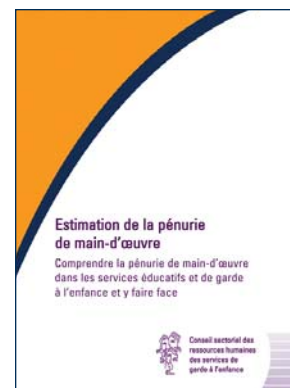


# Résumé

## Estimation de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE

Pour quelles raisons une pénurie de main-d'œuvre survient-elle? Quelle est l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE)? Quelles en sont les conséquences?

Le rapport *Estimation de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE* s'emploie à répondre à ces questions. Un résumé de ses principaux constats suit. Pour en savoir davantage, veuillez télécharger le rapport complet à l'adresse suivante : [www.ccsc-cssge.ca](http://www.ccsc-cssge.ca).



### Qu'est qu'une pénurie de main-d'œuvre?

Généralement, lorsque la demande de travailleurs et de travailleuses est supérieure à l'offre, il y a une pénurie de main-d'œuvre. À moins d'une pénurie de main-d'œuvre dans l'ensemble des secteurs économiques, une pénurie liée à une profession en particulier survient lorsque, dans cette profession, on manque d'un nombre suffisant de travailleurs ayant les compétences requises par les employeurs pour pourvoir les postes vacants. Shah et Burke [2003] ont expliqué les différences entre la pénurie de main-d'œuvre, l'écart des compétences et les problèmes de recrutement :

- *La pénurie de main-d'œuvre* : celle-ci survient lorsque la demande de travailleurs dans une profession donnée est plus grande que l'offre de travailleurs qualifiés, disponibles et prêts à travailler dans les conditions existantes du marché.
- *L'écart des compétences* : celui-ci survient lorsque les employeurs engagent des travailleurs qu'ils considèrent sous-qualifiés ou lorsque leurs effectifs sont sous-qualifiés par rapport au niveau de compétence souhaité.
- *Les problèmes de recrutement* : ceux-ci surviennent lorsque les employeurs ne peuvent pas pourvoir des postes vacants malgré une offre suffisante de travailleurs. Les causes d'une telle situation sont notamment les bas salaires, les conditions de travail médiocres ou la mauvaise image de l'industrie, les horaires de travail insatisfaisants, etc.

Selon les informatrices et informateurs clés interviewés dans le cadre de cette étude, le secteur des SÉGE semble comporter des éléments de ces trois problématiques.

### Quelle est l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur services éducatifs et de garde à l'enfance?

Selon les calculs réalisés dans le cadre de cette recherche, il y a une pénurie importante de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE. L'analyse indique que les premiers effets cinglants de la pénurie se sont fait sentir en 2001 quand le secteur des SÉGE est passé d'un excédent de travailleuses à une pénurie. Depuis, la pénurie de travailleuses s'est régulièrement aggravée. De 2001 à 2007, la pénurie cumulative de main-d'œuvre en SÉGE a atteint 24 766 travailleuses et travailleurs. Dans l'ensemble du Canada, en 2007, il manquait encore 4 802 employés pour pourvoir les postes vacants en SÉGE. Le manque à gagner le plus flagrant était au Québec (plus de 1 400 travailleuses requises) et en Ontario (plus de 1 000 travailleuses requises).

Main-d'œuvre excédentaire (nombre de travailleuses et travailleurs)										
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	2726	1446	469	-664	-1868	-2949	-3853	-4865	-5775	-4802
Terre-Neuve et Labrador	98	88	46	47	28	23	-1	-23	-39	-88
Île-du-Prince-Édouard	35	37	38	42	41	33	28	28	17	26
Nouvelle-Écosse	166	114	79	60	32	11	-17	-39	-81	-84
Nouveau-Brunswick	170	93	87	75	75	54	60	50	32	73
Québec	599	331	72	-290	-555	-994	-1240	-1498	-2030	-1429
Ontario	1780	1160	783	346	-87	-414	-687	-1130	-1405	-1035
Manitoba	-7	-52	-104	-150	-189	-225	-274	-310	-398	-325
Saskatchewan	35	11	-6	-19	-33	-57	-70	-91	-89	-142
Alberta	80	-28	-192	-271	-338	-505	-559	-599	-728	-624
Colombie-Britannique	569	350	258	111	23	-101	-248	-371	-520	-429

La pénurie de main-d'œuvre est considérable parce que les données indiquent qu'elle est spécialement aigüe dans le cas d'employées possédant la formation et les qualifications requises pour travailler dans le secteur. Dans le cas d'employées rémunérées à l'heure et moins qualifiées, il n'y a pas de pénurie.

