

Regards sur la société canadienne

Les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi

par Manon Langevin

Date de diffusion : le 11 juillet 2018



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

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.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.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 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

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 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 la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2018

Tous droits réservés. 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.

Les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi

par Manon Langevin

Aperçu de l'étude

La présente étude s'appuie sur les données de l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA) afin de fournir des renseignements sur les personnes qui sont en recherche d'emploi alors qu'elles occupent déjà un emploi. Dans l'étude, on examine les raisons qui poussent les travailleurs à vouloir chercher un nouvel emploi, et on explore les liens qui existent entre la recherche d'emploi en cours d'emploi, les caractéristiques des travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi et le niveau de satisfaction au travail.

- En 2014, 12 % des travailleurs rémunérés ont déclaré avoir cherché un nouvel emploi au cours des quatre semaines ayant précédé l'enquête. Cette proportion est à la hausse depuis le milieu des années 1990, alors qu'elle s'élevait à environ 5 %.
- Les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi sont plus jeunes et plus scolarisés, et ils obtiennent de meilleurs scores en littératie et en numératie que les travailleurs n'étant pas à la recherche d'un nouvel emploi. De plus, près du tiers d'entre eux occupaient un autre emploi deux ans auparavant, comparativement à 18 % des autres travailleurs.
- Les travailleurs qui avaient cherché du travail estimaient à environ 1 chance sur 5 leur probabilité de perdre leur emploi actuel au cours de l'année suivante (19 %), comparativement à 10 % des autres travailleurs. En revanche, ils étaient plus optimistes que le reste des travailleurs quant à leurs chances de trouver un emploi au moins aussi bon que l'emploi actuel.
- En moyenne, le salaire désiré par les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi était de 23 % supérieur à celui de leur emploi actuel.
- Chez les travailleurs insatisfaits de leur emploi actuel, la probabilité de chercher un nouvel emploi s'élevait à plus de 40 % à la fois chez les hommes et chez les femmes, même en tenant compte d'autres facteurs associés à la recherche d'emploi. Cette même probabilité s'élevait à 6 % parmi ceux qui étaient satisfaits ou très satisfaits de leur emploi.

Introduction

Les raisons pouvant conduire un travailleur à vouloir changer d'emploi sont nombreuses, et ces raisons ne sont pas toujours liées à de mauvaises conditions de travail. Par ailleurs, les critères servant à déterminer ce qu'est un « meilleur emploi » diffèrent d'une personne à l'autre, et ces mêmes critères évoluent au gré des différentes étapes de la vie. Ainsi, pour de jeunes parents, la recherche d'emploi pourrait être en grande partie motivée par le besoin de trouver un emploi leur permettant de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Pour les personnes approchant l'âge

de la retraite, cependant, la recherche d'emploi pourrait être davantage liée à un besoin de sécurité financière ou d'accomplissement personnel.

Bon nombre de changements d'emploi se font sans qu'une période de chômage intervienne entre les deux périodes d'emploi. Ce type de transitions représenterait en fait la majorité des changements d'emploi enregistrés au cours d'une année¹ et serait principalement à l'origine de la croissance des gains d'emploi en cours de carrière². Dans bien des cas, la recherche d'emploi commence

des semaines, voire des mois, avant que le changement d'emploi ne se produise, ce qui permet d'acquérir de précieux renseignements sur les conditions qui prévalent sur le marché du travail. Les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi seraient ainsi davantage en mesure de tirer parti des possibilités que ceux n'ayant entrepris aucune activité de recherche en cours d'emploi et enregistreraient une plus grande croissance de leurs gains à la suite d'un changement d'emploi³. La croissance des gains varierait toutefois selon les raisons ayant motivé le changement d'emploi⁴.

À compétences égales, les travailleurs à la recherche d'un emploi auraient également davantage de chances que les chômeurs d'être contactés par un employeur⁵ et ils recevraient un plus grand nombre d'offres d'emploi pour un niveau d'intensité de recherche équivalent⁶. Les offres d'emploi faites aux travailleurs à la recherche d'un emploi comprendraient également de meilleures conditions de travail (salaires, heures de travail, avantages sociaux) que celles faites aux chômeurs, et ce, pour des personnes présentant des caractéristiques et des compétences comparables⁷.

Le présent article fournit des renseignements au sujet du nombre de travailleurs qui sont en recherche d'emploi au Canada, et on y examine les raisons qui poussent ces travailleurs à vouloir quitter leur emploi. De plus, dans l'article, on explore les différents liens qui existent entre la recherche d'emploi en cours d'emploi, les caractéristiques des chercheurs d'emploi et le degré de satisfaction au travail. Plus particulièrement, l'étude fournit des réponses aux questions suivantes :

1. Combien de travailleurs sont à la recherche d'un nouvel emploi? En quoi diffèrent-ils des autres travailleurs ou même des chômeurs?
2. Quelles sont les raisons invoquées par les travailleurs qui recherchent un nouvel emploi, et à quel niveau de salaire accepteraient-ils de changer d'emploi?
3. Quels sont les facteurs associés à la recherche d'emploi en cours d'emploi, y compris le degré de satisfaction de l'emploi actuel?

Afin de fournir des réponses à ces questions, l'étude tire profit des données de l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA). L'ELIA constitue, à l'heure actuelle, la seule source de données comprenant à la fois de l'information sur la recherche d'emploi et le salaire de réserve auprès des personnes sans emploi et de celles à la recherche d'un nouvel emploi.

En 2014, 12 % des travailleurs ont déclaré avoir cherché un nouvel emploi au cours des quatre semaines précédant l'enquête

De 1976 à 1995, les informations sur la recherche d'emploi en cours d'emploi étaient recueillies à l'aide de l'Enquête sur la population active (EPA). Avec l'ELIA, ces informations sont de nouveau recueillies à Statistique Canada grâce à l'introduction, en 2014, d'un module de questions portant à la fois sur les activités de recherche d'emploi des personnes sans emploi et sur celles des personnes occupant un emploi (voir la section [Sources de données, méthodes et définitions](#)).

D'après les données de l'EPA et de l'ELIA, la recherche d'emploi en cours

d'emploi est en hausse depuis les 40 dernières années. En effet, selon une étude précédente⁸, la proportion de travailleurs rémunérés en recherche d'emploi a plus que doublé de 1976 à 1995 au Canada, passant de 2 % à 5 % au cours de cette période. Des tendances semblables ont également été observées aux États-Unis et au Royaume-Uni au cours de la même période⁹. Environ 20 ans plus tard, soit en 2014, cette proportion s'élevait à 12 % des travailleurs rémunérés¹⁰. On comptait ainsi près de deux travailleurs à la recherche d'un emploi pour chaque chômeur au Canada en 2014.

L'un des facteurs pouvant expliquer la hausse de la proportion des travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi est la diminution des coûts liés à la recherche de travail¹¹. En particulier, la croissance rapide des technologies de l'information et des communications pourrait expliquer une partie de la baisse du coût associé à la recherche d'emploi.

De plus, étant donné le bassin croissant des travailleurs éduqués et le rôle joué par les compétences dans le marché du travail d'aujourd'hui, une autre possibilité est qu'un plus grand nombre de travailleurs cherchent à tirer profit des meilleures opportunités d'emploi.

