RHIEC







# Façonner l'avenir

## Comprendre les perceptions à l'égard des carrières dans le secteur de l'électricité









# À propos de RHIEC

**Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) est le principal fournisseur de recherche et d'analyse sur les questions de ressources humaines ayant un impact sur le secteur de l'électricité et des énergies renouvelables au Canada. Nous permettons au secteur de répondre à ses besoins changeants en matière de main-d'œuvre en proposant des stratégies et des programmes visant à aider les employeur·euse·s à recruter, à fidéliser et à former les travailleur·euse·s qualifié·e·s nécessaires à l'exploitation d'un réseau électrique efficace et fiable.**

**Nous fournissons des renseignements commerciaux essentiels qui éclairent la prise de décisions sur le marché du travail, forgeons des partenariats qui permettent au secteur de s'adapter et de se perfectionner et menons des initiatives qui renforcent et maintiennent une main-d'œuvre axée sur la sécurité, novatrice et inclusive. Nous nous consacrons à créer une main-d'œuvre de classe mondiale dans le secteur de l'électricité capable de soutenir la transition du Canada vers une économie à faibles émissions de carbone.**

**Pour en savoir plus, visitez le site ehrc.ca/fr.**

**Droit d'auteur © Ressources humaines, industrie électrique du Canada, 2026. 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 RHIEC, constitue une violation de la *Loi sur le droit d'auteur.*

Ce rapport est également disponible en anglais.

This report is also available in English under the title: **Shaping the Future: Understanding perceptions of careers in the electricity sector**

*Lorsque vous faites référence aux informations présentées dans ce rapport, veuillez citer RHIEC ou utiliser la référence suivante :*

RHIEC. *Façonner l'avenir : Comprendre les perceptions à l'égard des carrières dans le secteur de l'électricité,* RHIEC, 2026.

# À propos de ce rapport

**À mesure que les effectifs du secteur de l'électricité augmenteront, les employeur·euse·s devront attirer et fidéliser la prochaine génération de travailleur·euse·s. Le fruit des efforts déployés par les employeur·euse·s pour attirer les jeunes travailleur·euse·s dépend de leur perception du travail dans ce secteur. Il dépend également de la perception des personnes vers lesquelles les jeunes se tournent pour obtenir des conseils au sujet de leur carrière. Le présent rapport propose des analyses fondées sur des données ainsi que des conseils en matière de communication, en mettant en lumière la manière dont le secteur peut se positionner pour répondre aux besoins des jeunes travailleur·euse·s et apaiser leurs préoccupations.**

**Pour en savoir plus sur ce projet, visitez le site ehrc.ca/fr/perceptions-des-carrieres.**


Commanditaire de soutien

Commanditaires contributeurs

Financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais du programme de stages pratiques pour étudiants

Canada

Ce projet a été financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais du programme de stages pratiques pour étudiants.


Les idées, points de vue et opinions exprimés dans la présente publication n'engagent que leurs auteurs. Ils ne reflètent pas nécessairement ceux du gouvernement du Canada.

Publié en novembre 2026

# Sommaire exécutif

**Près de la moitié (47 %) des jeunes Canadien·ne·s ne sont pas intéressé·e·s par une carrière dans le secteur de l'électricité; un autre tiers (32 %) n'ont jamais entendu parler des carrières dans ce secteur.**

Sensibiliser davantage le public et susciter un intérêt accru pour les emplois dans ce secteur constituent un défi de taille pour une industrie qui jouera un rôle crucial dans la croissance économique, les efforts d'électrification et la transition vers un avenir à faibles émissions de carbone du Canada. Pour se développer et innover, le Canada doit former la main-d'œuvre de demain dans le secteur de l'électricité. Mais la course aux talents a déjà commencé. Les jeunes prennent dès maintenant des décisions concernant leurs études et leur carrière, avec l'aide de leurs parents, tuteur·rice·s, éducateur·rice·s, entraîneur·euse·s sportif·ive·s et conseiller·ère·s d'orientation. Pour s'assurer de disposer de la main-d'œuvre qualifiée dont il a besoin, le secteur de l'électricité doit comprendre les facteurs qui influencent ces choix.

