



PERSPECTIVES D'AVENIR POUR LA MAIN-D'ŒUVRE

L'impact des nouveaux·elles arrivant·e·s

Réalisé pour le compte de Ressources humaines,
industrie électrique du Canada (RHIEC) par
Abacus Data

Ce projet est financé en partie par le [Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers](#) du gouvernement du Canada.

Canada

INTRODUCTION

Les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de l'électricité continuent de dominer les préoccupations et les priorités de l'industrie en ce qui a trait aux activités actuelles. Elles jouent également un rôle essentiel pour permettre la transformation nécessaire à la décarbonisation des systèmes existants afin d'atteindre les objectifs de carboneutralité et de répondre à la demande croissante d'électricité.

En raison de la demande accrue due à la transition de la société vers les maisons et les villes intelligentes, les véhicules électriques et un plus grand nombre d'appareils alimentés par batterie, les études nationales et internationales prévoient que les besoins en électrification du Canada seront de deux à trois fois supérieurs à notre capacité de production actuelle.¹

Dans un contexte où le secteur canadien de l'électricité s'efforce de combler les pénuries importantes de main-d'œuvre, sa source de main-d'œuvre connaît un taux de départ à la retraite qui a atteint 1,5 fois la moyenne nationale à un moment où le secteur doit à la fois maintenir et accroître sa main-d'œuvre. En fait, 86 % du roulement du personnel est attribuable aux départs à la retraite. Ce taux de départ à la retraite accéléré, assorti d'un faible taux de natalité, se traduit par un vivier de talents de plus en plus réduit, ce qui crée un changement démographique et des défis importants en matière de gestion des talents dans le secteur.

L'un des moyens les plus efficaces de remédier à la gravité croissante des pénuries de main-d'œuvre est de puiser dans la riche réserve de nouveaux-elles arrivant-e-s formé-e-s à l'étranger. En novembre 2022, le gouvernement fédéral a présenté son plan d'immigration, qui prévoit l'accueil de 500 000 résident-e-s permanent-e-s par an d'ici 2025.² En outre, le Canada a établi un record d'immigration en 2022 avec 430 000 nouveaux-elles résident-e-s permanent-e-s.³ Il est essentiel de comprendre les perceptions des nouveaux-elles arrivant-e-s - leurs principaux obstacles à travailler dans notre secteur et les facteurs positifs qui influencent les décisions liées à leur carrière - pour recruter et retenir ce vivier de talents qualifiés et en pleine croissance.

Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) est la principale source de données sur le marché du travail et de veille stratégique pour l'industrie de l'électricité au Canada. Ce sondage national auprès des nouveaux-elles arrivant-e-s fait partie d'une série de recherches continues visant à permettre une planification de la main-d'œuvre éclairée, novatrice et fondée sur des données probantes pour le secteur de l'électricité au Canada.

This report is also available in English under the title: Workforce Perspectives: Newcomer Impact.

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

¹ [Vision 2050 : Électrifier le parcours du Canada vers la carboneutralité](#), Association canadienne de l'énergie renouvelable (CanREA); [Volte-face : Comment alimenter un Canada carboneutre](#), Institut climatique du Canada; [Canada 2022, Energy Policy Review](#), Agence internationale de l'énergie basée à Paris

² [Plan d'immigration pour faire croître l'économie du gouvernement fédéral](#)

³ [Communiqué de presse](#) du gouvernement du Canada

MÉTHODOLOGIE

Ce sondage national a été réalisé en ligne par Abacus Data auprès de 500 nouveaux-elles arrivant-e-s au Canada au cours des 10 dernières années (de 2012 à 2022), âgé-e-s de 18 ans et plus.

Les données ont été pondérées en fonction des données du recensement, afin que l'échantillon reflète la répartition en termes d'âge et de sexe, ainsi que l'emplacement géographique de la population des nouveaux-elles arrivant-e-s au Canada.

La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire probabiliste comparable de même taille est de +/- 4,38 %, 19 fois sur 20. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme pourrait ne pas correspondre à 100 %.



CONCLUSIONS CLÉS : IMPRESSIONS ET RÉPONSES DES NOUVEAUX·ELLES ARRIVANT·E·S



Énergie renouvelable et électricité :

Les nouveaux·elles arrivant·e·s au Canada ont une impression positive de l'énergie renouvelable (64 %) et de l'électricité (60 %) en général. Cette impression est renforcée par la perception qu'ils-elles ont des aspects particuliers du travail dans le secteur de l'électricité. Les nouveaux·elles arrivant·e·s croient en grande majorité qu'il s'agit d'un travail qualifié,

enrichissant, respecté par les autres et agréable. De plus, les nouveaux·elles arrivant·e·s trouvent le secteur attrayant, parce que le réseau électrique du Canada est l'un des plus propres au monde et que le secteur innove. En fait, 36 % d'entre eux-elles envisageraient certainement ou probablement de travailler dans le secteur de l'électricité.

