



Les déséquilibres du marché du travail

un guide du CIMT

Le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) est un organisme pancanadien sans but lucratif qui produit des analyses accessibles fondées sur des données probantes sur le marché du travail au Canada. Par la recherche, la collaboration et l'innovation en matière de données, le CIMT aide les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et travailleuses ainsi que les établissements d'enseignement à prendre des décisions éclairées. Son travail contribue à combler les lacunes en information, à améliorer les résultats sur le marché du travail et à renforcer l'écosystème canadien de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Pour en savoir plus sur nos recherches et initiatives, consultez le site imic-cimt.ca.

Auteurs

Laura Adkins-Hackett, économiste principale, CIMT, et
Ken Chatoor, directeur de la recherche et de la prospective stratégique, CIMT

Remerciements

Nous tenons à remercier Jessica Perreault pour ses commentaires réfléchis et son soutien tout au long du processus de rédaction.

Pour plus d'information au sujet de ce rapport, veuillez communiquer avec research@imic-cimt.ca.

Comment citer ce rapport

Adkins-Hackett, L, & Chatoor, K (2025). *Les déséquilibres du marché du travail : un guide du CIMT*. Ottawa : Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT).



Table des matières

Déséquilibres du marché du travail : pourquoi s'y intéresser	5
C'est quoi le marché du travail, au juste?	7
Pourquoi n'y a-t-il pas un seul marché du travail canadien	8
Exemple concret : les perspectives d'emploi d'un pêcheur des Prairies	8
Variations entre les régions et les secteurs	8
Types de déséquilibres du marché du travail	9
Pénurie de main-d'œuvre	9
Surplus de main-d'œuvre	11
Inadéquation des compétences	12
Comment identifier les déséquilibres (et pourquoi le contexte est important)	14
Perspectives d'emploi	14
Des causes difficiles à cerner	14
Les indicateurs mesurables	14
Comprendre les taux de chômage et de postes vacants	15
Calcul des taux de chômage et de postes vacants	15
Exemples concrets	16
Étude de cas : surplus de main-d'œuvre	16
Étude de cas : pénurie de main-d'œuvre	16
Étude de cas : inadéquation des compétences	17
Pourquoi un équilibre parfait n'est pas souhaitable	18
Le chômage ne se présente pas toujours de la même façon	18
Tous les postes vacants ne se ressemblent pas non plus	19
Les indicateurs du marché du travail en décalage avec l'économie	20
Les liens entre le chômage, les salaires et l'inflation	20
Pourquoi un taux de chômage de 0 % n'est pas souhaitable	21
Perspectives nationales et régionales du marché du travail	22
Système de projection des professions au Canada	22
Perspectives régionales et à court terme	22
Mettre les connaissances en pratique	23
Et ensuite?	24
Ressources par province	25
Références	27



Présentation du guide du CIMT sur les déséquilibres du marché du travail

Vous êtes enseignant-e, chercheur-se d'emploi, conseiller-ère en orientation, employeur, décideur-se, étudiant-e, ou simplement intéressé-e par le marché du travail? En comprendre les déséquilibres vous aidera à mieux relever les défis d'aujourd'hui et à vous préparer pour ceux de demain.

Ce guide explique :

- ▶ Ce que sont les déséquilibres du marché du travail
- ▶ Pourquoi ils influent sur l'économie et la population canadiennes
- ▶ Comment les repérer
- ▶ Pourquoi leur mesure est complexe
- ▶ Comment des outils comme les perspectives professionnelles peuvent aider à les anticiper

Il vous offrira une base solide pour comprendre et utiliser les données sur le marché du travail dans votre propre contexte.

Déséquilibres du marché du travail : pourquoi s'y intéresser

Vous avez sans doute lu des articles sur les [pénuries de main-d'œuvre](#) ou l'augmentation de [postes vacants](#) dans certains secteurs ou certaines régions (Postey, 2024; Weikle, 2024). Ces phénomènes sont des symptômes de déséquilibres du marché du travail pouvant avoir des répercussions durables sur la vie et les moyens de subsistance des personnes concernées ([Schwandt et von Wachter, 2023](#)).

En général, un déséquilibre survient lorsque l'offre et la demande de main-d'œuvre ne concordent pas, par exemple, lorsqu'il y a plus d'emplois que de personnes disponibles ou encore plus de travailleuses et travailleurs qualifiés que de postes à pourvoir. Ce décalage nuit à l'efficacité du marché du travail et de l'économie dans son ensemble ([Feist, 2024](#)).

Pour illustrer, imaginons un marché du travail où toute personne qui souhaite embaucher un-e plombier-ère peut le faire et où les plombier-ères trouvent toujours du travail au tarif en vigueur. Le marché est en équilibre... jusqu'à ce qu'un boom de la construction change la donne.

Soudainement, la demande de plombier-ères augmente plus vite que le nombre de personnes qualifiées et disponibles. Les salaires peuvent alors grimper, car les plombier-ères deviennent très recherchés, et certains postes risquent de demeurer vacants.

C'est ce qu'on appelle une pénurie de main-d'œuvre, une forme particulière de déséquilibre du marché du travail.

Comment les déséquilibres du marché du travail touchent les personnes et les organisations

Chercheur·ses d'emploi et étudiant·es



comprendre les déséquilibres peut aider à repérer les parcours professionnels et les compétences recherchées, ainsi que les filières d'études ou de formation qui mènent à de meilleures perspectives d'emploi.



Employeurs

les pénuries de main-d'œuvre compliquent le recrutement et influencent les attentes salariales. Les surplus peuvent générer davantage de candidatures, mais toutes ne possèdent pas nécessairement les compétences recherchées.



Décideur·ses et praticien·nes

savoir où se situent les déséquilibres permet de veiller à ce que les programmes et les politiques répondent réellement aux besoins du marché.

Notons que les déséquilibres ne touchent pas nécessairement l'ensemble du marché du travail. Ils peuvent apparaître dans une profession donnée (comme dans l'exemple des plombier-ères) ou dans certaines régions.

Pour les individus, ces déséquilibres ont une incidence sur la facilité à trouver un emploi, sur les compétences recherchées et sur le moment où il peut être judicieux d'envisager une réorientation professionnelle.

Saisir ces dynamiques et repérer les zones de déséquilibre aide à mieux cerner la réalité de sa région, de sa profession ou de son secteur, et à déterminer quelles compétences développer ou quand envisager un changement de carrière. Pour les décideur-ses et les grandes organisations, ces données éclairent la conception des politiques publiques, la planification des programmes et la prise de décisions stratégiques.

Les déséquilibres du marché du travail touchent tout le monde – qu'il s'agisse d'individus qui prennent des décisions de carrière ou de décideur-ses qui gèrent des programmes nationaux. Ils influencent à la fois la facilité avec laquelle les personnes trouvent un emploi et la difficulté pour les employeurs de recruter du personnel qualifié. Des déséquilibres marqués peuvent freiner la croissance économique et réduire la qualité de l'emploi ou la satisfaction au travail. D'où l'importance de comprendre la nature de ces déséquilibres ainsi que les façons de les mesurer et de les interpréter avec précision. Nous expliquons plus loin dans le rapport comment ce travail est réalisé.

