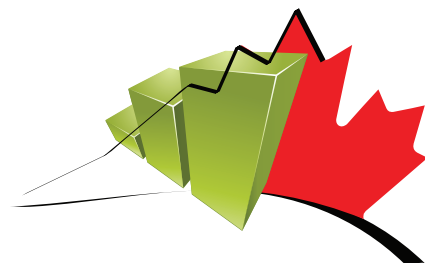


## Maintien en poste et recrutement de jeunes travailleurs qualifiés : résultats par province et territoire



par Marc Frenette et Tomasz Handler

Date de diffusion : le 24 avril 2024

---

## Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [infostats@statcan.gc.ca](mailto:infostats@statcan.gc.ca)

**Téléphone** entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- |   |                |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques                                    | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur   | 1-514-283-9350 |

## Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca) sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

## Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie, 2024

L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

**Une [version HTML](#) est aussi disponible.**

*This publication is also available in English.*

---

# ***Maintien en poste et recrutement de jeunes travailleurs qualifiés : résultats par province et territoire***

par Marc Frenette et Tomasz Handler

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202400400003-fra>

## **Résumé**

Une main-d'œuvre jeune et qualifiée peut contribuer de manière importante à la vitalité économique, sanitaire, culturelle et civique de toute collectivité. Étant donné que le Canada est un vaste pays qui offre diverses possibilités d'emploi à divers endroits, certaines provinces et certains territoires peuvent devoir composer avec des difficultés ou des possibilités en ce qui concerne le maintien en poste et l'attraction de jeunes talents qualifiés. Le présent article est le premier à éclairer la question. Il permet de déterminer la proportion de jeunes qui ont grandi dans une province ou dans un territoire donné et y ont éventuellement obtenu un diplôme d'études postsecondaires, mais qui sont partis travailler dans une autre province ou dans un autre territoire (ce qui est appelé « perte de compétences »). De même, l'article traite également des jeunes travailleurs qualifiés qui sont entrés dans une province ou un territoire pour y travailler, en proportion de la population initiale de jeunes travailleurs qualifiés ayant grandi dans cette province ou dans ce territoire (ce qui est appelé « acquisition de compétences »). Les résultats semblent indiquer que les acquisitions nettes de compétences sont (de loin) les plus élevées au Nunavut; viennent ensuite les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. Parmi les provinces, deux d'entre elles affichaient des acquisitions nettes de compétences (Alberta et Colombie-Britannique). Des pertes nettes de compétences particulièrement importantes ont été enregistrées à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador, tandis que des pertes plus faibles ont été enregistrées en Nouvelle-Écosse, au Manitoba et en Saskatchewan. Le Québec et l'Ontario ont enregistré de très faibles pertes nettes de compétences. En plus d'être les deux seules provinces à tirer avantage des tendances migratoires des jeunes talents qualifiés, l'Alberta et la Colombie-Britannique étaient également moins susceptibles d'avoir assuré l'enseignement postsecondaire des personnes qui ont quitté leur province, par rapport à la proportion de personnes qui y sont entrées et qui avaient déjà terminé leurs études postsecondaires ailleurs. Parmi les provinces, la Colombie-Britannique a enregistré, et de loin, l'acquisition nette la plus élevée de diplômés en médecine. La Colombie-Britannique et l'Alberta ont affiché l'acquisition nette la plus élevée de diplômés du doctorat. Ces résultats constituent un point de départ pour orienter les discussions entre les provinces et les territoires sur la question du maintien des compétences et du recrutement au sein de leurs populations de jeunes.

## **Auteurs**

Marc Frenette et Tomasz Handler travaillent à la Division de l'analyse sociale et de la modélisation de la Direction des études analytiques et de la modélisation à Statistique Canada.

## Introduction

La main-d'œuvre qualifiée est essentielle au développement économique de toute collectivité. Les jeunes travailleurs hautement qualifiés sont souvent à l'avant-garde de l'innovation, ce qui favorise la productivité et peut aider les entreprises à rester compétitives sur le marché mondial. Les travailleurs qualifiés peuvent également avoir des effets d'entraînement positifs, puisqu'ils transfèrent leurs connaissances à des collègues, à des clients et à d'autres membres de l'économie locale. L'accès à des talents qualifiés qui sont jeunes est également important pour des raisons démographiques, surtout lorsque la population locale est vieillissante et doit composer avec une baisse du nombre de résidents en âge de travailler. De tels ajustements démographiques peuvent produire des avantages pour la viabilité économique à long terme de la collectivité. Bien sûr, les avantages découlant des jeunes talents qualifiés peuvent s'étendre au-delà du secteur économique. Toute collectivité a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins en soins de santé de sa population. Les collectivités tirent également profit des diplômés dans divers domaines pour des raisons culturelles, civiques ou autres.

Toutefois, les collectivités peuvent avoir de la difficulté à maintenir en poste et à attirer des jeunes talents qualifiés. Cela s'explique par le fait que la demande de main-d'œuvre qualifiée pourrait être en train d'augmenter, selon des données probantes récentes sur l'évolution de la nature du travail (Frenette, 2023). Les emplois canadiens sont devenus de plus en plus non routiniers et de nature cognitive, une tendance à long terme qui n'a fait que s'accélérer pendant la pandémie de COVID-19. Les grandes entreprises des grandes villes ont peut-être un avantage lorsqu'il s'agit de recruter les meilleurs talents.

