas fait sans peine, mais la situation a fini par s'améliorer. Le niveau insuffisant de littératie des étudiants a créé des problèmes évidents, les étudiants étaient souvent mal préparés, et il y a eu des guerres de territoire entre divers éléments du

Il ne suffira pas d'assurer la croissance globale de la population active : nous devons aussi accroître la proportion des travailleurs qualifiés. Au tableau 4, nous utilisons les besoins en compétences ainsi que l'hypothèse d'une croissance démographique modérée pour déterminer les parts respectives du recyclage et de la croissance de la population active. Au début de la période, le recyclage des travailleurs non qualifiés devrait avoir la priorité, car beaucoup

de ces travailleurs seront disponibles et les besoins seront évidents : cela permettra de réduire le chômage et de répondre en même temps aux besoins en compétences. Par ailleurs, il sera aussi nécessaire d'accroître la taille globale de la population active en recourant à la fois à l'augmentation des taux d'activité et à la hausse du nombre total de travailleurs. Malgré tout, même si nous nous acquittons de ces tâches, nous aurons largement épuisé en 2026 le bassin de travailleurs non qualifiés pouvant être recyclés, et il nous faudra alors nous en remettre entièrement à la hausse du nombre de travailleurs. En pleine récession économique, pendant que les déficits budgétaires sont importants et que le chômage est en hausse, certains pourraient avoir de la difficulté à accepter le fait qu'un avenir très différent et très problématique se profile à l'horizon. Force est de constater que, si nous n'adoptons pas des politiques proactives dès maintenant, nous nous retrouverons dans un monde où il y aura beaucoup de personnes sans emploi et, simultanément, encore plus d'emplois sans personne pour les occuper. Il est certain que nul ne pourrait – ni ne devrait – se réjouir de l'avènement d'un tel monde.

Il se pourrait en fait que la récession actuelle nous un moment de répit et nous donne un peu plus de temps pour nous préparer aux pénuries et aux excédents qui nous attendent inévitablement sur le marché de l'emploi. Nous savons que la récession prendra fin, comme le font toutes les récessions, mais il nous faut reconnaître que les changements démographiques qui s'annoncent sont là pour y rester. Ils sont réels, et leurs répercussions sont à la fois imminentes et effrayantes. La récession en cours pourrait retarder notre riposte, mais elle ne doit pas le faire trop longtemps. Dès 2011, le problème commencera à apparaître. Et si nous tardons à réagir, nous découvrirons que, lorsque nous serons prêts pour la croissance, nous serons limités par une main-d'œuvre qui ne répondra plus aux besoins de notre économie. C'est faire perdre un important avantage stratégique et comparatif, si d'autres devaient comprendre ce qui arrive et passer à l'action avant nous afin d'atténuer les conséquences des changements démographiques et de l'émergence de l'économie du savoir.

RÉFÉRENCES

ABC Canada Literacy Foundation, (2009). *ABC Literacy Facts*.

Consulté à l'adresse : http://www.abccanada.org/en/adult_literacy/facts.

Barnett, R. (été 2007). « L'offre tendancielle de travail au Canada : incidences de l'évolution démographique et de la participation accrue des femmes au marché du travail ». *Revue de la Banque du Canada*.

Berger, J., Motte, A., et Parkin, A. (Eds.) (2009). *The Price of Knowledge: Access and Student Finance in Canada (4th ed.)*. Fondation canadienne des bourses du millénaire.

British Columbia, Ministry of Education, Skills and Training (1997). *Skills Training and Education and the British Columbia Labour Market: Challenges and Opportunities*. Consulté à l'adresse : http://www.llbc.leg.bc.ca/public/PubDocs/bcdocs/294136/Future_Skills_Needs.pdf.