Aperçu : les types de déséquilibres du marché du travail

Les conditions économiques, les dynamiques démographiques, les politiques publiques et l'évolution des industries peuvent toutes provoquer des changements sur le marché du travail. On distingue trois grands types de déséquilibres :

Les pénuries de main-d'œuvre



surviennent quand les emplois disponibles sont plus nombreux que les personnes qualifiées ou prêtes à les occuper.

Les surplus de main-d'œuvre



apparaissent lorsqu'il y a plus de personnes en recherche d'emploi que de postes disponibles.

Les inadéquations de compétences



se produisent lorsque la formation des travailleuses et travailleurs ne correspond pas aux emplois offerts. Les personnes peuvent être surqualifiées, sous-qualifiées ou formées pour des emplois qui ne sont pas recherchés au moment présent.

Pour en savoir plus, consultez la section [Types de déséquilibres du marché du travail](#).

C'est quoi le marché du travail, au juste?

Avant d'aborder les différents types de déséquilibres, il importe de préciser ce que l'on entend par marché du travail et pourquoi il n'en existe pas un seul.

Un marché du travail n'est pas un lieu physique, mais un système où les personnes échangent leur travail contre un salaire. Comme tout marché, il est régi par l'offre, la demande et le prix :

- ▶ **L'offre** correspond au nombre de personnes actives sur le marché du travail, qu'elles occupent déjà un emploi ou qu'elles en recherchent un.
- ▶ **La demande** correspond au nombre d'emplois disponibles, qu'ils soient pourvus ou vacants.
- ▶ **Le prix** correspond au salaire que les employeurs offrent en échange du travail.

L'offre, la demande et le prix (les salaires) s'influencent mutuellement.

Quand les salaires augmentent, davantage de personnes peuvent être tentées de travailler, ce qui accroît l'offre. À l'inverse, si les employeurs réduisent leurs embauches pour limiter leurs coûts – ou s'ils estiment que la technologie peut remplacer une partie du travail humain – la demande de main-d'œuvre diminue.

Les salaires dépendent aussi du pouvoir de négociation¹, c'est-à-dire de l'équilibre d'influence entre les employeurs et les travailleurs. Souvent, les employeurs détiennent plus de pouvoir lorsque l'offre (le nombre de personnes disponibles) est abondante, ce qui fait baisser les salaires. À l'inverse, lorsque la demande (le nombre de postes vacants) est plus forte, ce sont les travailleurs qui gagnent en pouvoir, et les salaires tendent à augmenter.

¹ Le pouvoir de négociation est fortement influencé par les déséquilibres du marché du travail. Nous expliquons plus loin comment ces déséquilibres peuvent modifier les rapports de force.



D'autres facteurs influencent également les salaires, comme le coût de la vie, la syndicalisation, le niveau de scolarité, l'expérience, la sécurité d'emploi et la productivité (Banque du Canada, 2019).



Pourquoi n'y a-t-il pas un seul marché du travail canadien

Il est important de se rappeler qu'il n'existe pas un marché du travail unique au Canada. Il y a plutôt une multitude de marchés plus restreints, chacun étant façonné par ses propres conditions, défis et occasions.

Exemple concret : les perspectives d'emploi d'un pêcheur des Prairies

Les chances d'emploi pour une personne qui souhaite devenir pêcheuse en Saskatchewan sont-elles les mêmes que pour quelqu'un vivant dans une ville côtière de Terre-Neuve-et-Labrador? Probablement pas.

Or, si cette personne se fiait uniquement aux tendances nationales du marché du travail pour orienter son choix de carrière, elle pourrait croire que oui, puisque ces tendances éclipsaient les réalités locales.

Comme la demande de pêcheurs est vraisemblablement plus élevée à Terre-Neuve-et-Labrador qu'en Saskatchewan, les perspectives d'emploi d'un aspirant pêcheur des Prairies dans ce secteur sont moins favorables que ce que la tendance nationale pourrait laisser croire.

Et même si le pêcheur en Saskatchewan pouvait théoriquement déménager là où les emplois se trouvent, il s'agit d'une décision de vie majeure que tous les travailleurs ne sont pas en mesure de prendre. Voilà pourquoi il est essentiel, pour toute personne qui envisage une carrière, de tenir compte de son contexte particulier, et pas seulement de la situation nationale.

Variations entre les régions et les secteurs

En surface, le marché du travail d'une région peut sembler globalement équilibré, mais cette vue d'ensemble peut masquer des déséquilibres propres à certains segments. Dans une même ville, on peut par exemple manquer de travailleur·ses de la santé tout en compter trop dans la construction.

Comme les statistiques générales sur le marché du travail ne reflètent pas toujours toute la réalité, il est important que les chercheur·ses d'emploi aient une compréhension nuancée de la dynamique de leur marché. Cela peut les aider à décider quelles compétences développer ou à quel moment envisager un changement de rôle.

Une **perspective professionnelle** est une ressource qui peut aider les chercheur·ses d'emploi à mieux comprendre leurs perspectives d'embauche. Elle fournit de l'information utile sur les risques de déséquilibres du marché du travail à court et moyen terme dans certains secteurs et régions. Pour en savoir plus, consultez la section [Perspectives régionales et à court terme](#).



Types de déséquilibres du marché du travail

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, les trois principaux types de déséquilibres sont les pénuries de main-d'œuvre, les surplus de main-d'œuvre et les inadéquations de compétences. Chaque type influe à sa manière sur l'économie et sur la population active, et plusieurs déséquilibres peuvent se produire en même temps. Par exemple, certains secteurs peuvent faire face à une pénurie de travailleur·ses qualifié·es alors que d'autres connaissent un surplus. Cette section examine plus en détail chacun de ces types de déséquilibres. Pour plus d'information, consultez notre publication intitulée [*Des noms qui en disent long : pénuries de main-d'œuvre, déficits de compétences et inadéquation des compétences*](#).

Pénurie de main-d'œuvre


Une pénurie de main-d'œuvre survient lorsque la demande de travailleur·ses est supérieure à l'offre disponible. Elle se manifeste généralement par des périodes de faible chômage et de taux élevés de postes vacants (OCDE, 2024).

Les pénuries de main-d'œuvre sont souvent relayées dans les médias à travers des manchettes mettant en avant les difficultés de recrutement ou les employeurs qui peinent à attirer des travailleur·ses qualifié·es. Ces récits n'expliquent pas toujours les causes sous-jacentes (Weikle, 2024; Benefits Canada, 2023; Hein et Postey, 2024; Dayal, 2025), qui peuvent être :


- ▶ Le vieillissement de la population
- ▶ Des barrières géographiques
- ▶ Des salaires peu élevés
- ▶ Des inadéquations entre les exigences des postes et le bassin de talents disponible.

Qu'est-ce qu'un marché du travail tendu?

L'expression tensions sur le marché du travail désigne l'équilibre entre le nombre de travailleur·ses disponibles et le nombre de postes à pourvoir. Elle illustre le degré de marge de manœuvre dont disposent les organisations pour attirer de nouvelles recrues (Eurofound, 2024).



Un **marché du travail tendu** compte peu de travailleur·ses disponibles et les organisations éprouvent des difficultés à embaucher.