L'enjeu est particulièrement important pour les provinces et les territoires parce que l'éducation relève de leur compétence. En fait, les provinces et les territoires investissent dans leurs résidents y ayant grandi au moyen de services de garde d'enfants, d'écoles primaires et secondaires et, souvent, d'établissements d'études postsecondaires financés par l'État. Le fait de connaître le nombre de jeunes qualifiés que l'on perd ou que l'on acquiert en raison des tendances migratoires entre le secondaire et l'arrivée sur le marché du travail peut éclairer les discussions stratégiques sur le maintien en poste et le recrutement de la main-d'œuvre qualifiée. Tel est l'objectif du présent article<sup>1</sup>.

Plus précisément, dans le cadre de l'article, on a commencé par déterminer la population de base des jeunes en âge de fréquenter l'école secondaire (selon la province ou le territoire où ils vivaient à 16 ans<sup>2</sup>) à partir du Fichier des familles T1 (FFT1). Parmi cet échantillon, seuls ceux qui ont finalement obtenu un diplôme d'études postsecondaires de 2010 à 2017 selon le Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) et qui n'ont pas figuré dans le SIEP deux ans après l'obtention du diplôme ont été sélectionnés. Ensuite, on a déterminé la province de travail deux ans après l'obtention du diplôme d'études postsecondaires au moyen du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et du

- 
1. Aucune donnée probante n'a été recueillie récemment au Canada sur cette question. Dans leur récent article, Narh et Buzzelli (2022) examinent les sorties et les entrées effectuées entre la province d'origine et la province d'études à l'aide du Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) pour l'année scolaire 2016-2017. Dans un article de blogue, Usher (2021) utilise une version plus récente des données (qui correspond à l'année scolaire 2018-2019) pour mener des analyses similaires. Dans les deux cas, les auteurs se sont fondés entièrement sur le SIEP pour définir la province d'origine; toutefois, comme les données des collègues ne l'indiquent pas de façon exhaustive, les analyses se sont limitées aux universités. De plus, dans ces analyses, on ne suit pas les personnes après l'obtention du diplôme, lorsqu'elles travaillent. Dans un article beaucoup plus ancien, Burbidge et Finnie (2000) examinent les entrées et les sorties entre la province d'origine, la province d'études et la province de travail cinq ans après l'obtention du diplôme. Toutefois, les données sont très anciennes (les auteurs utilisent les cohortes de diplômés de 1982, de 1986 et de 1990 de l'Enquête nationale auprès des diplômés).
  2. Dans certains cas, on ne pouvait pas trouver les jeunes dans les données fiscales à 16 ans (soit parce qu'ils n'avaient pas produit de déclaration de revenus, soit parce qu'ils ne figuraient pas sur la liste des personnes à charge de leur parent déclarant, soit parce que des prestations fédérales pour enfants n'avaient pas été versées pour eux). Dans ces cas, on a examiné leur province ou territoire de résidence à 15 ans puis à 17 ans. On a choisi 15 et 16 ans au lieu de 17 ans parce que certains étudiants québécois peuvent avoir quitté le foyer parental pour aller au cégep à 17 ans.

FFT1<sup>3</sup>. La comparaison de la province de travail avec la province de résidence initiale permet de calculer les pertes et les acquisitions de compétences à l'échelon provincial et territorial<sup>4</sup>.

Il est important de noter que le présent article porte sur la propension des provinces et des territoires à maintenir en poste ou à recruter de jeunes travailleurs qualifiés qui vivaient au Canada au cours de leur adolescence et qui ont fait des études de niveau postsecondaire au Canada. Les pénuries qui subsistent peuvent être comblées par les talents étrangers grâce au système d'immigration. Toutefois, la connaissance des tendances migratoires des jeunes talents canadiens qualifiés pourrait servir de base aux discussions stratégiques sur la dépendance à l'égard des talents étrangers lorsqu'il s'agit de combler les pénuries de main-d'œuvre dans les provinces et les territoires.