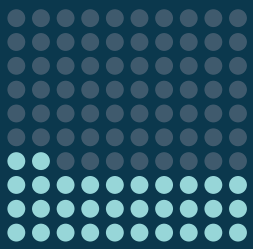
Le présent rapport examine les perceptions, les aspirations et les sources de motivation des jeunes Canadien·ne·s, ainsi que les principaux facteurs qui influencent leurs choix de carrière. Les résultats fournissent des informations concrètes qui aideront les employeur·euse·s du secteur de l'électricité à attirer, à mobiliser et à retenir les talents qui seront le moteur de l'avenir du Canada.

L'étude met en évidence un décalage. Les jeunes et les influenceur·euse·s de choix de carrière, c'est-à-dire les personnes qui peuvent les conseiller dans leur choix de carrière, accordent une grande importance à une rémunération concurrentielle, à la sécurité d'emploi, à l'avancement professionnel, aux régimes de retraite et aux avantages sociaux. Plus de la moitié des jeunes interrogé·e·s (56 %) ont indiqué que la rémunération



**47 %**

47 % des jeunes Canadien·ne·s ne sont pas intéressé·e·s par une carrière dans le secteur de l'électricité



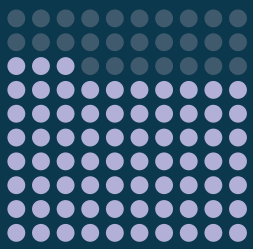
**32 %**

32 % des jeunes Canadien·ne·s n'ont jamais entendu parler des carrières dans ce secteur



**56 %**

56 % des jeunes interrogé·e·s ont indiqué que la rémunération était un facteur très important dans le choix d'une carrière



**73 %**

des jeunes personnes interrogées estiment que le secteur de l'électricité offre de bons salaires et de bons avantages sociaux

était un facteur très important dans le choix d'une carrière. Le secteur de l'électricité est bien placé pour répondre à ces attentes, puisque 73 % des jeunes personnes interrogées estiment qu'il offre de bons salaires et de bons avantages sociaux.

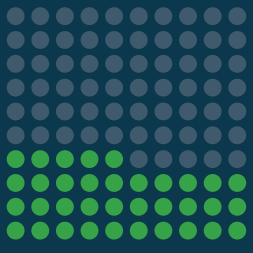
Pourtant, malgré ces avantages, ce secteur n'est généralement pas considéré comme un employeur de choix. Des secteurs tels que l'éducation, la santé et les finances sont souvent considérés comme des choix de carrière attrayants. Pour plusieurs jeunes, les carrières dans le secteur de l'électricité ne font tout simplement pas partie des options. D'autres sont découragé·e·s par des obstacles perçus, notamment des préoccupations liées à la sécurité, la nature physiquement exigeante du travail ou la conviction que les carrières dans ce secteur sont difficiles d'accès. Il est important de noter que 35 % des jeunes considèrent la sécurité comme une raison de ne pas travailler dans ce secteur, un point de vue partagé par 45 % des influenceur·euse·s de choix de carrière.

L'intérêt pour les carrières dans le secteur de l'électricité varie également selon le type de travail concerné. Les jeunes ont démontré moins d'intérêt pour les carrières liées à la production d'électricité à partir du charbon et du nucléaire, tandis que les emplois liés aux sources d'énergie renouvelables, comme l'éolien et le solaire, ont été perçus plus favorablement.

La bonne nouvelle, c'est que les perceptions peuvent changer. Après s'être renseigné·e·s davantage sur les carrières dans ce secteur et avoir pris en compte certains facteurs clés, tant les jeunes que les influenceur·euse·s de choix de carrière ont fait part d'une plus grande disposition à envisager un emploi dans le secteur de l'électricité. Cela offre aux employeur·euse·s une occasion évidente de mieux faire connaître les atouts du secteur et de dissiper les idées fausses qui persistent.