Un **marché du travail relâché** compte de nombreux chercheur·ses d'emploi et les organisations disposent d'un plus grand pouvoir de négociation.

Ce que cela signifie pour les travailleur·ses

En période de pénurie de main-d'œuvre, les travailleur·ses trouvent souvent plus facilement un emploi – et parfois mieux rémunéré – puisque les employeurs peinent à pourvoir les postes vacants. Ce déséquilibre entre l'offre et la demande peut aider les chercheur·ses d'emploi à négocier de meilleurs salaires ou des avantages supplémentaires

Comment les organisations réagissent

Les pénuries de main-d'œuvre compliquent le recrutement. Avec moins de travailleur·ses disponibles, les organisations perdent en flexibilité et doivent parfois adapter leurs pratiques (Zwysen, 2024).

De récentes études ont mis en évidence diverses stratégies utilisées par les organisations canadiennes pour faire face à des pénuries persistantes (Ablay et coll., 2024), notamment :

- ▶ Offrir de meilleurs avantages (p. ex. assurance médicale bonifiée, occasions de formation)
- ▶ Assouplir les critères d'embauche (titres de compétence, années d'expérience)
- ▶ Former le personnel en place afin qu'il assume des tâches supplémentaires
- ▶ Augmenter la charge de travail
- ▶ Investir dans la technologie et l'équipement pour accroître la productivité

Les pénuries de main-d'œuvre représentent un enjeu pour l'ensemble de l'économie, car la productivité et l'activité économique globale peuvent diminuer lorsque de nombreuses organisations peinent à maintenir des effectifs suffisants.

En fait, en 2023, le produit intérieur brut (PIB) des économies avancées a été estimé à 1,5 % inférieur à ce qu'il aurait pu être en raison des **tensions sur le marché du travail** (Madgavkar et coll., 2024).

Comment les surplus apparaissent dans les médias

Les surplus de main-d'œuvre ne sont pas toujours désignés comme tels dans les médias ou les débats politiques. On parle plutôt de taux de chômage élevés, de forte concurrence pour les emplois ou de sous-emploi (*Crawley, 2023*).



Surplus de main-d'œuvre

Un surplus de main-d'œuvre est l'inverse d'une pénurie. Il se produit lorsqu'il y a plus de personnes en recherche d'emploi que de postes disponibles.

Cette situation mène généralement à une concurrence accrue pour chaque poste et à une hausse du chômage. Un surplus de main-d'œuvre peut découler d'une forte augmentation de l'offre de travail ou d'une baisse de la demande en période de ralentissement économique (Öner, 2014).

Ce que cela signifie pour les travailleur-ses

En période de surplus, le nombre de travailleur-ses disponibles par poste augmente, ce qui complique la recherche d'emploi. Les surplus affaiblissent le pouvoir de négociation des travailleur-ses en matière de conditions d'embauche et de salaires, surtout pour les personnes nouvellement arrivées sur le marché avec moins d'expérience (Hamilton, 2024; Banque du Canada, 2024).

Comment les organisations réagissent

Dans un marché du travail moins tendu, les organisations disposent d'une plus grande marge de manœuvre. Avec davantage de candidatures disponibles, elles peuvent être plus sélectives dans leurs embauches ou ralentir leurs recrutements. Si cela peut réduire les coûts de main-d'œuvre à court terme, un déséquilibre prolongé peut aussi entraîner une perte de compétences ou une sous-utilisation de la main-d'œuvre disponible.²

² Dans un marché du travail relâché, il y a aussi plus de marge pour la croissance de l'emploi sans exercer de pression à la hausse sur l'inflation (Powell et al., 2024).



Pour en savoir plus sur l'identification des inadéquations et des pénuries de compétences, consultez notre publication intitulée *Ceci n'est pas une compétence : le défi de la mesure des déficits de compétences.*



Inadéquation des compétences

Une inadéquation des compétences survient lorsque les compétences des travailleur·ses ne correspondent pas aux besoins des employeurs, même si le nombre total d'emplois et de travailleur·ses semble équilibré. Les personnes sous-qualifiées risquent de subir davantage de refus d'embauche ou d'avoir besoin d'une formation supplémentaire, tandis que les personnes surqualifiées peuvent se retrouver en situation de sous-emploi.

Le Canada a connu ce phénomène récemment. Dans une enquête menée en 2021, plus de la moitié des employeurs canadiens ont déclaré avoir embauché des travailleur·ses qui n'avaient pas toutes les compétences requises pour les postes concernés (Fissuh et coll., 2022).

Les inadéquations sont aussi appelées écarts de compétences ou pénuries de compétences. Peu importe le terme utilisé, elles reflètent la difficulté d'arrimer les talents disponibles aux besoins du marché du travail (Fissuh et coll., 2022).

Ce que cela signifie pour les travailleur·ses

Les inadéquations de compétences touchent l'ensemble des chercheur·ses d'emploi, qu'il s'agisse de diplômé·es récents ou de professionnel·les expérimenté·es. Autrement dit, il ne suffit pas qu'il y ait des travailleur·ses : encore faut-il que leurs compétences correspondent aux besoins du marché.

Pour les professionnel·les du développement de carrière, comprendre ces inadéquations permet d'orienter plus efficacement l'accompagnement et les programmes vers les compétences et les professions en demande.



Pourquoi c'est important

Les inadéquations de compétences réduisent l'efficacité du marché du travail et compliquent les efforts visant à repérer et à corriger les déséquilibres. Même lorsque l'offre d'emploi et la disponibilité de la main-d'œuvre semblent alignées, ces inadéquations peuvent ralentir les embauches et freiner la productivité.

Comprendre les inadéquations de compétences aide à déterminer quelles interventions – comme la formation, la reconnaissance des titres de compétence ou les programmes publics – sont les plus efficaces.

Les inadéquations peuvent également se superposer à des pénuries ou à des surplus de main-d'œuvre. Par exemple, lorsqu'un employeur affirme avoir du mal à trouver des candidat·es, la cause peut être une véritable pénurie ou un écart entre les compétences recherchées et celles offertes (Fissuh et coll., 2022). Ce chevauchement entre types de déséquilibres rend parfois l'interprétation des données du marché du travail plus complexe.

Comment identifier les déséquilibres (et pourquoi le contexte est important)

Les déséquilibres du marché du travail ne sont pas simples à mesurer. Ils sont nuancés et dépendent fortement du contexte. Ils varient selon les professions et les régions. Bien que des indicateurs comme le taux de chômage et le taux de postes vacants permettent de dresser un portrait de la situation actuelle, il est difficile de déterminer à partir de ces seuls chiffres s'il s'agit d'une pénurie, d'un surplus ou d'une inadéquation de compétences.

Pour cerner les types de déséquilibres que nous traversons, il faut aller au-delà des indicateurs du moment et tenir compte des **perspectives d'emploi**, qui replacent les données actuelles dans un contexte économique plus large.

Perspectives d'emploi

Les perspectives d'emploi offrent un aperçu des risques de déséquilibres du marché du travail à court et à moyen terme. Elles aident les décideur·ses à planifier en montrant où les conditions risquent de se resserrer ou de s'assouplir.