Les travailleurs à la recherche d'un emploi sont plus susceptibles d'être en début de carrière

Les études empiriques portant sur la stabilité d'emploi indiquent qu'un travailleur peut s'attendre à faire une dizaine de changements d'emploi au cours de sa carrière, et que la majorité de ceux-ci (environ les deux tiers) se produiront au cours des 10 premières années suivant l'entrée sur le marché du

Tableau 1
Répartition des travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi, des autres travailleurs et des chômeurs en fonction de diverses caractéristiques¹, 2014

	Travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi	Travailleurs rémunérés n'étant pas à la recherche d'un nouvel emploi	Chômeurs
	pourcentage		
Sexe	100,0	100,0	100,0
Hommes	51,5	50,2	54,7
Femmes	48,5	49,8	45,3
En couple avec ou sans enfants	100,0	100,0	100,0
Oui	56,0	67,7**	39,1**
Non	44,0	32,3**	60,9**
Groupes d'âge	100,0	100,0	100,0
18 à 24 ans	21,6	11,2**	32,1*
25 à 34 ans	33,2	22,3**	17,6**
35 à 54 ans	40,5	47,9**	33,4
55 ans et plus	4,7	18,6**	16,9**
Plus haut niveau de scolarité atteint	100,0	100,0	100,0
Diplôme d'études secondaires ou moins	28,6	31,5	51,6**
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat ²	28,2	33,1	31,0
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires égal ou supérieur au baccalauréat	43,1	35,4*	17,4**
Niveau de compétences en littératie	100,0	100,0	100,0
Faible niveau de littératie (niveaux 0 à 2)	31,1	42,9**	52,3**
Haut niveau de littératie (niveaux 3 à 5)	68,9	57,1**	47,7**
Niveau de compétences en numératie	100,0	100,0	100,0
Faible niveau de numératie (niveaux 0 à 2)	42,8	48,6	60,1*
Haut niveau de numératie (niveaux 3 à 5)	57,2	51,4	39,9*
Niveau de compétences en résolution de problèmes	100,0	100,0	100,0
Faible niveau de compétences en résolution de problèmes (niveaux 0 et 1)	37,3	52,7**	57,5**
Haut niveau de compétences en résolution de problèmes (niveaux 2 et 3)	62,7	47,3**	42,5**
Activité sur le marché du travail en 2012	100,0	100,0	100,0
En emploi	79,5	86,3*	53,6**
Chômeur ou hors de la population active	14,8	7,6**	37,1**
Situation inconnue	5,7	6,1	9,3
Travaille pour le même employeur en 2012 et 2014³	100,0	100,0	...
Oui	67,9	82,2**	...
Non	32,1	17,8**	...
		nombre d'années	
Nombre d'années d'ancienneté à l'emploi actuel⁴	7,4	12,2**	...

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour les travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour les travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi ($p < 0,01$)

1. L'échantillon comprend uniquement les personnes de 18 ans et plus.

2. Comprend les certificats et les diplômes d'apprentis, d'études professionnelles, d'un collège ou d'un cégep; les certificats et les diplômes non universitaires d'un collège, d'une école de sciences infirmières ou d'un institut technique; les diplômes de programme de passage à l'université, ainsi que les certificats et les diplômes universitaires inférieurs au baccalauréat.

3. Comprend les personnes en emploi en 2014 qui avaient aussi un emploi en 2012.

4. Comprend les personnes qui travaillaient pour le même employeur en 2012 et en 2014.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2012 et 2014.

Les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi étaient, en proportion, plus jeunes que les autres travailleurs, mais plus âgés que les personnes en situation de chômage. En effet, 22 % des travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi étaient âgés de 18 à 24 ans en 2014, comparativement à 11 % des autres travailleurs et à 32 % des chômeurs (tableau 1).

La recherche d'emploi en cours d'emploi n'est cependant pas uniquement l'affaire des jeunes travailleurs, étant donné que près de la moitié des chercheurs d'emploi qui occupaient un emploi étaient âgés de 35 ans ou plus. La recherche d'emploi à un autre stade de la carrière pourrait en l'occurrence être motivée par des aspects de l'emploi autres que les gains d'emploi et les avantages sociaux. Selon des études antérieures, les travailleurs plus âgés accorderaient plus d'importance à la stabilité d'emploi, aux relations interpersonnelles au travail et à la nature du travail que les jeunes travailleurs¹³.

De plus, les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi étaient plus scolarisés que les travailleurs n'ayant pas cherché un nouvel emploi et les chômeurs, et avaient de meilleurs scores en littératie, en numératie et en résolution de problèmes. Environ 43 % d'entre eux étaient titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires égal ou supérieur au baccalauréat, comparativement à 35 % des autres travailleurs et à 17 % des chômeurs.

Les propriétés longitudinales de l'ELIA ont par ailleurs été mises à profit afin d'examiner la situation d'emploi des chercheurs d'emploi deux ans avant l'étude, soit en 2012. Les résultats révèlent que les travailleurs qui étaient à la recherche d'un nouvel emploi en 2014 étaient près de deux fois plus nombreux à

travail. Ces nombreuses transitions d'emploi permettraient d'atteindre une meilleure concordance entre le

poste et l'employé et favoriseraient une croissance des gains plus rapide¹².

Les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi

Tableau 2
Caractéristiques de l'emploi des travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi et des autres travailleurs¹, 2014

	Travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi	Travailleurs rémunérés n'étant pas à la recherche d'un nouvel emploi
	pourcentage	
Conditions d'emploi		
Emploi à temps plein ²	74,8	83,7**
Emploi permanent	71,1	77,9**
Protégé par une convention collective ou un contrat de travail	25,8	33,9**
Participe à un régime de pension offert par l'employeur	45,4	52,9*
Variation des exigences relatives à l'emploi au cours des deux années précédentes		
Augmentation du niveau de complexité	53,9	44,1**
Augmentation du niveau de responsabilités	59,9	51,7**
Augmentation du rythme de travail	53,4	46,6*
Augmentation de la rémunération	48,3	58,3**
Augmentation à la fois du niveau de complexité, du niveau de responsabilités et du rythme du travail	39,6	30,9**
	répartition en pourcentage	
Catégories de professions	100,0	100,0
Cadres	6,6	7,3
Personnel professionnel	27,0	22,0
Personnel technique et superviseurs	30,2	33,9
Personnel de soutien	36,1	36,7
Concordance entre l'emploi et les études	100,0	100,0
Le niveau de scolarité du travailleur est inférieur au niveau demandé	12,5	15,2
Le niveau de scolarité du travailleur est égal au niveau demandé	54,2	58,4
Le niveau de scolarité du travailleur est supérieur au niveau demandé	33,3	26,5*
	heures moyennes	
Nombre moyen d'heures habituellement travaillées	33,8	36,0**

* valeur significativement différente de l'estimation pour les travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour les travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi ($p < 0,01$)

1. L'échantillon comprend uniquement les personnes de 18 ans et plus.

2. Repose uniquement sur les heures payées habituellement travaillées.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

se trouver en situation de chômage ou à être hors de la population active en 2012 (15 %) que ceux qui ne cherchaient pas de travail (8 %). En revanche, ils étaient moins susceptibles d'être sans travail deux ans auparavant que ne l'étaient les chômeurs.

Parmi les chercheurs d'emploi qui occupaient un emploi à la fois en 2012 et en 2014, près du tiers avaient un employeur différent en 2012, comparativement à 18 % de ceux qui ne cherchaient pas d'emploi en 2014¹⁴. Ils cumulaient également un moins grand nombre d'années de service à leur emploi actuel que les travailleurs n'ayant entrepris aucune recherche de travail, et ce, même en

restreignant l'échantillon à ceux qui n'avaient pas effectué de changement d'employeur au cours de cette période (7 années comparativement à 12). De tels résultats laissent croire que les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi sont caractérisés par un niveau élevé de mobilité sur le marché du travail.

Les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi sont plus susceptibles d'occuper un emploi offrant de moins bonnes conditions de travail

Les conditions de travail sont souvent liées à la décision des travailleurs de se chercher un nouvel emploi. En effet, les travailleurs qui

se cherchaient un nouvel emploi en 2014 étaient moins susceptibles que les autres travailleurs d'occuper un emploi à temps plein ou permanent, à être couverts par une convention collective ou bien à participer à un régime de pension en partie ou totalement financé par un employeur (tableau 2).