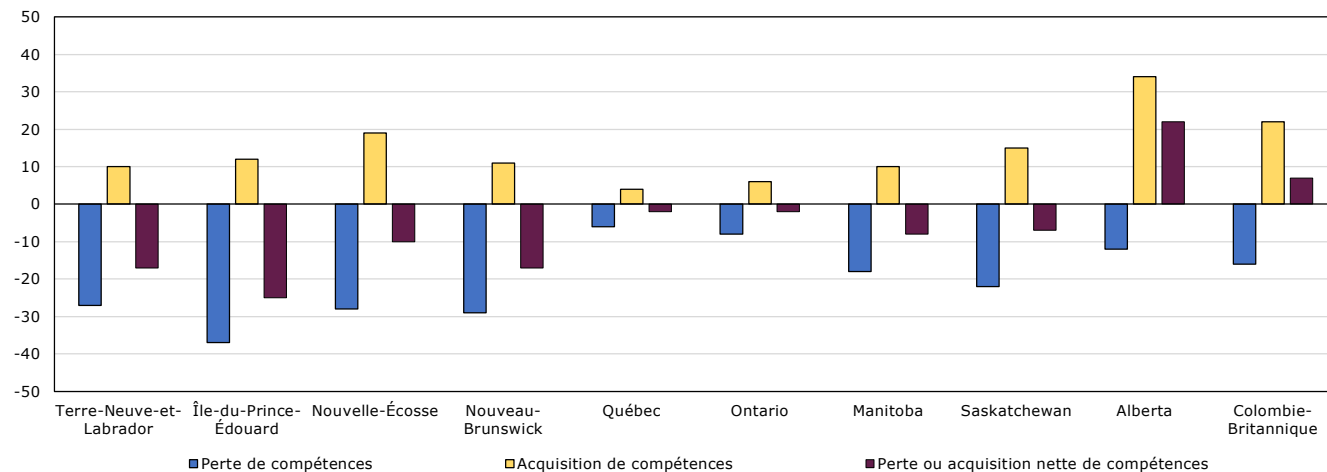
## **Les trois territoires et deux provinces (l'Alberta et la Colombie-Britannique) étaient les seuls à présenter des acquisitions nettes de jeunes travailleurs qualifiés**

Le graphique 1 indique que, parmi les provinces, l'Alberta se distingue comme le plus grand bénéficiaire net de la migration des jeunes travailleurs qualifiés. Les acquisitions nettes de talents qualifiés enregistrées par l'Alberta représentaient 22 % de sa population initiale de jeunes travailleurs qualifiés. La Colombie-Britannique a également présenté des acquisitions nettes de compétences (7 %), tandis que toutes les autres provinces ont présenté des pertes nettes de compétences. Des pertes particulièrement importantes ont été enregistrées à l'Île-du-Prince-Édouard (-25 %), au Nouveau-Brunswick (-17 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (-17 %), tandis que des pertes plus faibles ont été enregistrées en Nouvelle-Écosse (-10 %), au Manitoba (-8 %) et en Saskatchewan (-7 %). Le Québec et l'Ontario ont enregistré de très faibles pertes nettes de compétences (-2 %).

- 
3. Pour cerner la province de travail, on a déterminé le poste principal de la personne deux ans après l'obtention du diplôme. Pour les personnes qui n'avaient pas de revenu d'un emploi autonome dans le FFT1, le poste principal était simplement celui pour lequel les salaires et traitements indiqués sur un feuillet T4 étaient les plus élevés dans le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO). Dans ces cas, la province de travail était la province de l'employeur principal, d'après les renseignements provenant du feuillet T4 dans le FDLMO. Pour les personnes qui avaient un revenu provenant d'un emploi autonome, la province de travail était la province de résidence selon le FFT1 si le revenu net du travail autonome était supérieur aux salaires et traitements indiqués sur un feuillet T4 du principal emploi rémunéré (autrement, la province de travail était encore la province de l'employeur principal).
  4. Un autre groupe de travailleurs qualifiés est celui des apprentis inscrits. Toutefois, il est plus difficile de déterminer la date de fin de leur formation, car bon nombre d'entre eux restent inscrits, mais ne terminent pas leur formation. En fait, Laporte et Mueller (2011) ont utilisé l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007 pour montrer que le nombre de formations terminées cette année-là ne représentait que 7 % des inscriptions. Par conséquent, il serait peut-être préférable d'étudier ce groupe dans une analyse différente où on les distingue des diplômés de niveau postsecondaire.

**Graphique 1**  
**Perte et acquisition de compétences par province**

pourcentage



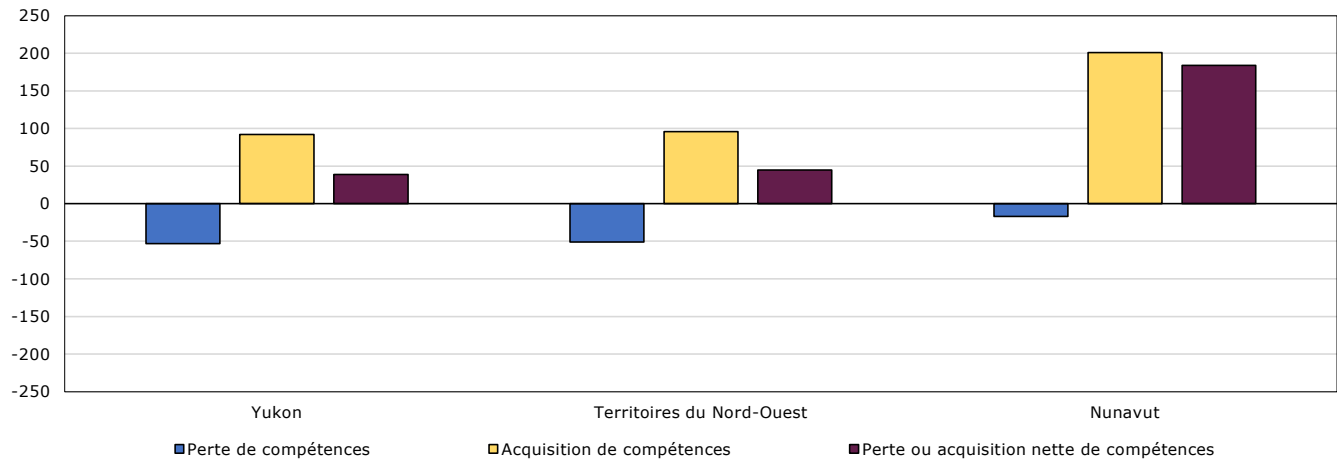
**Notes :** Le dénominateur de toutes les estimations est la population de futurs diplômés de niveau postsecondaire (main-d'œuvre qualifiée) résidant dans la province pendant les études secondaires. Le numérateur est soit les travailleurs qualifiés ayant quitté la province (perte), soit les travailleurs qualifiés étant entrés dans la province (acquisition), selon leur province ou leur territoire de travail deux ans après l'obtention du diplôme. L'échantillon comprend les cohortes de diplômés de niveau postsecondaire de 2010 à 2017.