Les perspectives d'emploi soutiennent :

- ▶ L'élaboration des politiques publiques et la planification de la main-d'œuvre
- ▶ Les stratégies des employeurs pour relever les défis de recrutement
- ▶ Les décisions liées à l'orientation professionnelle, à la formation et aux études

Ces ressources mettent aussi en lumière les professions susceptibles d'être en demande, contribuant ainsi à mieux arrimer l'éducation et le développement des compétences aux besoins futurs.

Des causes difficiles à cerner

Il est difficile de cerner la cause d'un déséquilibre du marché du travail, car celui-ci est dynamique. Par exemple :

- ▶ Les travailleur·ses peuvent entrer ou sortir du marché du travail, déménager d'une région à une autre ou changer de carrière en mobilisant des compétences transférables
- ▶ Les employeurs peuvent investir dans de nouveaux outils, de l'équipement ou des technologies, ou encore redéfinir des rôles

Si l'offre et la demande de travail influencent les salaires, d'autres facteurs économiques entrent également en jeu.

Les indicateurs mesurables

Même s'il est difficile d'isoler la cause d'un déséquilibre, nous disposons d'indicateurs fiables qui permettent d'évaluer les conditions actuelles du marché du travail :

- ▶ Le **taux de chômage** mesure un excès d'offre de main-d'œuvre
- ▶ Le **taux de postes vacants** mesure un excès de demande de main-d'œuvre

Utilisés ensemble, ces indicateurs aident à repérer les endroits où le marché du travail fonctionne efficacement. Ces données servent aussi de fondement aux perspectives d'emploi, qui offrent une vision plus globale.

Pour bien comprendre les projections actuelles concernant diverses professions, il est recommandé de se familiariser avec les **perspectives d'emploi** disponibles au Canada. Pour approfondir le contexte, [consultez Les mots du boulot du CIMT](#), qui vulgarise les principaux concepts du marché du travail et explique comment les projections – comme les perspectives d'emploi – sont élaborées.

Comprendre les taux de chômage et de postes vacants

Selon la définition de Statistique Canada, une personne est considérée comme chômeuse si elle répond à tous les critères suivants :

- ▶ Elle n'occupe actuellement aucun emploi
- ▶ Elle est disponible pour travailler
- ▶ Elle a cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines, est en mise à pied temporaire avec une attente de rappel ou commencera un nouvel emploi dans les quatre semaines à venir (Statistique Canada, 2025)

Cette définition signifie que certaines personnes souhaitant travailler, mais n'ayant pas effectué de recherche récente, ne sont pas incluses dans le taux de chômage officiel. Cela a des conséquences sur la façon d'interpréter l'offre de main-d'œuvre et les déséquilibres du marché du travail.

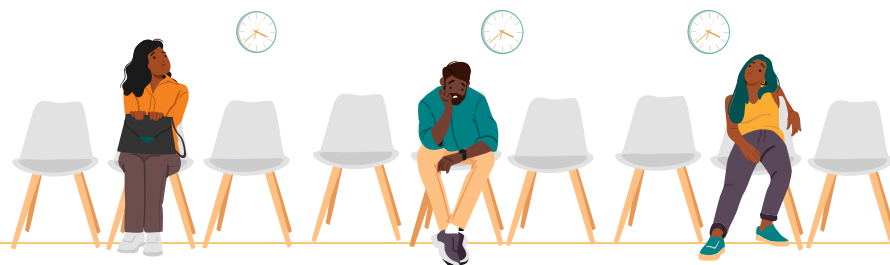
Statistique Canada propose également une définition du poste vacant. Un poste est considéré comme vacant dans les données seulement s'il est ouvert, qu'un processus actif de recrutement externe est en cours et que l'employé-e peut commencer à travailler dans un délai de 30 jours (Statistique Canada, 2024).

Calcul des taux de chômage et de postes vacants

Les taux de postes vacants et de chômage sont des indicateurs couramment utilisés pour évaluer l'état du marché du travail. Exprimés en pourcentage, ils permettent de repérer les situations de déséquilibre et de comparer les marchés du travail dans le temps et entre les régions.

- ▶ Le **taux de chômage** se calcule en divisant le nombre de personnes sans emploi par la population active totale, qui comprend les personnes en emploi et celles qui en recherchent activement un.
- ▶ Le **taux de postes vacants** se calcule en divisant le nombre de postes vacants par la demande totale de main-d'œuvre, soit l'ensemble des postes pourvus et vacants.

Ces taux ne sont jamais nuls, car les personnes et les emplois ne circulent pas instantanément sur le marché du travail. Le temps nécessaire pour chercher, postuler et embaucher crée un délai naturel appelé friction, inhérent au fonctionnement du marché du travail (Donovan et Schoellman, 2022; Tilo, 2023).



Exemples concrets

Jusqu'ici, nous avons défini les principaux termes et présenté quelques notions théoriques. Mais que signifient réellement les déséquilibres dans la pratique? Cette section propose quelques exemples pour les illustrer.

Étude de cas : surplus de main-d'œuvre

Une étudiante obtient son diplôme d'un programme postsecondaire dans l'Est du Canada. Son baccalauréat lui offre une certaine flexibilité pour envisager plusieurs professions, mais elle a du mal à choisir. Ayant des responsabilités financières, elle préfère réduire le temps consacré à la recherche d'emploi.

Elle examine le taux de chômage et le taux de postes vacants de deux professions qu'elle envisage :

- ▶ La première affiche un taux de chômage élevé et un faible taux de postes vacants.
- ▶ La seconde affiche un taux de chômage faible et un taux de postes vacants élevé.

Elle décide d'éviter la première profession, car un **taux de chômage élevé combiné à un faible taux de postes vacants indique un surplus de main-d'œuvre** – autrement dit, davantage de concurrence entre les chercheuses et chercheurs d'emploi pour un nombre limité de postes.

Comme elle a besoin de trouver un emploi rapidement, elle opte pour la deuxième profession, qui présente un taux de chômage plus bas et de nombreuses possibilités d'embauche.

Étude de cas : pénurie de main-d'œuvre

Une ville de l'Ouest canadien prépare un projet d'infrastructure qui nécessitera un grand nombre de plombiers. Pour bien planifier, elle examine le **taux de chômage et le taux de postes vacants** chez les électriciens. Elle constate que :

- ▶ Le taux de chômage des électriciens locaux est très bas
- ▶ Le taux de postes vacants, ou la demande, est très élevé pour les électriciens qualifiés

Cela signifie que la plupart des électriciens de la ville occupent déjà un emploi, tandis que de nombreux employeurs peinent à pourvoir les postes vacants. À partir de ces données, la ville comprend qu'il existe une pénurie de main-d'œuvre dans ce métier.

Comme le projet ne commencera pas immédiatement, la ville élargit son recrutement au-delà de son territoire et collabore avec les programmes d'apprentissage locaux afin de recruter et de former de nouveaux électriciens.

Étude de cas : inadéquation des compétences

Une grande entreprise de construction du centre du Canada mène un important projet de transport nécessitant des travailleur-ses spécialisés en raison de la topographie particulière du site. Dans cette région, il n'existe ni pénurie ni surplus de main-d'œuvre dans le secteur de la construction. En surface, le marché du travail semble donc équilibré.