Sentiments à l'égard d'une carrière dans le secteur de l'électricité

Travail qualifié	90 %	10 %	Travail non qualifié
Travail enrichissant	86 %	14 %	Travail non enrichissant
Respecté par les autres	81 %	19 %	Pas respecté par les autres
Travail agréable	77 %	23 %	Travail ennuyant
Avenir prévisible	72 %	28 %	Futur incertain
Reflète la diversité de la population canadienne	69 %	31 %	Ne reflète pas la diversité de la population canadienne
Sécuritaire	66 %	34 %	Peu sécuritaire
Possibilité de vivre n'importe où	58 %	42 %	Besoin de déménager pour trouver du travail
Pour tout le monde	57 %	43 %	Plus pour les hommes
Facile d'accès	42 %	58 %	Difficile d'accès

Lorsque vous pensez à une carrière dans le domaine de l'électricité, lequel des phrases ou mots suivants de chaque paire décrit le mieux ce que vous ressentez?



Choix de carrière :

Les nouveaux·elles arrivant·e·s qui choisissent une carrière au Canada placent le salaire au premier rang des facteurs à prendre en compte, suivi de la sécurité de l'emploi. Bien que les nouveaux·elles arrivant·e·s souhaitent des horaires de travail flexibles, des congés et un travail qui correspond à leurs valeurs, il est important de reconnaître le rôle que jouent le salaire et la sécurité de l'emploi. Ils-elles souhaitent également occuper un emploi qui soit de nature active, qui les amène à résoudre des problèmes et à travailler en équipe.



Formation

La majorité des nouveaux·elles arrivant·e·s au Canada (68 %) qui font partie de la population active ont reçu une formation professionnelle avant de venir au Canada, mais un tiers d'entre eux-elles ne travaillent pas dans cette profession. Cet écart montre qu'il est nécessaire et possible de mieux tirer parti des compétences et de l'expérience que les nouveaux·elles arrivant·e·s apportent au Canada.

RÉPERCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS : RECRUTEMENT, EMBAUCHE ET RÉTENTION DES NOUVEAUX·ELLES ARRIVANT·E·S DANS LE SECTEUR DE L'ÉLECTRICITÉ

Communiquer les avantages que les nouveaux·elles arrivant·e·s considèrent comme importants dans leur choix de carrière :

Une carrière dans le secteur de l'électricité offre des caractéristiques et des avantages que recherchent les nouveaux·elles arrivant·e·s. Compte tenu de la situation sur le marché du travail, les emplois dans le secteur sont bien rémunérés, stables, sécuritaires, innovants et offrent des possibilités de croissance et d'avancement dans un secteur qui contribue à lutter contre les changements climatiques.

Éliminer les principaux obstacles :

Les nouveaux·elles arrivant·e·s perçoivent d'importants obstacles au travail au Canada, et plus particulièrement dans le secteur de l'électricité. Il est important de se pencher sur les besoins en matière de titres de compétences, de reconnaissance des compétences et de formation professionnelle, en collaboration avec la planification et les investissements des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Le secteur doit également s'assurer que les nouveaux·elles arrivant·e·s puissent trouver leur place dans le secteur canadien de l'électricité en mettant en œuvre des pratiques efficaces en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (ÉDI).

PRINCIPAUX DÉFIS/OBSTACLES

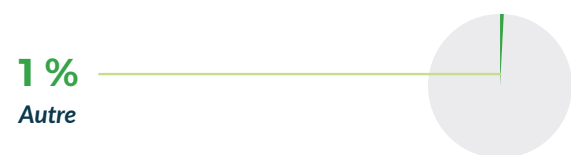
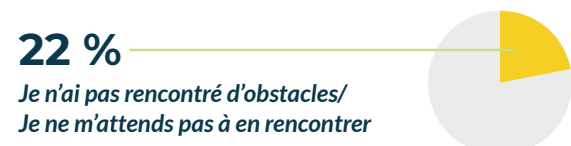
Les nouveaux-elles arrivant-e-s sont largement convaincu-e-s (69 %) que le fait d'être originaire d'un autre pays limitera leurs possibilités de carrière. Ces désavantages comprennent les titres de compétences, mais aussi la maîtrise de la langue, la discrimination et les difficultés à s'orienter dans des services tels que la garde d'enfants, la santé et la scolarisation. Cette croyance peut influencer les choix de carrière que font les nouveaux-elles arrivant-e-s.

Titres de compétences : général

L'obtention des titres de compétences constitue l'un des principaux obstacles auxquels se heurtent les nouveaux-elles arrivant-e-s. Plus d'un-e nouvel-le arrivant-e sur quatre estime que le fait de faire reconnaître au Canada des titres de compétences étrangers a eu une incidence négative considérable sur sa capacité à trouver un emploi.