**Sources :** Statistique Canada, Système d'information sur les étudiants postsecondaires, Fichier des familles T1 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Bien qu'il s'agisse de pertes et d'acquisitions importantes à l'échelon provincial, la migration des jeunes talents qualifiés a touché les territoires dans une bien plus grande mesure. En fait, les résultats pour les territoires sont tellement différents qu'ils justifient leur propre graphique distinct. Bien que les trois territoires aient perdu une proportion importante de leurs jeunes talents qualifiés, ils en ont également attiré une proportion plus importante encore (graphique 2). Les pertes étaient plus importantes au Yukon (-53 %) et dans les Territoires du Nord-Ouest (-51 %), par rapport à celles enregistrées au Nunavut (-17 %); toutefois, dans les trois cas, les acquisitions ont largement dépassé les pertes. Dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, les acquisitions représentaient, respectivement, 96 % et 92 % de la population initiale de jeunes talents qualifiés. Aussi importantes que ces acquisitions aient été, elles représentaient moins de la moitié de ce qui a été enregistré au Nunavut (201 %). Dans l'ensemble, les acquisitions nettes de jeunes talents qualifiés étaient les plus élevées au Nunavut (184 %); venaient ensuite les Territoires du Nord-Ouest (45 %) et le Yukon (39 %).

**Graphique 2**  
**Perte et acquisition de compétences par territoire**

pourcentage



**Notes :** Le dénominateur de toutes les estimations est la population de futurs diplômés de niveau postsecondaire (main-d'œuvre qualifiée) résidant dans le territoire pendant les études secondaires. Le numérateur est soit les travailleurs qualifiés ayant quitté le territoire (perte), soit les travailleurs qualifiés étant entrés dans le territoire (acquisition), selon leur province ou leur territoire de travail deux ans après l'obtention du diplôme. L'échantillon comprend les cohortes de diplômés de niveau postsecondaire de 2010 à 2017.

**Sources :** Statistique Canada, Système d'information sur les étudiants postsecondaires, Fichier des familles T1 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Bien sûr, les pertes et les acquisitions de compétences ne sont pas toutes égales du point de vue fiscal. L'enseignement postsecondaire est financé en partie par les provinces<sup>5</sup>. Par conséquent, et toutes choses étant égales par ailleurs, les talents qui quittent leur province d'origine pour travailler ailleurs coûteront moins à leur province d'origine s'ils poursuivent leurs études postsecondaires ailleurs. À l'inverse, les jeunes talents qualifiés qui finissent par travailler dans une province différente de leur province d'origine coûteront plus à leur province d'origine s'ils font leurs études postsecondaires dans cette province.

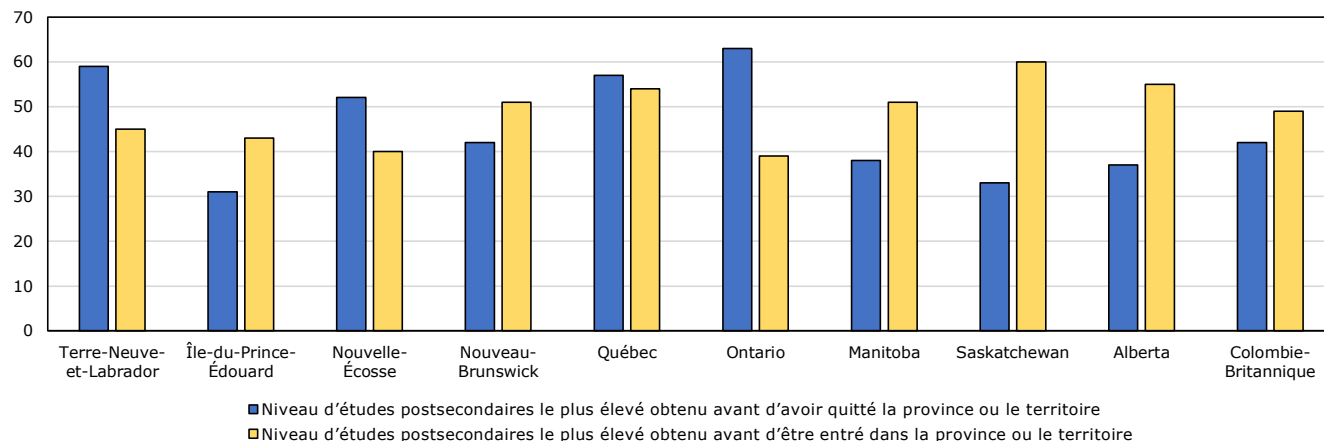
Le graphique 3 indique le pourcentage de personnes ayant quitté la province et y étant entrées qui ont terminé leurs études postsecondaires avant de l'avoir fait. Une barre orange plus élevée (indiquant le pourcentage de personnes qui ont fait leurs études postsecondaires avant d'y être entrées), par rapport à une barre bleue (indiquant le pourcentage de personnes qui ont fait leurs études postsecondaires avant d'être parties), coûtera moins du point de vue provincial, toutes choses étant égales par ailleurs.