Malgré cela, l'entreprise éprouve d'importantes difficultés à recruter des travailleur-ses possédant les compétences spécialisées requises. Après avoir examiné les candidatures reçues, elle constate que très peu de personnes possèdent les compétences recherchées.

L'employeur est confronté à une inadéquation des compétences : les travailleur-ses locaux ont la formation générale pour les métiers de la construction, mais pas les compétences spécialisées dont a besoin ce grand chantier.

Pour remédier à la situation, l'entreprise met davantage l'accent sur les exigences de compétences dans ses descriptions de poste et élargit la portée géographique de son recrutement afin d'augmenter ses chances de trouver des travailleur-ses qualifié-es. Elle collabore aussi avec un établissement local qui forme des apprentis dans ces compétences spécialisées pour renforcer sa stratégie de recrutement ciblé.



Pourquoi un équilibre parfait n'est pas souhaitable

Le marché du travail est en constante évolution. Les personnes changent d'emploi, les secteurs croissent ou se contractent, et les mouvements de population influencent la manière dont les travailleur·ses et les emplois s'alignent dans le temps et l'espace. C'est pourquoi un marché du travail parfaitement équilibré – où l'offre et la demande se rejoignent exactement – n'est ni réaliste ni souhaitable.

Un léger déséquilibre est normal, voire sain. Il peut refléter la confiance des chercheur·ses d'emploi à explorer de nouvelles occasions et la capacité des employeurs à créer ou publier de nouveaux postes. En somme, il montre que le marché est vivant et dynamique.

Le chômage ne se présente pas toujours de la même façon

Le chômage peut avoir différentes causes, et chacune nécessite une réponse adaptée en matière de politiques publiques ou de programmes. Comprendre ce qui le provoque aide à évaluer les risques pour l'économie et à déterminer les mesures les plus appropriées.

Pourquoi un léger déséquilibre est bénéfique

Un certain déséquilibre est normal dans tout marché du travail fonctionnel. Cela s'explique par le fait que les personnes, les employeurs et les emplois évoluent constamment.



De nouveaux travailleur·ses entrent sur le marché de l'emploi



Des personnes changent d'emploi ou de carrière



Des organisations se développent et créent de nouveaux postes

Il faut aussi du temps pour jumeler les personnes et les emplois. En 2023, par exemple, le délai moyen pour pourvoir un poste au Canada était de 44 jours (Tilo, 2023). Ce délai naturel se traduit par des postes vacants et, parfois, par du chômage.

Selon la Banque de réserve d'Australie (2023) et de Raaf et coll. (2003), on distingue quatre grands types de chômage :

- ▶ **Le chômage conjoncturel** survient lors des ralentissements économiques, quand la demande diminue et que moins de travailleur·ses sont nécessaires. Il fait partie du cycle économique normal.
- ▶ **Le chômage structurel** découle de transformations durables de l'économie, par exemple l'adoption de nouvelles technologies qui réduisent ou éliminent la demande pour certaines compétences ou professions.
- ▶ **Le chômage frictionnel** correspond à un chômage de courte durée, lié aux transitions professionnelles : lorsque des personnes changent d'emploi ou arrivent tout juste sur le marché du travail.
- ▶ **Le chômage saisonnier** apparaît lorsque les emplois sont associés à certaines saisons, comme dans l'agriculture ou le tourisme. Le chômage augmente alors durant les périodes creuses.

Chaque type de chômage apporte un éclairage différent sur la situation économique et sur les mesures qui peuvent – ou non – s'avérer nécessaires.

Tous les postes vacants ne se ressemblent pas non plus

Comme le chômage, les postes vacants peuvent avoir différentes causes. Certains traduisent une activité saine du marché du travail, tandis que d'autres peuvent révéler des problèmes émergents.

Les postes vacants peuvent résulter :

- ▶ De transitions normales, lorsque des personnes changent d'emploi, prennent leur retraite ou quittent le marché du travail
- ▶ D'embauches liées à la croissance, lorsque des organisations se développent pour répondre à une demande accrue

Ces distinctions sont importantes, car tous les postes vacants ne reflètent pas un problème. Les postes créés dans un contexte de croissance peuvent être le signe d'une économie dynamique, tandis que des postes durablement vacants dans certains secteurs peuvent indiquer des pénuries ou des inadéquations de compétences.

Le lien entre le marché du travail et l'économie

Le marché du travail et l'économie dans son ensemble sont étroitement liés. Quand l'économie est solide, les travailleur·ses se sentent plus en confiance pour changer d'emploi, et les entreprises sont plus enclines à se développer.

À l'inverse, lorsque l'économie se fragilise ou que les perspectives économiques semblent incertaines, les travailleur·ses et les employeurs deviennent plus prudents. Les embauches ralentissent, et moins de personnes changent d'emploi (Öner, 2010).

Cette boucle de rétroaction illustre à quel point les décisions prises sur le marché du travail et les conditions économiques s'influencent mutuellement.

Les indicateurs du marché du travail en décalage avec l'économie

Les indicateurs du marché du travail réagissent souvent après les variations de l'économie. Cela s'explique par le fait que les organisations et les individus n'adaptent pas immédiatement leurs comportements lorsque les conditions changent.

Par exemple, lors d'un ralentissement économique, de nombreux employeurs tentent de conserver leur personnel qualifié. Plutôt que de procéder à des mises à pied immédiates, ils peuvent :

- ▶ Geler les embauches (laisser certains postes vacants)
- ▶ Réduire les heures de travail du personnel en place

Ces ajustements retardent les changements visibles dans les indicateurs, comme le taux de chômage, ce qui fait de ces derniers des indicateurs retardés de l'activité économique (Schreyer et Pilat, 2001; Öner, 2010).

Les liens entre le chômage, les salaires et l'inflation

Lorsque le chômage est faible, les employeurs se disputent un bassin plus restreint de travailleur·ses disponibles. Cette concurrence peut les inciter à offrir des salaires plus élevés pour attirer et retenir les talents. Les travailleur·ses en tirent avantage, mais les coûts de main-d'œuvre augmentent pour les entreprises.

Pour compenser ces hausses salariales, plusieurs entreprises ajustent leurs prix à la hausse. Quand ces augmentations touchent l'ensemble des biens et services, l'inflation s'accélère. Celle-ci réduit alors le pouvoir d'achat des ménages, qui peuvent acquérir moins de biens et de services avec le même revenu.

Ce mécanisme explique pourquoi un très faible taux de chômage – aussi appelé marché du travail tendu – profite aux travailleur·ses à court terme, mais peut engendrer des risques économiques plus larges si l'inflation s'emballe (Baker et Ball, 2018).