Ils étaient également proportionnellement plus nombreux à avoir vu les responsabilités, la complexité ou le rythme de travail augmenter à leur emploi au cours des deux années précédentes. Par exemple, 60 % des chercheurs d'emploi ont vu leur niveau de responsabilités s'accroître au cours des deux années précédentes, comparativement à 52 % des

Tableau 3
Salaires horaires moyens de l'emploi principal actuel¹ des travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi et des autres travailleurs, selon diverses caractéristiques, 2014

	Travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi	Travailleurs rémunérés n'étant pas à la recherche d'un nouvel emploi	Écart salarial
	dollars	dollars	pourcentage
Ensemble des travailleurs rémunérés	23,57	26,27**	10
Sexe			
Hommes	24,92	28,94**	14
Femmes	22,14	23,59	6
Groupes d'âge			
18 à 24 ans	13,78	15,41*	11
25 à 34 ans	21,68	24,26*	11
35 à 54 ans	30,06	29,44	-2
55 ans et plus	25,82	27,11	5
Plus haut niveau de scolarité atteint			
Diplôme d'études secondaires ou moins	16,31	19,25**	15
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat ²	22,72	25,34*	10
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires égal ou supérieur au baccalauréat	28,94	33,46**	14
Nombre d'années d'ancienneté à l'emploi actuel			
Moins de 2 ans	18,96	20,41	7
2 à 5 ans	23,61	24,24	3
6 à 8 ans	25,53	27,85	8
Plus de 8 ans	31,14	30,19	-3

* valeur significativement différente de l'estimation pour les travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour les travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi ($p < 0,01$)

1. Calcul fondé sur le salaire des employés rémunérés uniquement.

2. Comprend les certificats et les diplômes d'apprentis, d'études professionnelles, d'un collège ou d'un cégep; les certificats et les diplômes non universitaires d'un collège, d'une école de sciences infirmières ou d'un institut technique; les diplômes de programme de passage à l'université, ainsi que les certificats et les diplômes universitaires inférieurs au baccalauréat.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

travailleurs qui ne cherchaient pas d'emploi. Ils étaient par contre relativement moins nombreux à avoir reçu une augmentation de salaire au cours des deux années précédentes¹⁵, 48 % d'entre eux ayant vu leur rémunération s'accroître durant cette période comparativement à 58 % des travailleurs qui ne cherchaient pas d'emploi.

Les travailleurs à la recherche d'un emploi gagnaient moins que les autres travailleurs. En 2014, ils gagnaient, en moyenne, 23,57 \$ l'heure comparativement à 26,27 \$ l'heure pour les travailleurs n'ayant entrepris aucune recherche d'emploi au cours du mois précédent (tableau 3). L'écart salarial était

davantage marqué chez les hommes (14 %), les personnes de moins de 35 ans (11 %) et celles ayant obtenu un diplôme d'études secondaires ou moins (15 %) ou un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat (14 %).

Ce désavantage salarial s'estompait toutefois avec l'âge¹⁶, ce qui n'est pas surprenant étant donné que les problèmes de concordance entre l'emploi et les études sont plus fréquents en début de carrière. On s'attend donc à ce que les changements d'emploi fassent progresser les gains d'emploi plus rapidement au cours des premières années suivant l'entrée sur le marché du travail¹⁷.

Plusieurs raisons sont invoquées par les travailleurs qui se cherchent un nouvel emploi

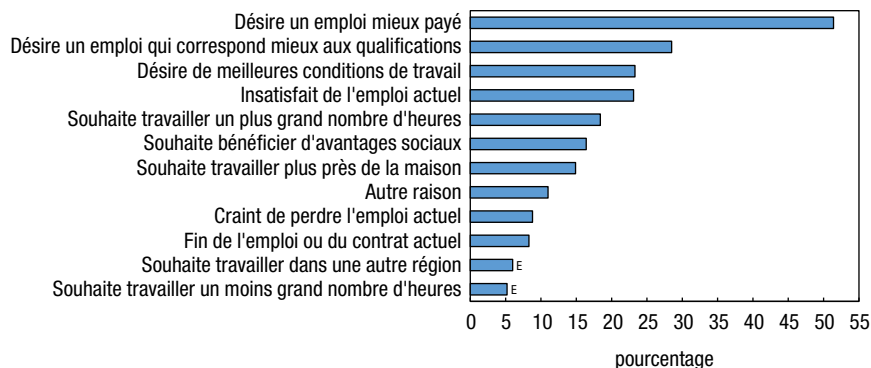
Le désir d'obtenir un emploi mieux rémunéré était le motif le plus souvent invoqué par les travailleurs à la recherche d'un autre emploi (51 %), suivi du fait de vouloir occuper un emploi mieux adapté à leurs qualifications et à leur formation scolaire (28 %). Le désir d'obtenir de meilleures conditions de travail et l'insatisfaction par rapport à l'emploi actuel, toutes deux mentionnées par 23 % des répondants, se classaient, quant à elles, au 3^e rang des raisons ayant motivé la recherche d'emploi (graphique 1).

On retrouve des tendances semblables en fonction du type de contrat de travail (temps plein, temps partiel, durée indéterminée, temporaire), du niveau de scolarité et de l'âge de la personne. On note toutefois de légères différences selon le groupe étudié. Par exemple, les chercheurs d'emploi qui occupaient un emploi à temps partiel ou un emploi temporaire étaient significativement plus susceptibles de déclarer vouloir travailler un plus grand nombre d'heures que ceux qui occupaient un emploi à temps plein ou à durée indéterminée. Chez les travailleurs à temps partiel, les heures de travail étaient la raison la plus souvent invoquée (53 %), cette dernière se classant bien avant le désir d'être mieux payé (39 %). Les chercheurs d'emploi titulaires d'un diplôme universitaire étaient également plus susceptibles de rechercher un emploi qui correspond mieux à leurs qualifications et à leur formation scolaire (37 %) que ceux n'en ayant aucun (22 %). On n'observe toutefois pas de différences significatives entre les travailleurs de moins de 35 ans et ceux de 35 ans et plus.

Les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi estiment avoir 6 chances sur 10 de trouver un emploi aussi bon que l'emploi actuel

Dans le cadre de l'ELIA, les travailleurs étaient invités à décrire, à l'aide de pourcentages, à combien ils évaluaient leurs probabilités de quitter ou de perdre leur emploi actuel, ainsi que leurs chances de trouver un emploi offrant au moins d'aussi bonnes conditions. Lorsqu'interrogés au sujet de leurs perspectives d'emploi au cours de l'année suivante (graphique 2), les travailleurs qui avaient cherché du travail estimaient à environ 1 chance

Graphique 1
Raisons¹ pour lesquelles les travailleurs rémunérés recherchent un nouvel emploi, 2014

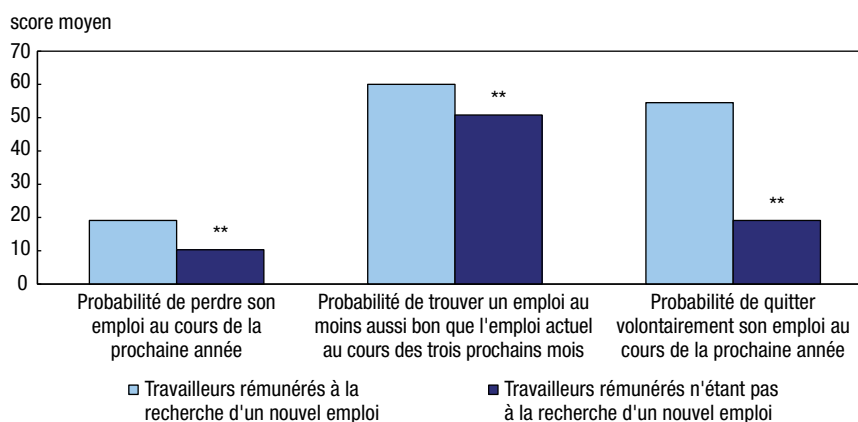


¹ à utiliser avec prudence

1. Les catégories de réponses ne sont pas mutuellement exclusives.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

Graphique 2
Intentions et perspectives d'emploi autodéclarées des travailleurs à la recherche d'un emploi et des autres travailleurs, score moyen, 2014



** valeur significativement différente de l'estimation pour les travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi ($p < 0,01$)

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

sur 5 leur probabilité de perdre leur emploi actuel au cours de l'année suivante (19 %), soit près du double de ce qui a été déclaré par les autres travailleurs (10 %).