En plus d'être les seules provinces à présenter des acquisitions nettes de compétences, l'Alberta et la Colombie-Britannique étaient également moins susceptibles d'avoir assuré l'enseignement postsecondaire des personnes qui étaient parties, par rapport à la proportion de nouveaux arrivants qui avaient déjà fait leurs études postsecondaires ailleurs. Toutefois, pour ce point, la Saskatchewan occupait le premier rang parmi les provinces : 60 % des nouveaux arrivants avaient déjà fait leurs études postsecondaires, tandis que 33 % des personnes qui étaient parties avaient terminé leurs études postsecondaires avant de partir. En revanche, l'Ontario a enregistré presque les mêmes taux que la Saskatchewan : 63 % des personnes qui étaient parties avaient terminé leurs études postsecondaires en Ontario avant de partir, tandis que 39 % des nouveaux arrivants avaient fait leurs études postsecondaires à l'extérieur de l'Ontario. Terre-Neuve-et-Labrador et la Nouvelle-Écosse comptaient également une proportion beaucoup plus élevée de personnes étant parties qui avaient fait leurs études postsecondaires dans leur province d'origine, par rapport à la proportion de personnes étant entrées dans la province qui avaient obtenu leur diplôme à l'extérieur de leur province d'accueil.

5. En raison de la faible taille de l'échantillon, le reste de l'article sera axé exclusivement sur les provinces.

### Graphique 3 Pourcentage de personnes ayant quitté la province ou étant entrées dans la province qui ont terminé leurs études postsecondaires avant de changer de province

pourcentage



**Notes :** Le dénominateur de toutes les estimations est la population de futurs diplômés de niveau postsecondaire (main-d'œuvre qualifiée) résidant dans la province pendant les études secondaires qui ont soit quitté la province (barres bleues) ou sont entrés dans la province (barres oranges) selon leur province ou leur territoire de travail deux ans après l'obtention du diplôme. Le numérateur est soit les travailleurs qualifiés ayant quitté la province (perte), soit les travailleurs qualifiés étant entrés dans la province (acquisition), selon leur province ou leur territoire de travail deux ans après l'obtention du diplôme. L'échantillon comprend les cohortes de diplômés de niveau postsecondaire de 2010 à 2017.

**Sources :** Statistique Canada, Système d'information sur les étudiants postsecondaires, Fichier des familles T1 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

## La Colombie-Britannique a présenté la plus grande acquisition nette de diplômés en médecine

Les diplômés en médecine sont assez mobiles en raison de la nature concurrentielle de l'entrée dans une faculté de médecine et du placement en résidence. Par conséquent, toutes les provinces, à l'exception du Québec et de l'Ontario, ont perdu une proportion importante de leurs futurs diplômés en médecine y ayant grandi (tableau 1). Très peu de ces personnes ont quitté le Québec (-7 %), peut-être en raison des préférences linguistiques (le Québec compte de loin la plus grande population francophone du pays). L'Ontario a également obtenu un résultat relativement bon à ce chapitre, la perte de compétences étant l'avant-dernière en importance (-16 %). Les pertes de compétences étaient plus importantes dans d'autres provinces (allant de -32 % en Colombie-Britannique à -63 % à l'Île-du-Prince-Édouard)<sup>6,7</sup>.