Le présent rapport propose des messages à mettre en avant dans les communications destinées aux jeunes et aux personnes qui peuvent influencer leur choix de carrière, ainsi que des stratégies visant à aider le secteur à sensibiliser le public, à susciter davantage d'intérêt et à renforcer sa réputation en tant que choix de carrière enrichissant, bien rémunéré et tourné vers l'avenir.

**En s'appuyant sur les perceptions positives et en répondant aux préoccupations, les employeur·euse·s du secteur de l'électricité peuvent attirer, mobiliser et fidéliser la prochaine génération de talents.**



**35 %**

des jeunes considèrent la sécurité comme une raison de ne pas travailler dans le secteur de l'électricité



**45 %**

des influenceur·euse·s de choix de carrière considèrent la sécurité comme une raison de ne pas travailler dans ce secteur



# Table des matières


01. Les perceptions des carrières sont importantes 8

02. Répondre aux besoins 14

03. Les caractéristiques des carrières dans le secteur de l'électricité 18

04. L'intérêt pour les carrières dans le secteur de l'électricité 24

05. Les perceptions de la production, de la distribution, du transport et du stockage 32

06. Les obstacles à l'emploi dans le secteur de l'électricité 38

07. Entamer la conversation 42

08. Des mesures visant à inciter les jeunes à faire carrière dans le secteur de l'électricité 48

Annexe : Remarque sur les méthodes 52

Notes de fin 53

Remerciements 54

# 01

# Les perceptions des carrières sont importantes



**Le secteur de l'électricité est en pleine croissance, mais l'avenir de sa main-d'œuvre est loin d'être assuré. À une époque où les employeur·euse·s ont besoin de plus de talents que jamais, seulement 21 % des jeunes Canadien·ne·s envisagent une carrière dans ce secteur. Il est essentiel de comprendre les raisons de cette situation et les mesures à prendre pour y remédier afin de répondre aux besoins en main-d'œuvre du secteur.**

La demande en électricité connaît une croissance accélérée partout au Canada, sous l'effet de la croissance démographique la plus rapide parmi les pays du G7, d'une économie en expansion, de la décarbonisation des industries, de l'électrification de la vie quotidienne et de la multiplication des centres de données qui soutiennent l'intelligence artificielle, une technologie très énergivore. Le gouvernement du Canada prévoit que la demande en électricité doublera d'ici 2050[1].

Afin de s'assurer que le Canada dispose des capacités nécessaires pour répondre à cette demande, le gouvernement fédéral a lancé une stratégie nationale en matière d'électricité qui fait de l'expansion du réseau électrique une priorité nationale. Alors que l'avenir du Canada s'oriente de plus en plus vers l'électricité, le réseau électrique du pays se développe et se transforme à un rythme sans précédent. L'énergie nucléaire connaît un regain d'intérêt, tandis que l'hydroélectricité, les énergies renouvelables et le gaz naturel sont en pleine expansion. La croissance rapide de la production d'électricité s'accompagnera de la mise en place de nouvelles infrastructures de transport et de distribution.

Le doublement de la production d'électricité dépendra non seulement des investissements dans les infrastructures, mais aussi des gens. La mise en place, l'exploitation et le maintien d'une économie électrifiée nécessiteront une expansion importante de la main-d'œuvre ainsi qu'une amélioration de ses compétences. Une étude sur le marché du travail menée par Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) estime que la demande croissante pourrait faire doubler la main-d'œuvre, créant ainsi jusqu'à 130 000 nouveaux emplois dans le seul secteur de l'électricité d'ici 2050[2].



**On prévoit que le secteur de l'électricité doublera d'ici 2050.**



Le pays ne pourra atteindre ses objectifs énergétiques qu'en recrutant, en fidélisant et en développant ses talents. Sans un nombre suffisant de travailleur·euse·s qualifié·e·s, le Canada risque de voir ses projets prendre du retard et ses coûts augmenter, en plus de passer à côté d'occasions à saisir.