En revanche, les travailleurs qui avaient cherché du travail étaient plus optimistes que les autres travailleurs

quant à leurs chances de trouver un emploi au moins aussi bon que l'emploi actuel au cours des trois mois suivants. Ils estimaient, en moyenne, à 6 chances sur 10 la probabilité de trouver un tel type d'emploi au cours des trois mois suivants, probabilité qui s'élevait à 5 chances sur 10 parmi les autres travailleurs. Chez les

Tableau 4

Salaire de réserve moyen des travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi et des chômeurs, selon diverses caractéristiques, 2014

	Salaire de réserve moyen		Ratio du salaire de réserve par rapport au salaire actuel ou précédent ^{1,2}	
	Travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi	Chômeurs	Travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi	Chômeurs
	dollars		ratio	
Ensemble des employés	28,04	18,32**	1,23	1,18
Sexe				
Hommes	31,42	20,96**	1,30	1,21
Femmes	24,43	15,11**	1,15	1,14
Groupes d'âge				
18 à 24 ans	16,22	12,32**	1,13	1,28
25 à 34 ans	27,58	20,22**	1,29	1,16
35 à 54 ans	34,01	20,00**	1,22	1,21
55 ans et plus	35,03	24,60	1,27	1,07
Plus haut niveau de scolarité atteint				
Diplôme d'études secondaires ou moins	19,32	15,12*	1,13	1,09
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat ³	26,34	20,48*	1,24	1,23
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires égal ou supérieur au baccalauréat	34,97	23,96**	1,29	1,34

* valeur significativement différente de l'estimation pour les travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour les travailleurs rémunérés à la recherche d'un nouvel emploi ($p < 0,01$)

1. Calcul fondé sur le salaire des employés rémunérés uniquement.

2. Pour les chômeurs, le calcul est fondé sur le salaire déclaré en 2012.

3. Comprend les certificats et les diplômes d'apprentis, d'études professionnelles, d'un collège ou d'un cégep; les certificats et les diplômes non universitaires d'un collège, d'une école de sciences infirmières ou d'un institut technique; les diplômes de programme de passage à l'université, ainsi que les certificats et les diplômes universitaires inférieurs au baccalauréat.

Source: Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2012 et 2014.

travailleurs en recherche d'emploi, cet optimisme était également lié à une probabilité plus élevée de quitter volontairement l'emploi actuel au cours de l'année suivante (55 % par rapport à 19 %) ¹⁸.

Ces résultats semblent indiquer que les chances de quitter son emploi, parmi les travailleurs qui recherchent un emploi, sont non seulement liées à la volonté de trouver un meilleur emploi, mais aussi aux opportunités perçues (ou réelles) qui existent sur le marché du travail ¹⁹. Cela est d'ailleurs cohérent avec le fait que la recherche d'emploi et les départs volontaires augmenteraient en période de croissance économique ²⁰.

Les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi souhaitent gagner 23 % de plus que leur salaire actuel

Le questionnaire de l'ELIA permet également de recueillir de l'information sur le salaire de réserve auprès des chercheurs d'emploi, y compris ceux étant au chômage. Les chercheurs d'emploi étaient invités à déclarer le montant de salaire le plus bas qu'ils seraient prêts à accepter pour occuper un emploi ayant les caractéristiques recherchées.

En moyenne, les travailleurs en recherche d'emploi souhaitaient gagner 23 % de plus que leur salaire actuel (tableau 4). Les gains souhaités variaient de 10 % à 30 % en fonction du sexe, de l'âge ou du niveau de

scolarité; ces différences n'étaient cependant pas statistiquement significatives.

Les travailleurs en recherche d'emploi ont déclaré un salaire de réserve plus élevé que les chômeurs, et ce, peu importe le sexe, l'âge ou le niveau de scolarité atteint. Le fait d'occuper un emploi semble permettre aux travailleurs à la recherche d'un emploi d'avoir des attentes plus élevées en matière de gains. À l'opposé, les chômeurs semblent plus disposés à accepter un salaire plus bas compte tenu de l'urgence de se trouver un emploi.

Toutefois, lorsqu'on met en relation les gains actuels (ou passés dans le cas des chômeurs) avec le salaire de réserve, les travailleurs à la recherche d'un emploi n'ont pas nécessairement des attentes plus

élevées en matière de gains que les chômeurs. Les deux groupes de chercheurs souhaitent gagner environ 20 % de plus l'heure.

Il existe un lien étroit entre la satisfaction au travail et le fait de chercher un nouvel emploi

Bien qu'il existe un lien indéniable entre le niveau de satisfaction au travail et des facteurs tels que les gains d'emploi, les heures travaillées et les avantages sociaux rattachés à l'emploi, celui-ci est aussi fortement corrélé à d'autres caractéristiques de l'environnement de travail, comme la charge de travail, la variété des tâches à accomplir et le niveau de soutien de l'employeur et des collègues²¹. La satisfaction serait également le reflet des valeurs, des préférences et de la perception des personnes quant à leurs perspectives d'emploi²². Ainsi, le niveau de satisfaction de deux personnes à l'égard du même emploi pourrait s'avérer fort différent si les aspirations de carrière ne sont pas les mêmes ou s'il existe un écart de perception quant aux chances de se trouver un meilleur emploi.

À cet égard, plusieurs études montrent qu'il existe un lien important entre la satisfaction au travail, les intentions de quitter son emploi et le roulement de la main-d'œuvre²³. Ces études mettent en évidence le rôle que joue la satisfaction dans le roulement de la main-d'œuvre, et soutiennent l'idée selon laquelle la satisfaction au travail véhicule de l'information permettant de mieux prédire les départs volontaires. Le manque de satisfaction serait également lié à une baisse de la productivité au travail²⁴, ainsi qu'à une hausse du taux d'absentéisme²⁵, et pourrait ainsi occasionner des coûts à l'employeur.

Le questionnaire de l'ELIA permet de recueillir des renseignements sur la satisfaction à l'égard de l'emploi actuel. Les participants à l'enquête étaient invités à décrire leur niveau de satisfaction générale au travail à l'aide d'une échelle allant de 0 à 10, 10 étant le niveau de satisfaction maximale. Pour les besoins de la présente étude, les scores ont été regroupés en trois niveaux de satisfaction : 1) peu ou pas satisfait (score de 3 ou moins), 2) moyennement satisfait (score de 4 à 6) et 3) satisfait ou très satisfait (score de 7 ou plus).

Comme il fallait s'y attendre, les travailleurs en recherche d'emploi ont un niveau de satisfaction au travail moins élevé que les autres travailleurs (graphique 3). Ils étaient cinq fois plus susceptibles d'être « peu ou pas satisfaits » de leur emploi que ceux n'ayant entrepris aucune démarche pour trouver un nouvel emploi (20 % par rapport à 4 %). À l'inverse, ils étaient près de deux fois moins susceptibles que les

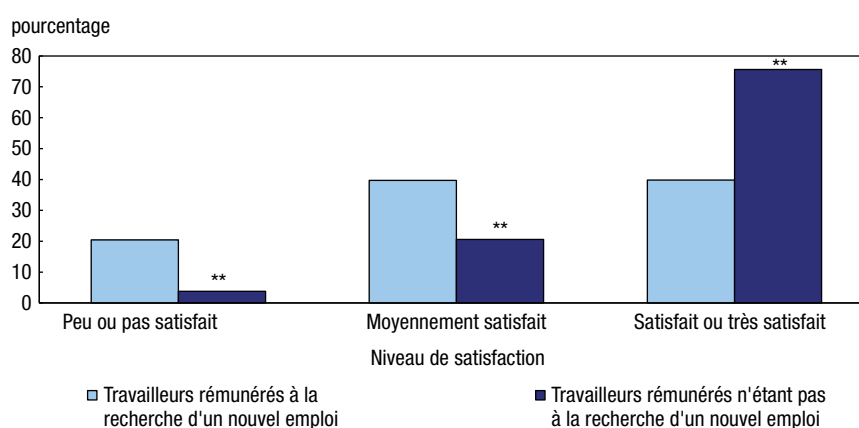
autres travailleurs d'être « satisfaits ou très satisfaits » de leur emploi (40 % par rapport à 76 %).

Plusieurs facteurs sont associés à la recherche d'un nouvel emploi parmi les travailleurs

Des études antérieures ont montré que les changements d'emploi sont plus fréquents en début de carrière. Par ailleurs, il est reconnu que l'âge des travailleurs est corrélé avec un certain nombre de caractéristiques, telles que l'ancienneté, le niveau de scolarité et les gains d'emploi. Par exemple, on sait qu'un jeune travailleur est moins susceptible qu'un travailleur plus âgé de tirer des gains d'emploi élevés, à niveau de scolarité égal, en raison d'un moins grand nombre d'années d'expérience sur le marché du travail.