British Columbia, Ministry of Advanced Education and Labour Market Development, (August, 2009). *Ten-Year Employment Outlook for British Columbia COPS B.C. Unique Scenario, 2001 - 2017*. Consulté à l'adresse : http://www.aved.gov.bc.ca/labourmarketinfo/reports/COPS_BC_Unique_Scenario_2007-2017%20.pdf

Conference Board of Canada (2007). *Ontario's Looming Labour Shortage Challenge Projectors of Labour Shortages in Ontario and Possible Strategies to Engage Unused and Underutilized Human Resources*.

- Conseil canadien sur l'apprentissage, (2009). 2008-2009 *L'enseignement postsecondaire au Canada : Les attentes sont-elles comblées?* Consulté à l'adresse : http://www.ccl-cca.ca/pdfs/PSE/2009/PSE2008_French.pdf.
- Conseil canadien sur l'apprentissage, (mars 2007). *Carnet du savoir. Le plus grand défi économique au Canada : Favoriser l'apprentissage en milieu de travail.* Consulté à l'adresse : http://www.ccl-cca.ca/pdfs/LessonsinLearning/2007/22-03_15_07-F_cs_meta.pdf.
- Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), (avril 2008). *L'éducation au Canada – Horizon 2020 : Déclaration conjointe des ministres provinciaux et territoriaux de l'Éducation.* Consulté à l'adresse : <http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/187/CMEC-2020-DECLARATION.fr.pdf>.
- Dugan, B. et B. Robidoux. (été 1999). « Demographic Shifts and Labour Force Participation Rates in Canada ». *Canadian Business Economics*.
- EFMD [European Foundation for Management Development], (2007). *Ageing Workforce: What Future for The Knowledge Worker?* Consulté à l'adresse : http://www.efmd.org/attachments/tmpl_1_art_070219sqku_att_070219xvqb.pdf
- Executive Office of the President of the United States, Council of Economic Advisors, (juillet 2009). *Preparing the Workers of Today for the Jobs of Tomorrow.* Consulté à l'adresse : http://www.cfr.org/publication/19850/preparing_the_workers_of_today_for_the_jobs_of_tomorrow.html
- Goldstein, E. (8 novembre 2009). « Renewed Debate Over the 3 Year B.A. ». *The Chronicle of Higher Education*.
- Gordon, A. (13 août 2009). *Jobs of the Future, Science and Technology Enabled Employment for 2020 - 2030.* Consulté à l'adresse : <http://futuresavvy.net/2009/08/jobs-of-the-future-technology-enabled-employment-for-2020-2030>.
- Holzer, H. et Lerman, R. Skills 2 Compete Workforce Alliance, (2007). *America's Forgotten Middle-Skill Jobs Education and Training Requirements in the Next Decade and Beyond.* Consulté à l'adresse : http://www.nationalskillscoalition.org/assets/reports-/americasforgottenmiddleskilljobs_2007-11.pdf.
- Hughes, D.P. et Grant, M. Conference Board of Canada (2007). *Learning and Development Outlook 2007.* Consulté à l'adresse : http://www.wln.ualberta.ca/seminar_resources/learning_devt_outlook2007.pdf.
- Kelley, S. (12 novembre 2009). « Jobs Disconnect in RIM's hometown ». *The Canadian Press*.
- King, A.J.C., Warren, W.K., King, M.A., Brook, J.E. et Kocher, P.R. (2009). Who Doesn't Go To Post-Secondary Education? Consulté à l'adresse : www.collegesontario.org.
- Kirby, D. (avril 2009). « Widening Access: Making the Transition from Mass to Universal Post-Secondary Education in Canada ». *Journal of Applied Research and Learning*, no 2, article 3.
- Lumina Foundation for Education (février 2009). *A Stronger Nation Through Higher Education: How and Why America Must Meet a "Big Goal" for College Attainment.* Consulté à l'adresse : <http://www.luminafoundation.org/publications>
- Ministère des Finances, (2009). *Perspectives économiques et revue financière de l'Ontario de 2009, Documents d'information.* Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Consulté à l'adresse : <http://www.fin.gov.on.ca>
- Ministère des Finances, (printemps 2008). *Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario 2007-2031.* Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Consulté à l'adresse : <http://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/demographics/projections/index.html>.
- Ministère des Finances, (2005). *Horizon 2025.* Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Consulté à l'adresse : http://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/ltr/2005/05_ltr.html.
- Ministère de l'Éducation, (2005). *L'Ontario apprend : Le renforcement de notre système d'éducation des adultes.* Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Consulté à l'adresse : <http://www.ontla.on.ca/library/repository/mon/11000/248838.pdf>.
- Myers, K. et de Broucker, P. (juin 2006). *Les trop nombreux laissés-pour-compte du système d'éducation et de formation des adultes au Canada. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, rapport de recherche W/34.* Consulté à l'adresse : http://www.cprn.org/documents/46446_fr.pdf.
- Norrie, K. et Lin, S. (novembre 2009). *Participation aux études postsecondaires en Ontario. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.* Consulté à l'adresse : <http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/AttainmentFR.pdf>.