À mesure que la demande en électricité augmentera, le besoin de travailleur·euse·s qualifié·e·s s'accroîtra également. La constitution de cette main-d'œuvre représente un investissement à long terme, car de nombreux métiers exigent des années d'études, de formation et d'expérience en milieu de travail. Pour que le secteur dispose demain des talents dont il a besoin, il faut agir dès aujourd'hui.

Certain·e·s responsables politiques pourraient penser que le secteur n'aura pas besoin de former la main-d'œuvre de demain, car l'IA rendra certains emplois obsolètes. RHIEC ne partage pas ce point de vue. Une étude de RHIEC révèle que l'IA transforme les activités, mais que son adoption est inégale et qu'il n'existe actuellement aucune preuve indiquant qu'elle remplacera les travailleur·euse·s à grande échelle[3]. RHIEC s'attend à ce que l'IA entraîne la disparition de certains emplois, tandis que d'autres verront le jour. Elle encourage les dirigeant·e·s à considérer l'impact de l'IA comme un facteur de transformation plutôt que comme un simple facteur de réduction.

Cette transformation pourrait toutefois avoir des répercussions importantes pour les jeunes.

Dans bien des cas, les jeunes peuvent posséder les compétences numériques et la capacité d'adaptation dont les organisations ont besoin pour exploiter pleinement le potentiel de l'IA, ce qui crée des possibilités tant pour les employeur·euse·s que pour les jeunes. Parallèlement, l'IA et l'automatisation pourraient menacer les postes de niveau débutant qui, depuis toujours, ont aidé les jeunes à intégrer le marché du travail[3]. Par conséquent, l'IA ne rend pas moins nécessaire la prise en compte des jeunes dans la planification des effectifs. Elle ne fait que souligner davantage l'importance d'offrir aux jeunes des parcours clairs pour intégrer le marché du travail, y évoluer et y progresser.

Le gouvernement du Canada a reconnu que les compétences et la main-d'œuvre constituaient l'un des piliers de sa stratégie nationale en matière d'électricité. Réalisant que le temps est un facteur crucial, les responsables ont opté pour une stratégie axée sur une approche globale et sectorielle du développement de la main-d'œuvre.

Pour sa part, le gouvernement fédéral s'est engagé à mettre en place des politiques et à réaliser des investissements qui favorisent la formation, le recrutement et la rétention du personnel, en réduisant les obstacles à l'emploi et en renforçant la participation des employeur·euse·s dans l'ensemble du secteur. Par exemple, le gouvernement fédéral a lancé « Une Équipe Canada forte », une initiative visant à attirer 100 000 nouveaux·elles travailleur·euse·s qualifié·e·s dans les métiers désignés Sceau rouge au cours des cinq prochaines années[5]. Les provinces et les territoires mettent également en place ou élargissent des programmes ambitieux visant à attirer et à former des travailleur·euse·s dans le secteur de l'électricité[6].

### La croissance de la main-d'œuvre du secteur de l'électricité dépendra de l'intérêt des jeunes pour ce secteur.

Les employeur·euse·s, les éducateur·rice·s et les syndicats ont également un rôle essentiel à jouer dans la formation de cette main-d'œuvre. Les éducateur·rice·s doivent veiller à ce que les capacités de formation suivent le rythme de la demande du secteur. Les employeur·euse·s doivent investir dans le développement des jeunes talents en leur offrant des occasions d'apprentissage significatives en milieu de travail. Les organisations syndicales doivent continuer à soutenir le développement des compétences grâce à des centres de formation, à des programmes



d'apprentissage et à des initiatives continues de développement de la main-d'œuvre.

Malgré ces efforts, il faut en faire davantage pour attirer les jeunes Canadien·ne·s vers le secteur de l'électricité. Alors que le taux de chômage chez les jeunes reste obstinément près du double de la moyenne nationale [7], ce groupe demeure un vaste réservoir de talents potentiels.