Dans la présente section, une analyse multivariée est effectuée afin de mesurer l'association entre plusieurs caractéristiques personnelles et la recherche d'emploi en cours d'emploi. Un modèle de régression logistique²⁶ a été estimé pour

Graphique 3
Satisfaction au travail des travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi et des autres travailleurs, 2014



** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (travailleurs rémunérés à la recherche d'un emploi) ($p < 0,01$)

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

Tableau 5
Probabilités prédites de la recherche d'emploi en cours d'emploi, selon diverses caractéristiques, 2014

	Tous	Hommes	Femmes
	probabilité prédite		
Sexe			
Hommes	10,0*
Femmes (réf.)	8,0
Groupes d'âge			
18 à 34 ans (réf.)	12,2	14,1	10,5
35 à 54 ans	10,2	9,6*	10,3
55 ans et plus	3,2**	2,9**	3,0**
Situation familiale			
Pas en couple, pas d'enfants de moins de 18 ans à la maison (réf.)	9,7	7,1	11,3
Pas en couple, enfant(s) de moins de 18 ans à la maison	8,9	9,7	8,5
En couple, pas d'enfants de moins de 18 ans à la maison	8,6	9,3	7,6*
En couple, enfant(s) de moins de 18 ans à la maison	9,0	9,9†	7,8*
Plus haut niveau de scolarité atteint			
Diplôme d'études secondaires ou moins (réf.)	6,5	6,0	6,8
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat ¹	9,1**	9,5**	8,0
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires égal ou supérieur au baccalauréat	11,4**	12,2**	10,4*
Concordance entre l'emploi et les études			
Le niveau de scolarité du travailleur est inférieur au niveau demandé	9,7	7,9	10,9
Le niveau de scolarité du travailleur est égal au niveau demandé (réf.)	8,8	8,9	8,4
Le niveau de scolarité du travailleur est supérieur au niveau demandé	8,9	9,9	7,5
Années d'ancienneté à l'emploi actuel			
Moins de 2 ans (réf.)	15,5	15,2	15,0
2 à 5 ans	12,1*	10,8†	12,6
6 à 8 ans	8,4**	9,2*	7,5**
Plus de 8 ans	5,2**	5,6**	4,6**
Emploi à temps plein			
Oui	8,3**	8,7†	7,5**
Non (réf.)	13,1	12,5	12,7
Emploi permanent			
Oui	8,8	9,2	8,0
Non (réf.)	9,7	8,5	10,4
Régime de pension financé par l'employeur			
Oui	10,2*	10,6†	9,3
Non (réf.)	7,7	7,3	7,7
Emploi protégé par une convention collective			
Oui	7,5*	6,7*	8,1
Non (réf.)	9,8	10,3	8,7
Emploi dans la fonction publique			
Oui	8,4*	10,8	10,5†
Non (réf.)	10,9	8,6	7,6
Quintile de salaire horaire			
Premier (13,26 \$ ou moins) (réf.)	10,9	13,7	8,8
Deuxième (13,27 \$ à 19,25 \$)	11,4	12,6	10,4
Troisième (19,26 \$ à 25,25 \$)	9,7	8,8*	9,9
Quatrième (25,26 \$ à 35,29 \$)	7,5*	7,6**	7,0
Dernier (35,30 \$ et plus)	6,8**	6,8**	6,3
Catégories de professions			
Cadres	11,5†	7,4	19,3**
Personnel professionnel	10,9†	12,0	9,2
Personnel technique et superviseurs	8,5	8,6	8,2
Personnel de soutien (réf.)	7,9	8,3	7,3
Augmentation du niveau de complexité au cours des deux années précédentes			
Oui	10,0†	10,6†	9,1
Non (réf.)	8,1	7,8	8,0

l'ensemble des travailleurs. La variable dépendante est égale à 1 pour les chercheurs d'emploi, et à 0 pour les travailleurs n'ayant entrepris aucune activité de recherche au cours des quatre semaines précédentes. Trois modèles séparés ont été estimés : un portant sur l'ensemble des travailleurs, un portant sur les hommes uniquement et un dernier portant sur les femmes seulement. Chacun des modèles tient compte de plusieurs facteurs de risque liés aux caractéristiques individuelles, aux caractéristiques de l'emploi²⁷ et aux changements survenus au cours des deux années précédentes.

L'âge, le nombre d'années d'ancienneté, le niveau de scolarité atteint²⁸ et le degré de satisfaction au travail avaient tous une influence significative sur la probabilité de recherche d'emploi en cours d'emploi (tableau 5). La probabilité de recherche diminuait avec l'âge²⁹, le nombre d'années d'ancienneté et le niveau de satisfaction au travail, mais augmentait avec le niveau de scolarité. En ce qui concerne l'âge, par exemple, la probabilité qu'un travailleur s'adonne à des activités de recherche d'emploi en cours d'emploi était quatre fois plus élevée parmi les travailleurs de 18 à 34 ans (12 %) que parmi ceux de 55 ans et plus (3 %), toutes choses étant égales par ailleurs.

On note également peu de différences entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à la plupart des facteurs étudiés. Toutefois, certaines différences sont observées en ce qui concerne le statut matrimonial, le type de professions et les gains d'emploi. Par exemple, chez les femmes, celles qui étaient célibataires et sans enfants étaient plus susceptibles que celles qui étaient en couple d'entreprendre des activités de recherche d'emploi en cours d'emploi.

Tableau 5
Probabilités prédites de la recherche d'emploi en cours d'emploi, selon diverses caractéristiques, 2014

	Tous	Hommes	Femmes
	probabilité prédite		
Augmentation du niveau de responsabilités au cours des deux années précédentes			
Oui	9,4	10,1	8,1
Non (réf.)	8,5	7,8	8,9
Augmentation du rythme de travail au cours des deux années précédentes			
Oui	9,7	10,1	8,9
Non (réf.)	8,4	8,1	8,1
Augmentation de la rémunération au cours des deux années précédentes			
Oui	7,9**	7,5**	7,8
Non (réf.)	10,8	11,9	9,5
Niveau de souplesse au travail			
Peu ou pas de flexibilité	7,3**	7,6	6,9*
Moyennement de flexibilité	9,6	9,5	9,1
Beaucoup de flexibilité (réf.)	10,2	10,0	9,9
Niveau de satisfaction au travail			
Peu ou pas satisfait	42,5**	44,0**	42,7**
Moyennement satisfait	20,0**	20,2**	19,7**
Satisfait ou très satisfait (réf.)	5,8	5,8	5,3

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,01$)

† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,10$)

1. Comprend les certificats et les diplômes d'apprentis, d'études professionnelles, d'un collège ou d'un cégep; les certificats et les diplômes non universitaires d'un collège, d'une école de sciences infirmières ou d'un institut technique; les diplômes de programme de passage à l'université, ainsi que les certificats et les diplômes universitaires inférieurs au baccalauréat.

Note : Les probabilités prédites ont été calculées aux valeurs moyennes des autres variables indépendantes.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

Contrairement aux hommes, les considérations financières liées à l'emploi ne semblaient pas avoir une incidence significative sur la décision des femmes de se chercher un nouvel emploi. Ces dernières étaient aussi susceptibles d'entreprendre des activités de recherche, peu importe qu'elles aient gagné un salaire élevé ou non, ou qu'elles aient reçu une augmentation de salaire au cours des deux années précédentes ou non. Elles étaient cependant plus susceptibles de se chercher un nouvel emploi lorsqu'elles occupaient un poste de cadre (19 %). Chez les hommes, le type de professions ne semblait pas avoir une incidence significative sur la probabilité de recherche.

Enfin, même en tenant compte des gains et des autres conditions de travail, il existe toujours un lien important entre la satisfaction au travail³⁰ et la recherche d'emploi en cours d'emploi. La probabilité s'élevait à plus de 40 % autant chez les hommes que chez les femmes qui étaient « peu ou pas satisfaits » de leur emploi actuel. Cette probabilité atteignait 20 % chez les travailleurs « moyennement satisfaits » de leur emploi et 6 % chez ceux « satisfaits ou très satisfaits »³¹. Ce résultat est cohérent avec le fait que la satisfaction au travail serait influencée par plusieurs autres aspects de l'environnement de travail, ainsi que par les valeurs et préférences des personnes à l'égard du travail.