- Les diplômés en médecine doivent suivre un programme de résidence avant d'être autorisés à pratiquer la médecine. Ainsi, l'approche idéale serait d'examiner la province de travail deux ans après la fin d'un programme de résidence en médecine. Bien que le Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) ne contient pas de renseignements complets sur l'achèvement de la résidence, il en contient sur l'inscription à la résidence. Afin d'obtenir une approximation de la fin de la résidence en médecine, l'approche adoptée dans la présente étude consiste à examiner la dernière année d'inscription à la résidence en médecine et à déterminer la province de travail deux ans plus tard (pour s'assurer que les diplômés ne figurent pas dans le SIEP à ce stade). Bien que cette approche puisse prendre en compte certains diplômés en médecine qui n'ont pas terminé leur résidence (et ne sont pas devenus médecins praticiens), les données du Recensement de la population de 2016 indiquent que 87,2 % des diplômés en médecine de 35 à 54 ans qui ont été formés au Canada travaillaient comme médecins (ce qui signifie qu'ils ont terminé un programme de résidence en médecine). Les 12,8 % restants ont peut-être aussi terminé leur résidence, mais ils n'ont pas travaillé comme médecins praticiens (18,7 % n'ont pas travaillé, tandis que les autres ont occupé divers emplois dans les secteurs public et privé).
- Un nombre de titulaires d'un diplôme professionnel sont constitués en personne morale et, par conséquent, n'ont pas l'obligation stricte de produire une déclaration de revenus des particuliers T1 à moins qu'ils ne se versent un salaire ou qu'ils aient une autre raison de produire une déclaration de revenus T1 (p. ex. ils produisent une déclaration de revenus des sociétés T2). Toutefois, le FFT1 prend en compte environ 95 % de la population canadienne par divers moyens (conjoint déclarant, personnes à charge, prestations fédérales pour enfants, etc.). De ce fait, la grande majorité des médecins (95,2 %), des dentistes (96,8 %), des optométristes (96,6 %), des vétérinaires (98,0 %) et des avocats (94,9 %) figurant dans le Recensement de la population de 2016 se trouvaient dans le FFT1.



**Tableau 1**  
Perte et acquisition de compétences par province et niveau d'études postsecondaires le plus élevé obtenu

Province	Certificat ou diplôme			Baccalauréat			Maîtrise			Doctorat			Diplôme professionnel en médecine			Diplôme professionnel en dentisterie, en optométrie ou en médecine vétérinaire			Diplôme professionnel en droit		
	Perte de	Acquisition de	Perte ou acquisition nette de	Perte de	Acquisition de	Perte ou acquisition nette de	Perte de	Acquisition de	Perte ou acquisition nette de	Perte de	Acquisition de	Perte ou acquisition nette de	Perte de	Acquisition de	Perte ou acquisition nette de	Perte de	Acquisition de	Perte ou acquisition nette de	Perte de	Acquisition de	Perte ou acquisition nette de
	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences	compétences
	pourcentage																				
Terre-Neuve-et-Labrador	-25	6	-19	-28	13	-15	-31	13	-18	-68	55	-13	-37	14	-23	-53	79	26	-38	23	-15
Île-du-Prince-Édouard	-25	11	-14	-42	11	-30	-53	14	-39	-73	37	-37	-63	41	-22	x	x	x	-55	17	-38
Nouvelle-Écosse	-20	11	-9	-32	23	-9	-41	31	-10	-66	67	1	-55	48	-7	-52	25	-26	-46	29	-17
Nouveau-Brunswick	-20	8	-12	-31	13	-18	-46	14	-32	-72	33	-38	-46	19	-27	-49	20	-29	-42	12	-30
Québec	-5	2	-3	-6	4	-2	-9	7	-2	-17	14	-3	-7	5	-2	x	x	x	-9	3	-6
Ontario	-6	3	-3	-8	6	-2	-13	12	-1	-23	19	-3	-16	18	2	-12	11	-1	-10	15	5
Manitoba	-15	9	-6	-16	9	-6	-35	15	-19	-56	27	-29	-39	21	-18	-32	16	-15	-37	14	-24
Saskatchewan	-19	15	-5	-21	14	-7	-34	19	-15	-65	40	-26	-54	36	-19	-29	45	15	-36	25	-11
Alberta	-9	38	29	-11	28	17	-25	50	25	-44	74	30	-36	36	0	-18	37	18	-26	32	6
Colombie-Britannique	-12	16	4	-16	22	6	-25	40	15	-45	87	41	-32	62	30	-37	44	7	-28	37	9

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

**Notes :** Le dénominateur de toutes les estimations est la population de futurs diplômés de niveau postsecondaire (main-d'œuvre qualifiée) résidant dans la province pendant les études secondaires. Le numérateur est soit les travailleurs qualifiés ayant quitté la province (perte), soit les travailleurs qualifiés étant entrés dans la province (acquisition), selon leur province ou leur territoire de travail deux ans après l'obtention du diplôme. L'échantillon comprend les cohortes de diplômés de niveau postsecondaire de 2010 à 2017.

**Sources :** Statistique Canada, Système d'information sur les étudiants postsecondaires, Fichier des familles T1 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Certaines provinces avaient tendance à recruter relativement plus de diplômés en médecine. C'était particulièrement le cas en Colombie-Britannique, qui a obtenu 62 % des diplômés en médecine. Ainsi, la Colombie-Britannique a enregistré une acquisition nette de 30 % des diplômés en médecine, dépassant de loin toute autre province. L'Ontario est arrivé au deuxième rang (acquisition nette de 2 %), suivi de l'Alberta (aucune perte ni acquisition nette). Des pertes nettes de compétences allant de faibles à modérées ont été enregistrées au Québec (-2 %) et en Nouvelle-Écosse (-7 %), tandis que les pertes nettes de compétences ont été plus importantes dans les autres provinces (allant de -18 % au Manitoba à -27 % au Nouveau-Brunswick).

Parmi les autres diplômes professionnels en soins de santé, nous avons examiné la dentisterie, l'optométrie et la médecine vétérinaire, qui devaient être regroupées pour produire un échantillon de taille suffisante. Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré l'acquisition nette la plus importante de ce groupe (26 %), suivi de l'Alberta (18 %) et de la Saskatchewan (15 %). Le Nouveau-Brunswick (-29 %) et la Nouvelle-Écosse (-26 %) ont enregistré les pertes nettes les plus importantes.