C'est le moment de mettre ce talent à profit. La main-d'œuvre de demain décide dès maintenant des emplois qu'elle souhaite viser et des formations qu'elle souhaite suivre. La croissance nécessaire de la main-d'œuvre du secteur ne se concrétisera que si la prochaine génération perçoit les carrières dans le domaine de l'électricité comme accessibles, gratifiantes, stables et enrichissantes. Ces perceptions, qu'elles soient conscientes ou non, se forment dès le plus jeune âge et évoluent à mesure que les jeunes passent du statut d'élèves à celui de jeunes travailleur·euse·s.

**Les influenceur·euse·s de choix de carrière sont les personnes vers qui les jeunes se tournent pour obtenir des conseils en matière de carrière.**

Pour les aider à prendre les décisions qui façonneront leur vie, les jeunes se tournent souvent vers des personnes en qui ils·elles ont confiance. Ils·elles demandent souvent des conseils au sujet de leur carrière à leurs parents, à leurs tuteur·rice·s, à leurs éducateur·rice·s, à leurs entraîneur·euse·s sportif·ive·s et à leurs conseiller·ère·s d'orientation. Les points de vue de ces influenceur·euse·s de choix de carrière pourraient s'avérer tout aussi importants pour la future main-d'œuvre du secteur. Pour renforcer la main-d'œuvre du secteur de l'électricité, les influenceur·euse·s de choix de carrière doivent également connaître et valoriser les carrières dans ce domaine.

Les jeunes et les personnes qui les guident dans leurs choix se retrouvent face à un éventail de possibilités de carrière plus vaste que jamais. Les employeur·euse·s de tous les secteurs se disputent

les meilleurs talents. Compte tenu du vieillissement de la main-d'œuvre, les employeur·euse·s de nombreux secteurs ont du mal à remplacer les travailleur·euse·s qui prennent leur retraite, sans parler d'augmenter leurs effectifs. De plus, le Canada a resserré ses critères d'immigration, ce qui a freiné la croissance de la main-d'œuvre provenant de l'étranger. À mesure que la concurrence pour attirer les talents s'intensifie, le succès du secteur de l'électricité dépendra de la façon dont ses possibilités de carrière se comparent à celles offertes ailleurs[8]. Il est donc essentiel de comprendre comment les jeunes perçoivent les carrières dans le secteur de l'électricité par rapport à celles d'autres secteurs.

Mais les jeunes ne prennent pas de décisions relatives à leur carrière de manière isolée; celles-ci sont influencées par leur vision plus large du monde. Les jeunes font leur entrée sur le marché du travail à une époque marquée par l'incertitude. Leurs valeurs se sont forgées au cours de la pandémie, des manifestations du mouvement « Black Lives Matter » et du plus grand conflit européen depuis la Seconde Guerre mondiale. Depuis lors, les tensions géopolitiques, la hausse des prix, les difficultés sur le marché du logement, les perturbations commerciales et l'intelligence artificielle n'ont fait que renforcer cette incertitude. Par conséquent, bon nombre de jeunes Canadien·ne·s estiment que la stabilité économique et sociale ne peut être tenue pour acquise. Par rapport aux générations précédentes, les jeunes d'aujourd'hui font preuve d'une confiance moindre envers les institutions, reportent les étapes importantes de leur vie et manquent de confiance en tant que consommateur·rice·s.

Selon un récent sondage mené par Abacus Data, près des deux tiers des jeunes Canadien·ne·s déclarent être à deux doigts d'atteindre un « point de basculement financier »[9], et 10 % supplémentaires ont déclaré avoir déjà franchi ce point. Les auteurs de l'étude ont qualifié ce sentiment croissant d'incertitude de « mentalité de précarité »[10]. Comme ils l'expliquent, les membres de la population canadienne passent « d'un état d'esprit axé sur la rareté à un état d'esprit axé sur la précarité. La rareté, c'est le fait de ne pas en avoir assez. La précarité, c'est de ne pas savoir si le sol s'affaissera sous nos pieds. »

## Les valeurs des jeunes évoluent : l'ambition cède la place à la résilience.

Bien que cette mentalité soit de plus en plus répandue chez les Canadien·ne·s de tous âges, elle semble être particulièrement ancrée chez les jeunes. Dans ce contexte, les chercheurs ont constaté que les jeunes réorientent leurs priorités, passant de l'ambition à la résilience[11].