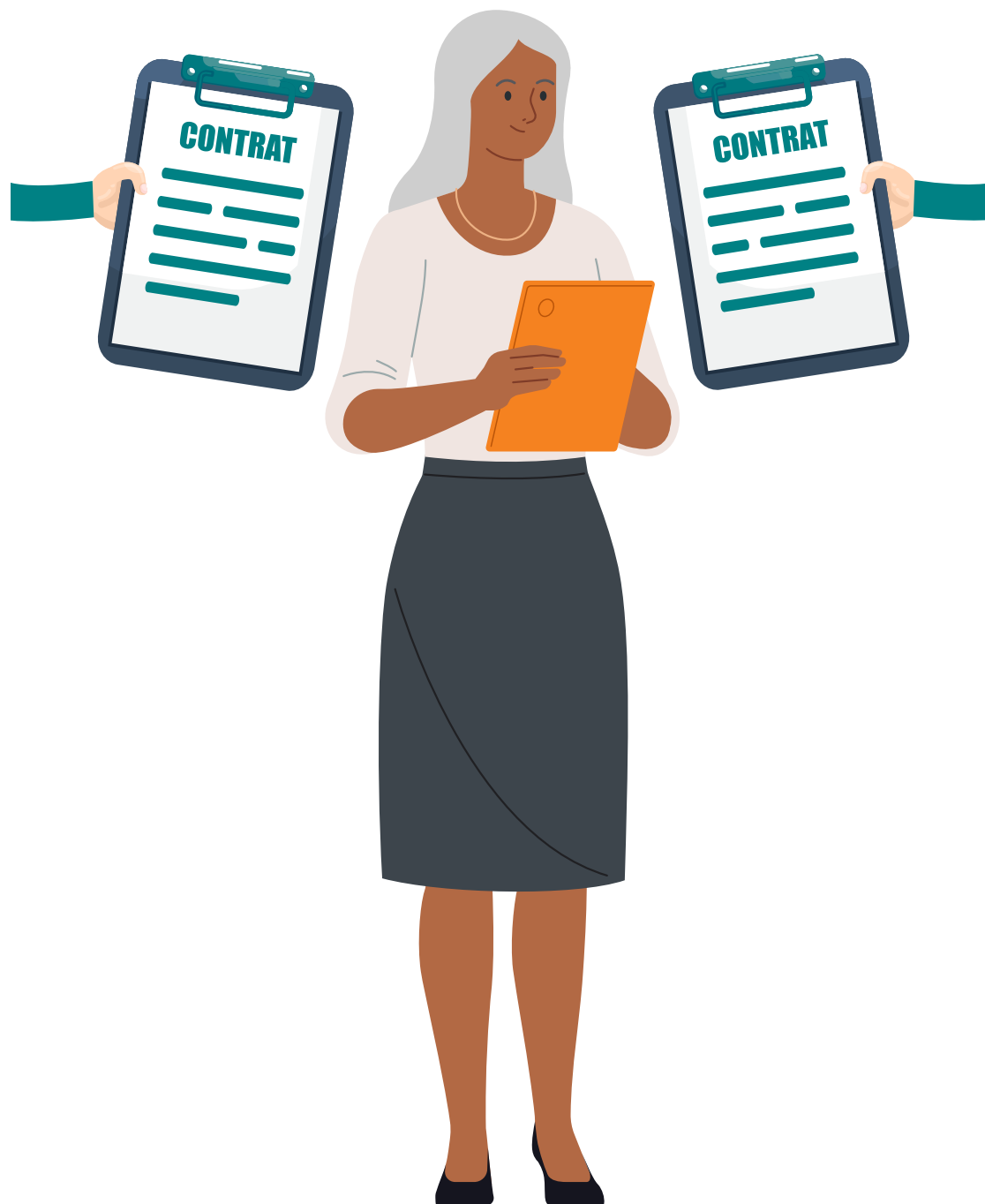
Pourquoi un taux de chômage de 0 % n'est pas souhaitable

À première vue, un taux de chômage de 0 % peut sembler idéal, mais une telle situation poserait des problèmes pour l'économie. Comme on l'a vu, lorsque le chômage est très faible, les organisations rivalisent pour attirer les travailleur·ses en offrant divers avantages, comme des hausses salariales. Ces salaires plus élevés profitent aux employé·es, mais augmentent aussi les coûts d'exploitation des entreprises. Pour compenser, certaines répercutent ces hausses sur les prix à la consommation, ce qui finit par réduire le pouvoir d'achat des travailleur·ses malgré leurs revenus plus élevés.

Ce cycle salaires-prix peut alimenter l'inflation. C'est pourquoi la plupart des économistes ne visent pas le plein emploi absolu. Ils se réfèrent plutôt au taux de chômage tendanciel (TCT), qui décrit un état « idéal » : un chômage suffisamment bas pour soutenir la croissance, sans toutefois exercer de pression excessive sur l'inflation (Brouillette et al., 2019; Wilkins, 2019).

Ce taux évolue selon les conditions économiques. Par exemple, en 2018, la Banque du Canada l'estimait entre 5,6 % et 6,7 %. Ce chiffre peut sembler élevé, mais le TCT a en réalité diminué depuis les années 1990 (Brouillette et coll., 2019).

Le principal défi associé à cet indicateur – pour celles et ceux qui l'élaborent comme pour celles et ceux qui s'y fient – consiste à déterminer à partir de quel moment un déséquilibre devient suffisamment durable ou marqué pour justifier une intervention.



Perspectives nationales et régionales du marché du travail

Les analyses prospectives sont essentielles pour anticiper les futurs déséquilibres du marché du travail. Les perspectives nationales et régionales estiment l'évolution à venir de l'offre et de la demande selon les professions, offrant ainsi aux décideur·ses, aux établissements d'enseignement et aux individus une compréhension plus claire des secteurs où des tensions pourraient apparaître.

Système de projection des professions au Canada

Le [Système de projection des professions au Canada \(SPPC\)](#) constitue la source la plus complète de projections nationales sur le marché du travail. Élaboré par Emploi et Développement social Canada (EDSC), il prévoit l'offre et la demande de main-d'œuvre sur un horizon de dix ans pour 485 des 516 professions³ définies dans la Classification nationale des professions (CNP).

Fonctionnement du SPPC

Le Système de projection des professions au Canada commence par examiner les conditions récentes du marché du travail à l'aide d'un vaste éventail d'indicateurs, qui sont confirmés à l'interne. Ces données sont ensuite combinées aux projections des flux de chercheur·ses d'emploi et de postes à pourvoir afin d'évaluer l'évolution de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au cours de la prochaine décennie.

EDSC publie des [données sommaires](#) qui présentent les principaux éléments de ces flux d'offre et de demande de travail (EDSC, 2025).

Les projections du SPPC sont utilisées par les individus, les employeurs et les organisations pour orienter leurs décisions relatives à :

- ▶ L'éducation et formation
- ▶ La planification de carrière
- ▶ Les politiques d'immigration
- ▶ Les stratégies de gestion de la main-d'œuvre

Perspectives régionales et à court terme

En plus de ses projections nationales sur dix ans, EDSC élabore des [projections du marché du travail sur trois ans](#), qui offrent une analyse plus ciblée à l'échelle locale. Ces perspectives à court terme présentent des résultats pour l'ensemble des professions de la [CNP à cinq chiffres](#), ventilés par province, territoire et région économique.