Nous avons également examiné le diplôme professionnel en droit. Dans ce cas, la Colombie-Britannique (9 %), l'Alberta (6 %) et l'Ontario (5 %) ont enregistré des acquisitions nettes modérées, tandis que le Nouveau-Brunswick (-38 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (-30 %) ont enregistré les pertes nettes les plus importantes.

La Colombie-Britannique et l'Alberta ont également obtenu de bons résultats en ce qui concerne les titulaires de doctorat. En fait, il s'agit des deux seules provinces ayant enregistré des acquisitions nettes considérables de ces diplômés (41 % en Colombie-Britannique et 30 % en Alberta). La Nouvelle-Écosse a suivi et a affiché une acquisition nette de 1 %. Venaient ensuite de faibles pertes nettes au Québec et en Ontario (-3 % dans les deux cas), des pertes nettes modérées en Nouvelle-Écosse (-7 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (-13 %), et des pertes nettes plus importantes en Saskatchewan (-26 %), au Manitoba (-29 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (-37 %) et au Nouveau-Brunswick (-38 %).

La plupart des provinces ont enregistré des pertes nettes faibles à modérées de titulaires de certificat et de diplôme. Toutefois, l'Alberta a été une exception évidente, celle-ci ayant enregistré une acquisition nette de 29 %. Cela pourrait refléter le fait que la province productrice de pétrole a une forte demande de technologues et de techniciens pour le travail dans les champs pétrolifères. L'Alberta a également enregistré les acquisitions nettes les plus élevées de diplômés du baccalauréat (17 %) et de la maîtrise (25 %), ce qui pourrait refléter une forte demande d'autres types de diplômés (p. ex. en génie).

Toutefois, les résultats du tableau 2 indiquent que l'Alberta a enregistré des acquisitions nettes de compétences dans les cinq domaines d'études examinés dans le présent article : STGM « science, technologie, génie et mathématiques » (très axés sur les mathématiques), STGM (autre), SACHES « santé, arts, commerce, sciences humaines, éducation et sciences sociales » (commerce), SACHES (santé) et SACHES (autre). La Colombie-Britannique a réalisé des acquisitions nettes dans les cinq domaines, mais surtout dans le domaine « STGM (autre) » (qui englobe en grande partie les domaines liés à la biologie).

**Tableau 2**  
**Perte et acquisition de compétences par province et domaine d'études en lien avec le niveau d'études postsecondaires le plus élevé obtenu**

Province	STGM (très axés sur les mathématiques)			STGM (autre)			SACHES (commerce)			SACHES (santé)			SACHES (autre)		
	Perte de compétences	Acquisition de compétences	Perte ou acquisition nette de compétences	Perte de compétences	Acquisition de compétences	Perte ou acquisition nette de compétences	Perte de compétences	Acquisition de compétences	Perte ou acquisition nette de compétences	Perte de compétences	Acquisition de compétences	Perte ou acquisition nette de compétences	Perte de compétences	Acquisition de compétences	Perte ou acquisition nette de compétences
	pourcentage														
Terre-Neuve-et-Labrador	-34	10	-24	-34	24	-10	-22	8	-14	-24	10	-13	-27	10	-17
Île-du-Prince-Édouard	-48	14	-34	-37	25	-13	-31	7	-24	-32	12	-19	-38	12	-26
Nouvelle-Écosse	-38	22	-16	-37	30	-8	-26	15	-11	-19	17	-2	-30	19	-11
Nouveau-Brunswick	-37	13	-24	-41	22	-19	-25	9	-17	-24	9	-15	-28	12	-16
Québec	-7	5	-2	-10	6	-4	-6	3	-3	-4	2	-1	-7	4	-2
Ontario	-10	8	-2	-12	6	-6	-6	7	1	-8	4	-3	-8	6	-3
Manitoba	-21	10	-11	-19	12	-6	-17	7	-11	-16	9	-7	-18	11	-7
Saskatchewan	-26	14	-12	-23	19	-4	-22	11	-11	-18	13	-5	-23	18	-5
Alberta	-12	34	22	-14	38	24	-10	27	17	-9	28	19	-14	39	25
Colombie-Britannique	-20	30	9	-17	36	19	-16	17	1	-15	18	3	-15	23	8

**Notes :** STGM signifie « science, technologie, génie et mathématiques ». Le domaine d'études « STGM (très axé sur les mathématiques) » comprend des programmes d'ingénierie, de mathématiques, d'informatique, de physique et de chimie. SACHES signifie « santé, arts, commerce, sciences humaines, éducation et sciences sociales ». Le dénominateur de toutes les estimations est la population de futurs diplômés de niveau postsecondaire (main-d'œuvre qualifiée) résidant dans la province pendant les études secondaires. Le numérateur est soit les travailleurs qualifiés ayant quitté la province (perte), soit les travailleurs qualifiés étant entrés dans la province (acquisition), selon leur province ou leur territoire de travail deux ans après l'obtention du diplôme. L'échantillon comprend les cohortes de diplômés de niveau postsecondaire de 2010 à 2017.