Conclusion

Parmi les travailleurs canadiens, la proportion de ceux qui sont à la recherche d'un nouvel emploi alors qu'ils occupent déjà un emploi a augmenté au cours des dernières décennies. En 2014, 12 % des employés salariés au Canada ont indiqué être à la recherche d'un nouvel emploi, alors que ce même pourcentage se situait à 5 % au milieu des années 1990. Cette tendance à la hausse pourrait bien être le résultat de la baisse des coûts de recherche de travail découlant de l'émergence rapide des technologies d'information et de communication (p. ex. sites Web, médias sociaux, appareils mobiles) au cours de cette période.

Les travailleurs à la recherche d'un emploi différent des autres travailleurs ou même des chômeurs. Ils étaient proportionnellement plus jeunes et plus scolarisés que les autres travailleurs, et avaient de meilleurs scores en littératie et en numératie. Ils touchaient, en moyenne, un salaire horaire plus bas, notamment les personnes de moins de 35 ans et celles titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou moins. Ils étaient également moins satisfaits de leur emploi, plus susceptibles d'avoir changé d'emploi au cours des deux années précédentes et plus optimistes quant à leurs chances de trouver un emploi au moins aussi bon que l'emploi actuel. Par ailleurs, ils souhaitaient gagner en moyenne 23 % de plus l'heure que leur salaire actuel.

L'importance de la satisfaction comme signe précurseur des départs volontaires est de plus en plus reconnue par les chercheurs. Le niveau de satisfaction permet de tenir compte des préférences et des perceptions des personnes, une

information tout aussi importante que celle obtenue au moyen d'indicateurs de bien-être traditionnels, tels que les gains et autres conditions de travail. Bien que la croissance des gains d'emploi demeure un facteur important, surtout parmi les travailleurs en début de carrière, les résultats de la présente étude montrent que la satisfaction au

travail est un facteur déterminant dans la recherche d'emploi en cours d'emploi. Même après la prise en compte des différences sur le plan des caractéristiques personnelles, des gains et autres conditions de travail, la probabilité qu'un travailleur entreprenne des activités de recherche en cours d'emploi était sept fois plus élevée

chez les travailleurs « peu ou pas satisfaits » de leur emploi que chez ceux « satisfaits ou très satisfaits ».

Manon Langevin est analyste au sein du groupe de *Regards sur la société canadienne* de Statistique Canada.

Sources de données, méthodes et définitions

Sources de données

La présente étude se fonde sur les données de la première (2012) et de la deuxième vague (2014) de l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA). L'ELIA est une enquête longitudinale qui permet de recueillir de l'information auprès des mêmes personnes à chaque nouvelle vague d'enquête. Elle comprend des renseignements détaillés sur les thèmes de la famille, du travail, de l'éducation, du revenu et de la santé.

Méthodes

L'échantillon des travailleurs à la recherche d'un emploi comprend toute personne de 18 ans et plus, travaillant pour le compte d'un employeur et ayant été à la recherche de travail à n'importe quel moment au cours des quatre semaines précédant le jour de l'interview. Aux fins de la présente étude, les travailleurs autonomes et les travailleurs non rémunérés ont été exclus de l'échantillon. L'échantillon analytique comprend 10 857 personnes, dont 715 chômeurs, 1 306 travailleurs à la recherche d'un emploi et 8 836 travailleurs n'ayant pas cherché un nouvel emploi.

Les probabilités prédites ont été calculées à partir d'un modèle de régression logistique et correspondent aux effets marginaux évalués aux valeurs moyennes des autres variables explicatives du modèle.

La variance échantillonnale a été estimée à partir des poids bootstrap.

Définitions

Proportion des travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi

La proportion de travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi correspond au nombre de travailleurs à la recherche d'un emploi divisé par le nombre total de personnes en emploi âgées de 18 ans et plus.

Les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi dans l'Enquête sur la population active

L'Enquête sur la population active (EPA) a permis de recueillir des renseignements sur les activités de recherche d'emploi en cours d'emploi pour la période allant de 1976 à 1995. Toutefois, les renseignements recueillis n'ont jamais été inclus dans le fichier de données à grande diffusion de l'EPA.

La question figurant dans l'ELIA est suffisamment semblable à celle comprise dans l'EPA pour permettre les comparaisons entre les données des deux enquêtes. Toutefois, en raison d'une formulation légèrement différente, il se peut que cette dernière ait été interprétée différemment par certains répondants.

Question posée dans le cadre de l'EPA :

Au cours des quatre dernières semaines, avez-vous cherché un autre emploi?

Question posée dans le cadre de l'ELIA :

Avez-vous été à la recherche d'un emploi à un moment donné au cours des quatre dernières semaines?

Test d'habiletés en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans un environnement technologique

Un test d'habiletés a été effectué auprès de certains participants à l'ELIA. En ce qui concerne les aptitudes en littératie et en numératie, les scores inférieurs à 276 (niveau 2 ou moins) ont été associés à un plus faible niveau d'aptitudes, et ceux égaux ou supérieurs à ce score (niveau 3 ou plus), à un niveau plus élevé d'aptitudes. En ce qui concerne les aptitudes en résolution de problèmes, le seuil a été fixé à 291. Ces seuils ont été déterminés en fonction de ceux fournis dans le Rapport technique du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes³².

Concordance entre l'emploi et les études

Dans le présent article, une mesure autodéclarée de la correspondance entre le niveau scolaire et les exigences scolaires liées à l'emploi est utilisée. En effet, dans l'ELIA, on demande aux répondants de déclarer le niveau de scolarité nécessaire pour occuper leur emploi. Ce niveau est ensuite comparé au plus haut niveau d'éducation atteint par la personne.

Variation des exigences relatives à l'emploi et de la rémunération

Dans l'ELIA, les questions au sujet de la variation des exigences relatives à l'emploi et de la rémunération au cours des deux années précédentes portent sur le même employeur. Afin de tenir compte du fait que certains répondants ont commencé leur emploi au cours de la période de référence, la question a été modifiée pour ces derniers. Au lieu de commencer par « Comparativement à il y a deux ans, ... », la question posée à ces répondants commençait par « Depuis que vous avez commencé à travailler pour cet employeur, ... ». La période de référence est, par conséquent, plus courte que deux années pour ces répondants.

Degré de flexibilité au travail

L'indicateur de flexibilité au travail regroupe l'information fournie aux questions portant sur le degré de liberté en ce qui concerne l'ordre d'exécution des tâches, la méthode de travail, le rythme de travail et les heures de travail. L'indicateur tient compte du score accordé à chaque activité et prend la forme d'une variable catégorique composée de trois groupes : peu ou pas de flexibilité au travail, flexibilité moyenne, beaucoup de flexibilité.

Facteurs associés à la satisfaction au travail

La satisfaction au travail dépend de plusieurs facteurs. Elle varie en fonction de critères traditionnellement mesurés à l'aide des enquêtes, tels que la rémunération et les avantages sociaux offerts par l'employeur, mais aussi en fonction de critères plus difficiles à mesurer, tels que le sentiment d'appartenance et la reconnaissance par les pairs. En outre, le niveau de satisfaction des personnes par rapport à un même critère diffère en fonction des valeurs, des préférences et des perceptions.

Afin de mesurer l'importance du lien entre les caractéristiques de l'emploi et le niveau de satisfaction au travail, un modèle logit ordonné est estimé. La taille du milieu de travail a été comprise à titre de facteur de contrôle, car cette dernière est reconnue pour être positivement corrélée avec de meilleures conditions d'emploi. Un modèle séparé a été estimé pour les femmes et les hommes. Les mêmes regroupements de satisfaction que ceux employés lors de l'analyse descriptive ont été utilisés. Les probabilités prédites ont été exprimées en fonction du plus haut niveau de satisfaction, soit « satisfait ou très satisfait » de l'emploi actuel. Exception faite de la taille du milieu de travail, les mêmes variables explicatives ont à la fois été utilisées pour expliquer la recherche d'emploi en cours

d'emploi et la satisfaction au travail. Le but de cet exercice est d'illustrer l'ampleur de la corrélation entre la satisfaction au travail et les autres variables du modèle, telles que le salaire et les avantages sociaux, habituellement associées à de plus hauts niveaux de satisfaction.