Il est important de souligner que la plupart des méthodes utilisées pour calculer la pénurie de main-d'œuvre professionnelle considèrent le taux de chômage, l'augmentation des salaires et la croissance de l'emploi dans une profession donnée par rapport à toutes les professions. Pour déterminer l'existence ou non d'une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE, les chercheurs ont utilisé la méthodologie du Bureau of Labor Statistics (BLS) des États-Unis et celle du Système de projections des professions du Canada (SPPC). Pour déterminer l'ampleur de la pénurie, ils ont utilisé la technique chômage-vacance, qui consiste à soustraire le nombre de chômeurs du nombre de postes vacants. Pour le faire dans les règles, il est important de s'appuyer sur des définitions constantes des taux de chômage et de vacance étant donné que certains chômeurs sont susceptibles de ne pas avoir les qualifications requises ou de ne pas habiter les régions où il y a des postes à pourvoir (vacances). Pour une explication détaillée de la méthodologie et pour de l'information sur les sources de données utilisées, veuillez consulter le rapport complet *Estimation de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE*.

## Pourquoi y a-t-il pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE?

Le rapport *Estimation de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE* examine les causes du manque de travailleuses qualifiées dans le secteur des SÉGE. Elles relèvent de :

**Les changements technologiques :** les changements technologiques augmentent la demande pour une forme de travail hautement spécialisé. Au Canada, la demande de travailleurs hautement spécialisés croît plus rapidement que la demande de travailleurs peu spécialisés. Puisque beaucoup de travailleuses en SÉGE ont fait des études postsecondaires, les possibilités de travailler dans d'autres secteurs sont plus nombreuses, entraînant de ce fait de graves problèmes de recrutement et des taux de roulement élevés.

**La mondialisation :** dans un pays comme le Canada où les salaires sont élevés, les entreprises doivent concurrencer à l'aide d'une main-d'œuvre plus productive. Une façon d'augmenter la productivité de la main-d'œuvre consiste à hausser le niveau de scolarisation. À l'instar des changements technologiques, la mondialisation a pour effet d'accroître la demande de travailleurs plus scolarisés versus moins scolarisés. Parce que le secteur des SÉGE a une main-d'œuvre plus instruite que la moyenne, la demande pour cette catégorie de travailleuses continuera d'augmenter à un rythme supérieur à la moyenne. Ainsi, un taux de roulement élevé persistera dans le secteur des SÉGE puisque ses travailleuses les plus scolarisées seront attirées vers des emplois mieux rémunérés dans d'autres secteurs.

**Les changements démographiques :** partout au Canada, on retrouve une main-d'œuvre vieillissante et une population active en déclin. Ainsi, dans les prochaines années, le secteur des SÉGE subira une vague de mises à la retraite et devra faire face à une demande accrue de main-d'œuvre de remplacement. De plus, il y aura exode vers d'autres professions parce que les autres secteurs s'emploieront, dans une certaine mesure, à remplacer leurs employés en « maraudant » dans les professions moins bien rémunérées dont la main-d'œuvre est plus scolarisée.

**Demande :** la demande de travailleuses dans le secteur des SÉGE est toujours élevée. Toutefois, le type de demande varie en fonction du niveau d'éducation. Par exemple, de 2000 à 2007, la demande d'éducatrices à la petite enfance qualifiées a dépassé et de beaucoup la demande d'employées moins qualifiées. Notamment, la demande d'éducatrices qualifiées a augmenté de 40 % au cours de cette période à comparer à 15 % dans toutes les autres professions. Par contre, depuis 2005, à cause de l'augmentation de la demande de services de garde à l'enfance, il n'y a pas suffisamment d'éducatrices à la petite enfance qualifiées pour pourvoir les postes vacants. Par conséquent, les garderies engagent de plus en plus de personnes qui n'ont pas les qualifications requises et les gouvernements leur consentent des dérogations pour ce faire.<sup>1</sup>

**Salaires :** les salaires sont demeurés sous le seuil requis pour satisfaire à la demande. Ainsi, au salaire que les employeurs sont prêts à verser ou peuvent verser, peu d'éducatrices formées souhaitent pouvoir les postes vacants. Ces employeurs afficheront une pénurie de main-d'œuvre et décideront peut-être d'embaucher des personnes moins qualifiées, provoquant ainsi un écart des compétences.

Il est important de souligner que la lenteur des ajustements du marché du travail peut provoquer une pénurie de main-d'œuvre. Il faut du temps aux employeurs pour constater la pénurie de main-d'œuvre et y réagir en versant, par exemple, de meilleurs salaires. Il faut également du temps aux travailleurs pour se rendre compte que de meilleures possibilités existent ailleurs, et réagir en conséquence. De plus, les employeurs hésitent parfois à augmenter les salaires ou sont liés par des conventions collectives ou des structures de rémunération rigides.