**Sources :** Statistique Canada, Système d'information sur les étudiants postsecondaires, Fichier des familles T1 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

## Conclusion

Le maintien en poste et le recrutement de jeunes talents qualifiés sont essentiels pour toute collectivité pour des raisons économiques, sanitaires, culturelles et civiques. L'enjeu est particulièrement important pour les provinces et les territoires parce que l'éducation relève de leur compétence. Toutefois, l'existence d'un marché du travail concurrentiel signifie que certaines provinces ou certains territoires peuvent être plus susceptibles que d'autres de perdre ou d'acquérir de jeunes travailleurs qualifiés.

Dans le présent article, on a constaté que les acquisitions nettes de compétences étaient (de loin) les plus élevées au Nunavut, suivi des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. Parmi les provinces, deux ont fait des acquisitions nettes de compétences (Alberta et Colombie-Britannique). Des pertes nettes de compétences particulièrement importantes ont été enregistrées à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador, tandis que des pertes plus faibles ont été enregistrées en Nouvelle-Écosse, au Manitoba et en Saskatchewan. Le Québec et l'Ontario ont enregistré de très faibles pertes nettes de compétences. En plus d'être les deux seules provinces à tirer avantage des tendances migratoires des jeunes talents qualifiés, l'Alberta et la Colombie-Britannique étaient également moins susceptibles d'avoir assuré l'enseignement postsecondaire des personnes qui avaient quitté la province, par rapport à la proportion de nouveaux arrivants qui avaient déjà terminé leurs études postsecondaires ailleurs. La Colombie-Britannique a présenté, et de loin, les acquisitions nettes les plus élevées de diplômés en médecine parmi les provinces. La Colombie-Britannique et l'Alberta ont présenté les acquisitions nettes les plus élevées de diplômés du doctorat.

Il convient de mentionner que les migrations peuvent être fortement influencées par les conditions économiques dans différentes régions du pays. Les tendances constatées dans la présente étude ont été observées à une époque où l'Alberta et la Colombie-Britannique étaient les seules à présenter des acquisitions nettes quant à la migration interprovinciale globale (Chastko, 2021)<sup>8</sup>. La tendance chez les jeunes pourrait changer si le modèle migratoire interprovincial global change. En fait, l'Alberta a commencé à afficher une baisse de la population en raison de la migration provinciale au cours des dernières années, à la suite de la baisse des prix du pétrole au cours des années 2010.

Il est également important de noter que ces données sont antérieures à la pandémie de COVID-19 et à l'augmentation récente du télétravail. Il est peut-être désormais plus facile pour certains travailleurs de rester dans leur province ou territoire d'origine pendant qu'ils travaillent (à distance) dans une autre région du pays. Bien que cela puisse accentuer les pertes de compétences dans certaines provinces ou certains territoires, le fait que les travailleurs puissent continuer à vivre (et à dépenser) là où ils ont grandi (plutôt que de s'éloigner) pourrait atténuer les pertes pour les provinces ou territoires d'origine (c.-à-d. la ressource peut être disparue, mais les dollars sont toujours dépensés localement). Des études ultérieures au moyen de données plus récentes pourraient porter sur cette dynamique.

Les travaux futurs pourraient également porter sur les pertes et les acquisitions de compétences dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire (p. ex. les Franco-Ontariens, les Acadiens, les Anglo-Québécois). Il peut être difficile de maintenir une masse critique de jeunes talents qualifiés dans ces communautés, surtout parce que bon nombre d'entre eux parlent les deux langues officielles et pourraient concourir pour des emplois partout au Canada.

---

8. Voir le tableau 1 dans Chastko (2021), qui porte sur la période de 2008-2009 à 2018-2019.

## Bibliographie

Burbidge, J. et R. Finnie. 2000. « The inter-provincial mobility of baccalaureate graduates: Who moves and when », *Revue canadienne des sciences régionales*, vol. 23, n° 3, p. 377 à 402.

Chastko, K. 2021. « Migration interne : aperçu, 2016-2017 à 2018-2019 », *Rapport sur l'état de la population du Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-209-x/2021001/article/00001-fra.htm>

Frenette, M. 2023. « L'évolution de la nature du travail depuis le début de la pandémie de COVID-19 », *Rapports économiques et sociaux*, vol. 3, n° 7. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023007/article/00003-fra.htm>

Laporte, C. et R. Mueller. 2011. « Profil d'achèvement des apprentis inscrits : qui poursuit, abandonne et termine les programmes? », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 333, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2011333-fra.htm>

Narh, E.D. et M. Buzzelli. 2022. « Higher Education Student Migration in Canada: Interprovincial Structure and the Influence of Student Mother Tongue », *Revue canadienne des sciences régionales*, vol. 45, n° 1, p. 36 à 47. <https://www.erudit.org/en/journals/cjrs/2022-v45-n1-cjrs06931/1088300ar.pdf>

Usher, A. 2021. « Inter-provincial student mobility », article de blogue, Higher Education Strategy Associates. <https://higheredstrategy.com/inter-provincial-student-mobility/>