La probabilité d'être « satisfait ou très satisfait » de l'emploi actuel est influencée par la taille du milieu de travail, le niveau de flexibilité au travail³³, la rémunération, de même que la concordance entre l'emploi et les études (tableau 6). Parmi les femmes, la probabilité d'être « satisfaite ou très satisfaite » de l'emploi actuel augmentait avec l'âge et semblait peu liée au niveau de salaire, mais plutôt au fait d'avoir bénéficié d'une augmentation de celui-ci au cours des deux années précédentes. À l'opposé, le salaire joue un rôle important chez les hommes. L'écart de probabilités entre le premier et le dernier quintiles de salaire horaire s'élevait à 15 points de pourcentage chez ces derniers. Les hommes semblaient aussi éprouver une plus grande satisfaction à travailler au sein des plus petits milieux de travail. Peu d'autres variables explicatives étaient corrélées avec la satisfaction au travail³⁴.

Tableau 6
Probabilités prédites d'être satisfait ou très satisfait de son emploi actuel, selon diverses caractéristiques, 2014

	Tous	Hommes	Femmes
	probabilité prédite		
Sexe			
Hommes	70,7
Femmes (réf.)	72,4
Groupes d'âge			
18 à 34 ans (réf.)	70,4	73,1	67,6
35 à 54 ans	71,0	70,0	72,2*
55 ans et plus	75,2**	73,6	77,4**
Taille du milieu de travail			
1 à 10 personnes (réf.)	75,8	72,3	73,8
11 à 50 personnes	72,9	71,5*	67,9
51 à 250 personnes	69,8**	68,6*	67,9*
251 à 1 000 personnes	70,5*	61,2**	73,5
Plus de 1 000 personnes	62,9**	61,2**	65,1 [†]
Concordance entre l'emploi et les études			
Le niveau de scolarité du travailleur est inférieur au niveau demandé	73,2	74,8	71,8
Le niveau de scolarité du travailleur est égal au niveau demandé (réf.)	73,3	73,2	73,7
Le niveau de scolarité du travailleur est supérieur au niveau demandé	66,5**	66,6**	66,4**
Emploi à temps plein			
Oui	72,4**	72,1	73,1**
Non (réf.)	66,7	68,7	66,1
Emploi permanent			
Oui	71,4	71,9	71,1
Non (réf.)	72,2	71,3	73,3
Régime de pension financé par l'employeur			
Oui	70,5	73,1	71,7
Non (réf.)	70,5	70,1	71,5
Emploi protégé par une convention collective			
Oui	73,0	72,8	73,4
Non (réf.)	70,8	71,3	70,5

Tableau 6
Probabilités prédites d'être satisfait ou très satisfait de son emploi actuel, selon diverses caractéristiques, 2014

	Tous	Hommes	Femmes
	probabilité prédite		
Emploi dans la fonction publique			
Oui	75,0**	74,9 [†]	75,2*
Non (réf.)	70,3	71,0	69,7
Quintile de salaire horaire			
Premier (13,26 \$ ou moins) (réf.)	65,4	60,9	68,2
Deuxième (13,27 \$ à 19,25 \$)	69,6	69,4 [†]	69,5
Troisième (19,26 \$ à 25,25 \$)	71,5*	70,1*	73,0
Quatrième (25,26 \$ à 35,29 \$)	73,7**	75,0**	72,1
Dernier (35,30 \$ et plus)	75,5**	75,9**	75,8*
Catégories de professions			
Cadres	76,9	76,7	77,6
Personnel professionnel	71,8	73,5	70,5
Personnel technique et superviseurs	71,0	70,0	72,4
Personnel de soutien (réf.)	70,7	71,1	70,7
Augmentation du niveau de complexité au cours des deux années précédentes			
Oui	68,4**	67,9**	69,4
Non (réf.)	74,1	74,9	73,3
Augmentation du niveau de responsabilités au cours des deux années précédentes			
Oui	72,4	73,1	71,2
Non (réf.)	70,6	70,1	68,9
Augmentation du rythme de travail au cours des deux années précédentes			
Oui	70,2	71,6	68,9*
Non (réf.)	72,7	71,9	74,0
Augmentation de la rémunération au cours des deux années précédentes			
Oui	74,7**	74,9**	74,7**
Non (réf.)	66,9	66,5	67,4
Niveau de flexibilité au travail			
Peu ou pas de flexibilité	66,3**	67,7**	65,1**
Flexibilité moyenne	72,1**	71,7*	72,8 [†]
Beaucoup de flexibilité (réf.)	76,0	75,6	76,7

... n'ayant pas lieu de figurer

 * significantly different from the reference category (ref.) ($p < 0.05$)

 ** significantly different from the reference category (ref.) ($p < 0.01$)

 † significantly different from the reference category (ref.) ($p < 0.10$)

Note: The predicted probabilities were calculated using the mean values of the other independent variables.

Source: Statistics Canada, Longitudinal and International Study of Adults, 2014.

Notes

1. Voir Mattila (1974); Fallick et Fleischman (2004); Fabermann et coll. (2017).
2. Voir Topel et Ward (1992).
3. Voir Black (1980).
4. Voir Futjita (2012).
5. Voir Burgess (1993); Eriksson et Lagerström (2006).
6. Voir Faberman et coll. (2017).
7. Voir Faberman et coll. (2017).
8. Voir Skuterud (2005).
9. Voir Skuterud (2005) et Fuentes (2002).
10. Les renseignements sur les activités de recherche d'emploi en cours d'emploi ont été recueillis dans un contexte semblable (c'est-à-dire, dans le cadre de questions portant sur la situation d'activité au cours de la semaine de référence) et à l'aide de questions semblables (voir la section [Sources de données, méthodes et définitions](#)). Toutefois, la nature longitudinale de l'ELIA et les différentes tailles d'échantillon des deux enquêtes limitent la comparabilité des deux études. De plus, la restriction portant sur l'âge des personnes faisant partie de l'échantillon n'est pas la même. L'échantillon de la présente étude est restreint aux personnes de 18 ans et plus, alors que celui de l'étude de Skuterud (2005) comprend les personnes de 16 ans et plus. Les écarts entre les estimations des deux études doivent par conséquent être interprétés avec prudence.
11. Dans son étude, Skuterud (2005) cherche à déterminer les causes de la hausse du taux de recherche d'emploi en cours d'emploi observée de 1976 à 1995. Étant donné qu'une hausse semblable a été observée parmi tous les types d'employés, l'auteur ne parvient pas à lier cette hausse ni à un changement dans la composition de la main-d'œuvre ni à un effet de cohorte.
12. Voir Topel et Ward (1992).
13. Voir Clark (1998); Clark (2001).
14. Dans l'ELIA, on demande aux répondants s'ils travaillent toujours pour le même employeur que deux ans auparavant. En conséquence, les personnes qui changent d'emploi au sein d'une même organisation ne sont pas incluses dans ce résultat.
15. Les questions au sujet de l'évolution des exigences et de la rémunération au cours des deux années précédentes portent sur le même emploi. Toutefois, l'échantillon comprend les personnes ayant commencé leur emploi au cours de la période de référence. Par conséquent, la période de référence couverte par ces questions est inférieure à deux ans pour ces personnes.
16. Les écarts semblent également se résorber avec le nombre d'années de service à l'emploi actuel, ce qui est également cohérent avec les études portant sur la stabilité d'emploi et le roulement de la main-d'œuvre. Toutefois, les écarts salariaux calculés en fonction des années de service ne sont pas statistiquement significatifs.
17. Voir Mincer (1986).
18. Black (1976) a trouvé des résultats semblables au cours d'une étude antérieure. En effet, il a estimé que la probabilité des travailleurs à la recherche d'un emploi de quitter leur emploi au cours des 12 mois suivants était trois fois plus élevée que celle des travailleurs n'ayant entrepris aucune activité de recherche le mois précédant le jour de l'enquête.
19. La perception qu'ont les travailleurs quant à leurs chances de se trouver un nouvel emploi peut également varier en fonction de la demande de travail, laquelle peut varier d'une région économique à l'autre (voir Drolet, 2017).
20. Voir Fuentes (2002).
21. Voir Clark (1998); Chou et Robert (2008).
22. Voir Clark (1998); Green (2010).
23. Voir Freeman (1978); Davidson et coll. (1997); Clark (2001); Sousa-Poza et Sousa-Poza (2007); Böckerman et Ilmakunnas (2009); Green (2010); Frederiksen (2017).
24. Voir Judge et coll. (2001); Christen et coll. (2006); Böckerman et Ilmakunnas (2012).
25. Voir Hackett (1989); Harrison et coll. (2006).
26. Le modèle probit est plus couramment utilisé dans les études portant sur la recherche d'emploi en cours d'emploi. Les résultats ont été estimés à partir des modèles logit et probit et aucune différence significative n'a été notée.
27. Le modèle a été estimé en tenant compte de l'incidence des principaux secteurs d'activité sur la recherche d'emploi en cours d'emploi. Toutefois, la taille de l'échantillon ne permettait pas de produire des résultats fiables à ce niveau de détail.
28. Comme le niveau de scolarité est plus élevé chez les personnes de 25 à 34 ans, il est possible que la relation entre le niveau de scolarité et la recherche d'emploi en cours d'emploi soit en partie le résultat d'un effet de cohorte. Par conséquent, des effets d'interaction entre l'âge et le niveau de scolarité ont été estimés. Les