## Quelles sont les conséquences de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE au Canada?

La recherche démontre que les avantages des SÉGE pour les enfants proviennent surtout de l'augmentation de leur revenu futur à cause de la possibilité accrue qu'ils atteignent un niveau de scolarisation plus élevé. Pour les mères, les avantages sont un revenu actuel et futur plus élevé à cause de leur plus grande participation au marché du travail. En effet, grâce à l'accès aux services de garde, les mères peuvent être plus actives sur le marché du travail, faire plus d'heures, et ainsi améliorer leur salaire du moment. De plus, l'expérience additionnelle acquise grâce à ces heures supplémentaires influe sur leur salaire futur. Par ailleurs, au nombre des avantages pour les enfants, on a constaté que le taux de tabagisme, le recours à l'éducation spécialisée et le redoublement d'année scolaire étaient moins élevés chez les enfants qui avaient fréquenté la garderie.

En prenant l'année 2007 à titre d'exemple, les 4 800 travailleuses manquantes représentent 33 636 places en garderie et 3 700 mères qui n'ont pas pu chercher d'emploi à temps plein. (Dans notre exercice de relance à court terme, nous avons supposé que la moitié des places en garderie était à temps plein – comme c'était le cas dans les garderies au Canada en 2007 – et que 0,22 femme travaillait à temps plein par place à temps plein).<sup>2</sup> De plus, de 2001, l'année où les premières pénuries de main-d'œuvre sont apparues dans le secteur, à 2007, la pénurie cumulative de main-d'œuvre a été de 24 776 travailleuses en SÉGE. Cette pénurie correspond à une perte de 19 100 années de travail temps plein/mère.

En termes économiques, dans la documentation spécialisée sur les effets socioéconomiques des services de garde, on estime que le coût des SÉGE en 2005 était de 2,77 dollars/heure et leurs bénéfices s'établissaient à 7,04 dollars/heure. Si l'on soustrait le coût horaire des SÉGE de leurs bénéfices horaires, on obtient pour 2007 un bénéfice net de 4,27 dollars/heure. Ainsi, le bénéfice net des SÉGE pour les enfants et les mères est de 4,27 dollars/heure.

<sup>1</sup> Normalement une dérogation est accordée à condition qu'un plan de formation soit établi et assujéti à un échéancier précis.

<sup>2</sup> 33 636 places perdues \* 0,5 (places à temps plein) \* 0,22 (nombre de mères travaillant à temps plein) donne 3 700.

## Conclusion

On estime que les coûts économiques cumulatifs nets attribuables à la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE de 2001 à 2008 sont d'au moins 141 millions de dollars.<sup>3</sup>

En se fondant sur notre calcul des effets à court terme des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE tel que décrit dans *L'analyse bibliographique des effets socioéconomiques des services de garde*, on peut estimer que le manque d'éducatrices à la petite enfance en 2007 a entraîné une perte hypothétique de 6 724 emplois, cette perte étant reliée à la participation indirecte ou induite des mères au marché du travail, ou une perte additionnelle de 1,4 emploi pour tous les postes dans le secteur des services de garde qui n'ont pas été pourvus. Ainsi, depuis 2001, la pénurie de travailleuses en services de garde a causé la perte de 34 686 personnes/années d'emploi dans d'autres secteurs.

Ces estimations montrent que les travailleuses en services de garde profitent à la société non seulement pour l'aspect développement à la petite enfance et bienfaits pour l'économie à long terme, mais également parce que le secteur a un effet stimulant significatif sur l'économie à court terme et sert à éliminer des entraves potentielles pour les parents en général et les mères en particulier qui souhaitent participer au marché du travail et concourir au renforcement des capacités économiques du Canada.

**Pour de plus amples renseignements ou pour commander des exemplaires gratuits (imprimés) de ce document, contactez le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) :**



[www.ccsc-cssge.ca](http://www.ccsc-cssge.ca)



[info@ccsc-cssge.ca](mailto:info@ccsc-cssge.ca)



**1-866-411-6960 (TOLL-FREE)**



**613-239-3100**



Financé par le gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels. Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

<sup>3</sup> Nous avons estimé les coûts économiques annuels de la pénurie de main-d'œuvre à l'échelle des provinces et du Canada en comparant les bénéfices horaires nets des SÉGE établis dans notre rapport *Analyse bibliographique des effets socioéconomiques et des bénéfices nets des services de garde* à la pénurie en heures.