Elles sont accessibles au public sur le site du [Guichet-Emplois](#) du gouvernement du Canada et fournissent des tendances et des occasions d'emploi à court terme afin d'aider :

- ▶ Les chercheur·ses d'emploi à explorer les possibilités dans leur région
- ▶ Les employeurs à anticiper les conditions de recrutement
- ▶ Les planificateur·ses à prendre des décisions éclairées à l'échelle locale (Guichet-Emplois, 2024)

Les projections fédérales donnent une vue d'ensemble du marché du travail, mais il est vivement recommandé de consulter aussi les perspectives d'emploi régionales. Le tableau ci-dessous résume les principales ressources régionales et outils d'analyse du marché du travail.

³ Les professions sont établies selon la Classification nationale des professions (CNP) à cinq chiffres, qui regroupe de petites professions aux tâches similaires.



Mettre les connaissances en pratique

Dans ce guide, nous avons exploré ce que sont les déséquilibres du marché du travail, leurs causes et leurs effets sur les travailleur·ses, les organisations et l'économie.

Nous avons abordé :

- ▶ Les différents types de déséquilibres (pénuries, surplus et inadéquations de compétences)
- ▶ Pourquoi un certain niveau de friction est normal, voire bénéfique
- ▶ Comment le marché du travail et l'économie s'influencent mutuellement

Que vous soyez décideur·se, praticien·ne, étudiant·e, employeur ou chercheur·se d'emploi, vous disposez maintenant des outils nécessaires pour interpréter les signaux du marché du travail et en discuter avec assurance.

Ce guide s'est concentré sur la théorie et le contexte entourant les déséquilibres. Leur mesure, en revanche, nécessite l'accès à des données fiables – en particulier à l'échelle locale ou professionnelle, où l'information détaillée sur le marché du travail est essentielle.



Les données nationales permettent de dégager les grandes tendances, mais les réalités régionales du Canada diffèrent souvent considérablement. Souvent, les données locales ou détaillées sont limitées ou difficiles d'accès pour toutes les personnes qui en auraient besoin. D'où l'importance, pour les chercheur·ses et les analystes, de disposer des outils et des compétences nécessaires pour mener leurs propres analyses au besoin.

Et ensuite?

Une ressource complémentaire, prévue pour le printemps 2026, offrira un aperçu des différents indicateurs permettant d'identifier et de comprendre les déséquilibres du marché du travail. Vous pourrez l'utiliser – ainsi que les connaissances de base acquises dans ce guide – pour approfondir votre compréhension des dynamiques réelles du marché du travail.

Nous espérons que ce guide vous aura permis de mieux comprendre, d'être mieux outillé·e et de gagner en confiance pour vous orienter dans le monde du travail canadien, en constante évolution.

Ressources par province

Province ou territoire	Ressources sur les perspectives d'emploi	Descriptions
Canada	Système de projection des professions au Canada (SPPC) Perspectives d'emploi du Guichet-Emplois du gouvernement du Canada	<p>EDSC utilise le SPPC et la Classification nationale des professions (CNP 2021) pour repérer les professions susceptibles de connaître des pénuries ou des surplus de main-d'œuvre au cours de la période de projection.</p> <p>Les perspectives d'emploi sont présentées sur le site du Guichet-Emplois pour chaque profession, dans chaque province, territoire et région économique.</p> <p>Le Guichet-Emplois offre également des renseignements régionaux sur les salaires, les perspectives, la formation, les compétences requises, et plus encore.</p>
Terre-Neuve-et-Labrador	Projections professionnelles pour Terre-Neuve-et-Labrador	Les projections professionnelles pour Terre-Neuve-et-Labrador sont produites périodiquement par la Division de l'économie du ministère des Finances.
Île-du-Prince-Édouard	Ressources sur le marché du travail de WorkPEI	<p>WorkPEI provides a job board and searchable a database of job seekers as well as information on labour-based programs and services and labour market statistics for Prince Edward Island.</p> <p>WorkPEI propose un babillard d'emplois et une base de données consultable de chercheur-ses d'emploi, ainsi que des renseignements sur les programmes liés au marché du travail, les services et les statistiques pour l'Île-du-Prince-Édouard.</p>
Nouvelle-Écosse	Perspectives de la demande par profession Demande de main-d'œuvre à l'extérieur d'Halifax	Les outils d'information sur le marché du travail de la Nouvelle-Écosse suivent la demande par secteur et par profession. Les données portent sur les occasions d'emploi dans l'ensemble de la province.
Nouveau-Brunswick	Rapports sur le marché du travail du Nouveau-Brunswick Perspectives du marché du travail au Nouveau-Brunswick (version 2025)	<p>Le Nouveau-Brunswick publie une série de rapports et de résultats d'enquêtes fondés sur des données probantes.</p> <p>Le rapport 2025 sur les perspectives du marché du travail présente des prévisions sur dix ans (2025-2034), axées sur les types d'emplois qui seront en demande dans la province au cours des prochaines années.</p>
Québec	Explorer des métiers et des professions	Cette base de données contient les salaires moyens et les perspectives d'emploi pour plus de 500 types de carrières.

Province ou territoire	Ressources sur les perspectives d'emploi	Descriptions
Ontario	Explorez le marché du travail par région	La base de données du marché du travail de l'Ontario offre des renseignements rapides et précis sur les emplois en demande, par région et à court et moyen terme.
Manitoba	Perspectives du marché du travail du Manitoba (2022–2026)	Le rapport sur les perspectives du marché du travail du Manitoba pour 2022–2026 présente les tendances attendues selon un modèle de projection qui estime le nombre de postes à pourvoir dans chaque profession et secteur, ainsi que le nombre de travailleur·ses disponibles pour les occuper.
Saskatchewan	Perspectives détaillées sur les professions en Saskatchewan (2024)	Ce rapport présente des données sur 413 professions, incluant les perspectives d'emploi, le nombre estimé de postes en 2024, les salaires de 2023 et les trois principaux secteurs employeurs. Les prévisions portent sur la période 2024–2028.
Alberta	Perspectives professionnelles de l'Alberta Système d'information sur le marché du travail de l'Alberta (ALIS) – Professions en demande	Les perspectives professionnelles de l'Alberta contiennent des prévisions sur les pénuries et les surplus de main-d'œuvre pour une période de dix ans. Les projections tiennent compte de divers facteurs, notamment les tendances économiques, la démographie et la formation. La base de données Occupations in Demand résume les perspectives pour les trois prochaines années.
Colombie-Britannique	Perspectives professionnelles de WorkBC Professions offrant de fortes perspectives (High Opportunity Occupations) de WorkBC	Les perspectives de WorkBC sont regroupées en dix grandes catégories selon la CNP 2021, pour la période 2024–2034. La base de données High Opportunity Occupations de WorkBC met en évidence les professions offrant une forte demande et des salaires supérieurs à la moyenne, ainsi que les meilleures occasions d'emploi à venir au cours des dix prochaines années.
Yukon	Perspectives d'emploi au Yukon (Guichet-Emplois)	Le Guichet-Emplois du Canada fournit des renseignements régionaux sur les salaires, les perspectives, la formation, les compétences requises, et plus encore pour le Yukon.
Territoires du Nord-Ouest	Perspectives du marché du travail des Territoires du Nord-Ouest	Le Bureau de la statistique des T.N.-O. produit des projections de la demande future de main-d'œuvre à l'aide du modèle de demande professionnelle des T.N.-O., couvrant actuellement la période 2023–2032. Une ressource intitulée Hot Jobs y présente également la liste des professions actuellement en forte demande.
Nunavut	Perspectives d'emploi au Nunavut (Guichet-Emplois)	Les renseignements régionaux du Guichet-Emplois pour le Nunavut comprennent les salaires, les perspectives d'emploi, les exigences en matière de formation et les compétences recherchées.