Peters, V. Statistique Canada, (2004). *Travail et formation : Premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*. Consulté à l'adresse :

<http://www.statcan.gc.ca/pub/81-595-m/81-595-m2004015-fra.pdf>.

Service Canada, (2007). *Emploi-Avenir, le monde du travail*. Consulté à l'adresse :

<http://www.jobfutures.ca/en/brochure/JobFuture.pdf>.

Statistique Canada, (janvier 2009). *Population active et taux d'activité selon le sexe et l'âge*. Consulté à l'adresse :

<http://www40.statcan.ca/102/cst01/labor05-fra.htm>.

Statistique Canada, (2008a). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007*. Consulté à l'adresse :

<http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/71-606-x2008003-fra.htm>

Statistique Canada, (2008b). *Activité (8), identité autochtone (8B), groupes d'âge (13A), sexe (3) et région de résidence (6A) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces et les territoires, recensements de 2001 et 2006 - Données-échantillon (20 %)*.

Consulté à l'adresse : [http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rp-](http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rp-fra.cfm?TABID=1&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GID=614135&GK=1&GRP=1&O=D&PID=92101&PRID=0&PTYPE=88971,97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2006&THEME=74&VID=0&VNAMEE=&VNAM)

[fra.cfm?TABID=1&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GID=614135&GK=1&GRP=1&O=D&PID=92101&PRID=0&PTYPE=88971,97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2006&THEME=74&VID=0&VNAMEE=&VNAM](http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rp-fra.cfm?TABID=1&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GID=614135&GK=1&GRP=1&O=D&PID=92101&PRID=0&PTYPE=88971,97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2006&THEME=74&VID=0&VNAMEE=&VNAM)
[EF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0](http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rp-fra.cfm?TABID=1&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GID=614135&GK=1&GRP=1&O=D&PID=92101&PRID=0&PTYPE=88971,97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2006&THEME=74&VID=0&VNAMEE=&VNAM)

Statistique Canada, (2008c). *Taux d'activité et de chômage selon le genre d'incapacité, Canada, 2006*. Consulté à l'adresse :

<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-628-x/2008007/t/5201154-fra.htm>

Willms, D.J., Friesen S. et Milton, P. (2009). *Qu'as-tu fait à l'école aujourd'hui? Transformer les salles de classe par l'engagement social, scolaire et intellectuel*. Association canadienne d'éducation. Consulté à l'adresse :

<http://www.cea-ace.ca/sites/default/files/ace-2009-qataea.pdf>

AU SUJET DE L'AUTEUR

RICK MINER, Ph.D., a plus de 35 années d'expérience de travail dans le secteur de l'enseignement postsecondaire au Canada. Jusqu'à tout récemment président du collège Seneca, il a auparavant occupé des postes

de cadre supérieur à l'Université du Nouveau-Brunswick et à l'Université Saint Mary's. Il est maintenant associé de la firme de conseillers en gestion Miner and Miner (minerandminer.ca).

MINER

MANAGEMENT CONSULTANTS

www.minerandminer.ca