- résultats indiquent que la corrélation positive entre le niveau de scolarité et la recherche d'emploi en cours d'emploi est présente pour tous les groupes d'âge. Elle est toutefois un peu plus marquée chez les chercheurs d'emploi de moins de 35 ans.
29. La relation qui relie l'âge et la recherche d'emploi en cours d'emploi n'est pas linéaire. Par conséquent, la probabilité de se trouver en situation de recherche d'emploi en cours d'emploi a également été estimée à l'aide de la variable d'âge en continu et de l'âge au carré. Aucune différence n'a été relevée entre les résultats des deux modèles.
 30. La satisfaction au travail explique à elle seule près de la moitié (49 %) de la variabilité observée dans le modèle estimé. Toutefois, l'importance relative de la satisfaction pourrait être biaisée par l'absence de variables décrivant d'autres facteurs, comme les conditions sur le marché du travail local.
 31. Il peut cependant y avoir un lien entre la satisfaction en emploi et certaines autres variables explicatives qui se trouvent dans le modèle. Pour une discussion plus approfondie, voir la section [Facteurs associés à la satisfaction au travail](#).
 32. Voir *Technical Report of the Survey of Adult Skills (2013)*. http://www.oecd.org/site/piaac/_Technical%20Report_17OCT13.pdf
 33. Voir la section [Sources de données, méthodes et définitions](#) pour obtenir plus de renseignements à propos de l'indicateur de flexibilité utilisé.
 34. Les coefficients de corrélation ont été calculés pour toutes les combinaisons possibles de variables explicatives. La matrice de corrélation démontre une corrélation relativement faible entre la satisfaction à l'égard de l'emploi actuel et les autres variables du modèle. Les coefficients de corrélation les plus élevés entre la variable de satisfaction au travail et les autres variables du modèle sont observés pour la variable de salaire (0,125) et la variable indiquant une augmentation ou non de salaire au cours des deux années précédentes (0,110).

References

- BLACK, Matthew. 1980. « Pecuniary implications of on-the-job search and quit activity », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 62, n° 2, p. 222 à 229.
- BLACK, Matthew. 1976. « The Determinants and Implications of Job Search and Quit activity », Ph.D. dissertation, Université du Michigan.
- BÖCKERMAN, Petri, et Pekka ILMAKUNNAS. 2012. « The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data », *ILR Review*, vol. 65, n° 2, p. 244 à 262.
- BÖCKERMAN, Petri, et Pekka ILMAKUNNAS. 2009. « Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: Putting the pieces together », *Industrial Relations*, vol. 48, n° 1, p. 73 à 96.
- BURGESS, Simon M. 1993. « A model of competition between unemployed and employed job searchers: An application to the unemployment outflow rate in Britain », *The Economic Journal*, vol. 103, n° 420, p. 1190 à 1204.
- CHOU, Rita Jing-Ann, et Stephanie A. ROBERT. 2008. « Workplace support, role overload and job satisfaction of direct care workers in assisted living », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 49, p. 208 à 222.
- CHRISTEN, Markus, Ganesh IYER et David SOBERMAN. 2006. « Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory », *Journal of Marketing*, vol. 70, n° 1, p. 137 à 150.
- CLARK, Andrew E. 2001. « What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data », *Labour Economics*, vol. 8, n° 2, p. 223 à 242.
- CLARK, Andrew E. 1998. « Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries », *Documents hors série de l'OCDE sur la politique du marché du travail et la politique sociale*, n° 34, Éditions OCDE, Paris.
- DAVIDSON, Harriet, et coll. 1997. « The effects of health care reforms on job satisfaction and voluntary turnover among hospital-based nurses », *Medical Care*, vol. 35, n° 6, p. 634 à 645.
- DROLET, Marie. 2017. Établir le lien entre l'offre et la demande de main-d'œuvre: le chômage et les postes vacants ». *Regards sur la société canadienne*, novembre, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2017001/article/54878-fra.htm>

- ERIKSSON, Stefan, et Jonas LAGERSTRÖM. 2006. « Competition between employed and unemployed job applicants: Swedish evidence », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 108, n° 3, p. 373 à 396.
- FABERMAN, R. Jason, et coll. 2017. « Job Search Behavior Among the Employed and Non-Employed », Document de travail NBER, n° 23731, National Bureau of Economic Research.
- FALLICK, Bruce, et Charles A. FLEISHCHMAN. 2004. « Employer-to-Employer Flows in the U.S. Labor Market: The Complete Picture of Gross Worker Flows », Finance and Economics Discussion Series, n° 34.
- FREDERIKSEN, Anders. 2017. « Job satisfaction and employee turnover: A firm-level perspective », *German Journal of Human Resource Management*, vol. 31, n° 2, p. 132 à 161.
- FREEMAN, Richard B. 1978. « Job satisfaction as an economic variable », *The American Economic Review*, vol. 68, n° 2, p. 135 à 141.
- FUENTES, Andrés. 2002. « The Determinants of On-the-Job Search: An Empirical Exploration », Document de travail du Fonds monétaire international, WP/02/156.
- FUTJITA, Shigeru. 2012. « An Empirical Analysis of On-the-Job Search and Job-to-Job Transitions ». Document de travail de la Federal Reserve Bank of Philadelphia, 10-34/R.
- GREEN, Francis. 2010. « Well-being, job satisfaction and labour mobility », *Labour Economics*, vol. 17, n° 6, p. 897 à 903.
- HACKETT, Rick D. 1989. « Work attitudes and employee absenteeism: A synthesis of the literature », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 62, n° 3, p. 235 à 248.
- HARRISON, David A., Daniel A. NEWMAN et Philip L. ROTH. 2006. « How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences », *The Academy of Management Journal*, vol. 49, n° 2, p. 305 à 325.
- JUDGE, Timothy A., et coll. 2001. « The job satisfaction — job performance relationship: a qualitative and quantitative review », *Psychological Bulletin*, vol. 127, n° 3, p. 376 à 407.
- MATTILA, J. Peter. 1974. « Job quitting and frictional unemployment », *The American Economic Review*, vol. 64, n° 1, p. 235 à 239.
- MINCER, Jacob. 1986. « Wage Changes in Job Changes », Document de travail NBER, n° 1907, National Bureau of Economic Research.
- SKUTERUD, Mikal. 2005. « Comment expliquer l'augmentation de la recherche d'emploi en cours d'emploi », Direction des études analytiques: documents de recherche, produit n° 11F0019M — n° 250 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2005250-fra.pdf>.
- SOUSA-POZA, Alfonso, et Andres A. SOUSA-POZA. 2007. « The effect of job satisfaction on labour turnover by gender: An analysis for Switzerland », *The Journal of Socio-Economics*, vol. 36, n° 6, p. 895 à 913.
- TOPEL, H. Robert, et Michael P. WARD. 1992. « Job mobility and the careers of young men », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 2, p. 439 à 479.