Cette évolution aura des répercussions sur les choix de carrière des jeunes. Il se peut que les Canadien·ne·s soient de plus en plus attiré·e·s par des entreprises bien établies, des régimes de retraite solides, des perspectives d'avancement claires et des carrières stables. Même si les possibilités d'apprentissage et un travail enrichissant demeurent importants, ils sont de plus en plus souvent évalués comparativement au besoin de stabilité à court terme. Les jeunes travailleur·euse·s ne renoncent pas à leurs ambitions; ils·elles recherchent plutôt des carrières qui leur offrent une protection contre l'incertitude.[12] Les employeur·euse·s doivent tenir compte de l'évolution de ces valeurs dans leurs offres d'emploi destinées aux jeunes.

Compte tenu de la mentalité de précarité, les carrières dans le secteur de l'électricité devraient être mises en perspective par rapport aux besoins et aux préoccupations des jeunes Canadien·ne·s. Les employeur·euse·s, les éducateur·rice·s et les autres parties prenantes doivent bien cerner la connaissance qu'ont les jeunes des emplois dans le secteur de l'électricité ainsi que leur volonté de travailler dans ce secteur. En fin de compte, le secteur doit savoir quelles informations mettre en avant dans ses messages destinés aux jeunes et aux personnes qui influencent leur choix de carrière.

Le présent rapport présente les perceptions de 1 500 jeunes (âgé·e·s de 18 à 36 ans) et de 1 500 influenceur·euse·s de choix de carrière, interrogé·e·s en juin 2026. Dans certains cas, les résultats sont comparés à ceux d'une étude antérieure menée par RHIEC en mars 2020, au moment même où les lieux de travail fermaient leurs portes en raison de la pandémie.[13]

Ces résultats montrent comment une carrière dans le secteur de l'électricité peut répondre directement aux besoins liés à la mentalité de précarité. Le présent rapport s'appuie sur des données fiables, récentes et pertinentes pour décrire les facteurs de motivation et les perceptions actuelles des jeunes ainsi que des influenceur·euse·s de choix de carrière. Cette étude porte à la fois sur les attraits du secteur de l'électricité pour les jeunes et sur les défis susceptibles de constituer des obstacles au recrutement. Mais le secteur doit également tenir compte de ses besoins à long terme; l'objectif n'est pas seulement d'attirer les jeunes, mais aussi de les retenir. Dans cette optique, les éducateur·rice·s, les employeur·euse·s et les autres parties prenantes peuvent élaborer des messages destinés aux jeunes, de même qu'aux influenceur·euse·s de choix de carrière, afin de susciter leur intérêt pour des études qui leur ouvriront la voie à des carrières enrichissantes.



**Seulement 21 % des jeunes Canadiens ont envisagé une carrière dans le secteur de l'électricité.**

# 02

# Répondre aux besoins des jeunes Canadien·ne·s



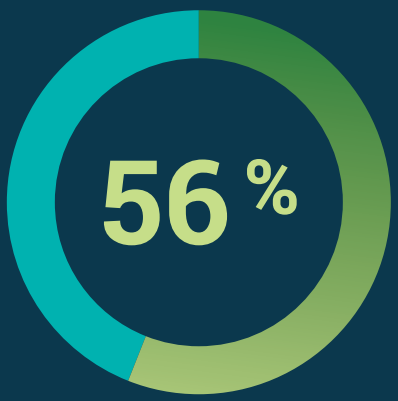
**Pour attirer et retenir les travailleur·euse·s, le secteur canadien de l'électricité doit comprendre ce que les jeunes attendent d'une carrière. Comme le secteur de l'électricité offre des carrières caractérisées par une rémunération importante et une grande sécurité d'emploi, les carrières dans ce secteur répondent déjà à bon nombre des attentes que les jeunes disent avoir le plus à cœur.**

Les jeunes et les influenceur·euse·s de choix de carrière accordent également de l'importance aux avantages à long terme liés à l'emploi, tels que les possibilités d'avancement professionnel, les régimes de retraite et les avantages sociaux.