Titres de compétences : secteur de l'électricité

En fait, 45 % d'entre eux-elles croient que la difficulté à obtenir des titres de compétences est un obstacle auquel ils-elles font face ou s'attendent à faire face lorsqu'ils-elles entreprennent une carrière dans le secteur de l'électricité. Le manque de réseaux personnels (p. ex., le fait de connaître des personnes dans le secteur) est le deuxième obstacle le plus mentionné (36 %), suivi par le manque de possibilités d'avancement (28 %) et de compétences linguistiques (24 %).



Parmi les obstacles suivants, quels sont ceux que vous avez rencontrés ou que vous pensez rencontrer en essayant de faire carrière dans le secteur de l'électricité?

Les programmes et ressources suivants offrent des solutions pratiques aux employeur·euse·s qui planifient et mettent en œuvre des stratégies de recrutement et de rétention des nouveaux·elles arrivant·e·s.



Notre programme [Accueil de nouveaux-elles arrivant-e-s](#) offre des incitatifs financiers pour des stages de quatre mois pouvant aller jusqu'à 10 000 \$ chacun aux employeur·euse·s admissibles qui recrutent des travailleur·euse·s professionnel·le·s formé·e·s à l'étranger. Ce programme national contribue à aider les nouveaux-elles arrivant-e-s à être aptes à l'emploi et à trouver rapidement du travail.



Offrez à vos employé·e·s un programme de mentorat complet avec le [Carrefour des mentors](#), une plateforme de mentorat en ligne qui permet une intégration plus efficace, une fidélisation et une rétention accrues et un meilleur transfert des connaissances. Des ressources supplémentaires pour soutenir les mentor·e·s et les mentoré·e·s sont également offertes.



Le [Cadre des compétences en électricité](#) de RHIEC est un outil dynamique qui donne un aperçu actualisé des compétences et des connaissances requises pour travailler dans le secteur de l'électricité. Il constitue un excellent complément à nos offres de [Perfectionnement des compétences professionnelles](#) qui fournissent des compétences de leadership, de résolution de problèmes, de communication et de travail d'équipe susceptibles de faire une réelle différence dans les débuts et l'avancement d'une carrière.



Nos [programmes et ressources en matière de diversité, d'équité et d'inclusion \(ÉDI\)](#) fournissent des données précieuses sur le marché du travail et des informations sur le lieu de travail afin d'éclairer la planification, ainsi que des incitatifs salariaux supplémentaires, des trousseaux à outils et des webinaires dans toutes les communautés de l'ÉDI.

CONCLUSION

S'il est clair que le secteur de l'électricité est confronté à un certain nombre de défis qui se profilent à l'horizon, le plus immédiat est celui du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre. La baisse du taux de natalité, conjuguée à un taux de départ à la retraite sans précédent, a compliqué la provision des postes vacants dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre. La seule solution rapide consiste à se tourner vers des viviers de talents généralement atypiques, à savoir les nouveaux-elles arrivant-e-s.

Le secteur de l'électricité offre ce que les nouveaux-elles arrivant-e-s recherchent : des emplois stables et bien rémunérés, qui sont à la fois stimulants et porteurs d'un sentiment de fierté parce qu'ils contribuent à la lutte contre les changements climatiques. Toutefois, pour attirer cette réserve de talents relativement inexploitée, le secteur doit adapter son message et sa culture afin d'être plus conciliant. Démanteler l'idée reçue selon laquelle l'accès à la carrière et les possibilités d'avancement sont limités pour les nouveaux-elles arrivant-e-s en raison de leurs compétences linguistiques, de leur manque de titres de compétences ou du fait qu'ils-elles viennent d'un autre pays est la première étape à suivre pour sensibiliser la communauté des nouveaux-elles arrivant-e-s aux innombrables possibilités offertes par le secteur de l'électricité.

À PROPOS DE RESSOURCES HUMAINES, INDUSTRIE ÉLECTRIQUE DU CANADA (RHIEC)

Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) est le fournisseur de confiance du Canada en matière de veille stratégique sur le marché du travail national, de programmes de ressources humaines et d'outils pour le secteur de l'électricité.

Nous renforçons la main-d'œuvre du secteur de l'électricité pour qu'elle soit novatrice et inclusive et qu'elle accorde la priorité à la sécurité en fournissant des renseignements commerciaux essentiels pour éclairer la prise de décision sur le marché du travail; en forgeant des partenariats qui permettent au secteur de s'adapter, de se perfectionner et d'innover; en dirigeant le secteur dans la création et le maintien d'une main-d'œuvre qualifiée et inclusive; et en inspirant notre future main-d'œuvre pour construire une économie à faible émission de carbone.

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

De plus amples renseignements sur RHIEC sont disponibles à l'adresse <https://electricityhr.ca/fr/>.

Droit d'auteur © 2023 Ressources humaines, industrie électrique du Canada.

Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de cette publication, qu'elle soit reproduite, stockée dans un système d'extraction ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit (y compris électronique, mécanique, photographique, par photocopie ou enregistrement), sans l'autorisation écrite préalable de Ressources humaines, industrie électrique du Canada, constitue une violation de la loi sur les droits d'auteur.