Références

Ablay, M., Bissonnette, L., Hazen, J., & Lange, F. (2024). *La pandémie et les pénuries actuelles de main-d'œuvre ont-elles modifié la qualité des emplois ?* Future Skills Center – Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/pandemic-labour-shortage-job-quality/>

Baker, A. & Ball, M. (2018). *Indicators of labour market conditions in advanced Economies*. Reserve Bank of Australia. <https://www.rba.gov.au/publications/bulletin/2018/jun/indicators-of-labour-market-conditions-in-advanced-economies.html>

Banque du Canada. (2024, 23 octobre). Facteurs à l'origine de la hausse du chômage. *Rapport sur la politique monétaire* – Octobre 2024 – Point de mire. <https://www.banqueducanada.ca/publication/rpm/rpm-2024-10-23/point-de-mire-1/>

Benefits Canada. (2023, December 19). *89% of employers experiencing difficulty finding skilled professionals: survey*. <https://www.benefitscanada.com/news/bencan/89-of-employers-experiencing-difficulty-finding-skilled-professionals-survey/>

Brouillette, D., Robitaille, M.– N., Savoie-Chabot, L., St-Amant, P., Gueye B., & Nelson E. (2019). *The trend unemployment rate in Canada: Searching for the unobservable*. Document de travail du personnel 2019-13 (anglais). Banque du Canada. <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2019/03/swp2019-13.pdf>

Crawley, M. (2023, January 30). *Noticing a labour shortage? Here's what's really going on in Ontario's job market*. CBC. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-workers-shortage-1.6727310>



Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2025, 1er janvier). *Système de projection des professions au Canada (SPPC)*. Emploi et Développement social Canada. <https://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/c.4nt.2nt@-fra.jsp?cid=occupationdatasearch>

Eurostat. (2025, mai). *Taux d'emploi vacant et de chômage – Courbe de Beveridge*. UE. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_and_unemployment_rates_-_Beveridge_curve&action=statexp-seat&lang=fr

Dayal, P. (2025, 7 janvier). *These international students are trying to find jobs. But a tight job market leaves them with few options*. CBC. <https://www.cbc.ca/news/canada/windsor/international-students-worry-about-windsor-essex-s-high-est-jobless-rate-1.7423499>

De Raaf, S., Costa, K. & Vincent, C. (2003). *Travail saisonnier et utilisation de l'assurance-emploi*. Perspective. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/00903/6641-fra.pdf?st=ZymgTvj9>

Donovan, K., & Schoellman, T. (2023). The role of labor market frictions in structural transformation*. *Oxford Development Studies*, 51(4), 362–374. <https://doi.org/10.1080/13600818.2023.2276702>

Feist, L. 2024. *Imbalances between supply and demand: Recent causes of labour shortages in advanced economies*. Organisation internationale du Travail. <https://doi.org/10.54394/LUTY2310>

Fissuh, E., Gbenyo, K-K., & Ogilvie, A. (2022). Déterminants des lacunes en matière de compétences dans les milieux de travail et difficultés de recrutement au Canada. Statistique Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/18-001-x/18-001-x2022002-fra.htm>

Hamilton, D. (2024, 5 décembre). *Too many applicants with too few jobs: How to avoid feeling discouraged*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/dianehamilton/2024/12/05/too-many-applicants-with-too-few-jobs-why-employees-feel-discouraged/>



Hein, S. & Postey, D. (2024, 8 janvier). Sask. has highest job vacancy rate in Canada: report. Saskatoon. CTV. <https://saskatoon.ctvnews.ca/sask-has-highest-job-vacancy-rate-in-canada-report-1.6716514>

Job Bank. (2024, 21 octobre). *Perspectives d'emploi sur trois ans – Méthodologie*. Guichet-Emplois. Emploi et Développement social Canada. <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/recherche-perspectives-demploi/methodologie-perspectives>

OCDE. (2024). *Perspectives économiques de l'OCDE*, volume 2024, no 2. Éditions OCDE, Paris. https://www.oecd.org/fr/publications/perspectives-economiques-de-l-ocde-volume-2024-numero-2_0481cf21-fr.html

Öner, C. (2010). *Unemployment: The curse of joblessness*. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/basics/unemploy.htm>

Penrose, G., & La Cava, G. (2021). *Job loss, subjective expectations and household spending*. Reserve Bank of Australia. <https://www.jobbank.gc.ca/trend-analysis/search-job-outlooks/outlooks-methodology>

Powell, E., Bauer, L., Howard, O., & Edelberg, W. (2024, 31 octobre). *The softening labor market shows resilience and some pockets of slack*. Brookings Institution. <https://www.brookings.edu/articles/the-softening-labor-market-shows-resilience-and-some-pockets-of-slack/>

Reserve Bank of Australia. (2023, 4 mai). *Unemployment: Its measurement and types*. Reserve Bank of Australia. <https://www.rba.gov.au/education/resources/explainers/unemployment-its-measurement-and-types.html>

Schreyer, P., & Pilat, D. (2001). Mesurer la productivité. *Revue économique de l'OCDE*, Volume 2001, Numéro 2, p. 137-184. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/fr/publications/reports/2002/01/oecd-economic-studies-volume-2001-issue-2_g1ghg86d/eco_studies-v2001-2-fr.pdf



Schwandt, H. & von Wachter, T. (2023). Life-cycle impacts of graduating in a recession. *NBER Reporter*, 17-21. National Bureau of Economic Research. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/277935/1/2023number1-4.pdf>

Statistique Canada. (2024). *Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2024. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-514-g/75-514-g2024001-fra.htm>

Statistique Canada. (2025). *Guide de l'Enquête sur la population active*, 2025. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-543-g/71-543-g2025001-fra.htm>

Statistique Canada. (2023). *Introduction à la Classification nationale des professions (CNP) 2021 version 1.0*. <https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets/norme/cnp/2021/introductionV1>

Tilo, D. (2023, 2 juin). *Time to hire hits all-time high*. Human Rights Director Canada. <https://www.hcamag.com/ca/specialization/recruitment/time-to-hire-hits-all-time-high/448040>

Weikle, B. (2024, 24 avril). *Shortage of skilled tradespeople is hitting all Canadians in the pocketbook, economists say*. CBC. <https://www.cbc.ca/radio/costofliving/skilled-trades-shortage-cost-of-living-1.7169441>

Wilkins, C. (2019, 31 janvier). *Les dessous du marché canadien du travail*. Chambre de commerce de la région de Toronto. <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2019/01/discours-310119.pdf>

Zwysen, W. (2024, November). *Labour shortages, job quality, and workers bargaining power. A European quantitative analysis*. European Trade Union Institute. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4975409>