## Le salaire et la stabilité demeurent les facteurs les plus courants qui influencent les choix de carrière

Tout comme dans l'étude de 2020, la rémunération et la sécurité d'emploi sont restées les facteurs les plus souvent cités pouvant influencer le choix d'une carrière. En 2026, plus de la moitié des jeunes personnes interrogées (56 %) ont indiqué que la rémunération était « très importante » dans le choix d'une carrière, ce qui en fait le facteur le plus souvent cité (voir la figure 1). Dans le cadre de questions distinctes, 70 % des répondant·e·s se disaient préoccupé·e·s par le fait de choisir une carrière qui ne serait pas stable à long terme, tandis que 68 % estimaient que la sécurité financière était plus importante que la passion.

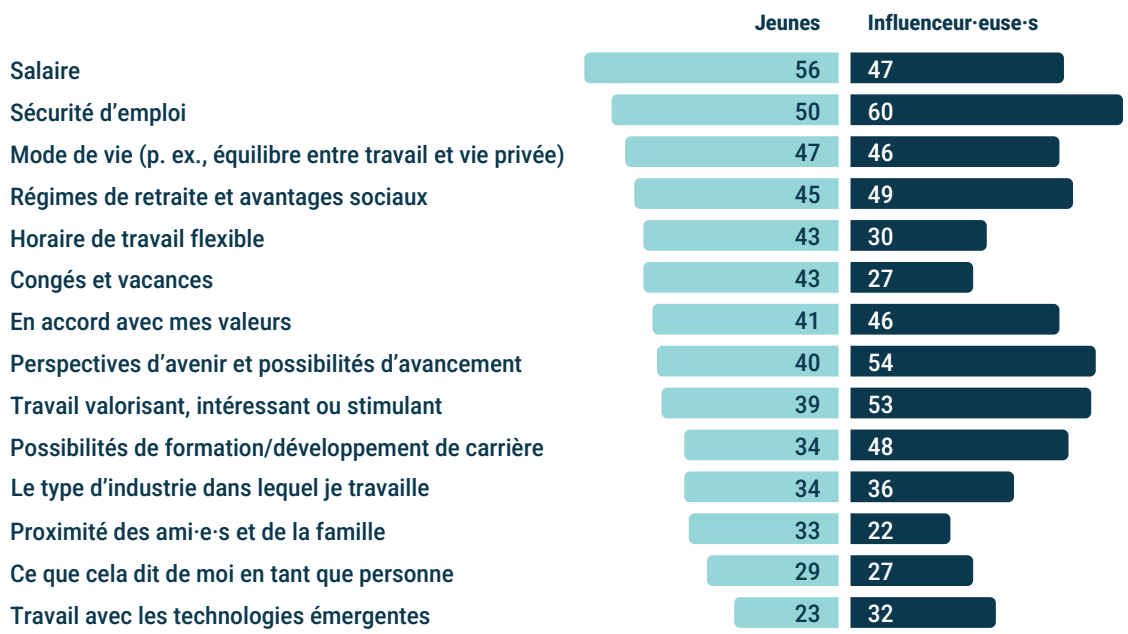
Compte tenu de cette approche pragmatique adoptée par les jeunes Canadien·ne·s pour évaluer les possibilités de carrière, le secteur est bien placé pour attirer les jeunes et les fidéliser tout au long de leur carrière. Ce secteur offre des salaires nettement plus élevés et une plus grande stabilité d'emploi que d'autres secteurs de l'économie canadienne.




**56 % des jeunes répondants ont indiqué que la rémunération était un facteur très important dans leurs choix de carrière.**



**Figure 1. Facteurs influant sur le choix d'une carrière (% des jeunes qui les jugent très importants)**




**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026. Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500; influenceur·euse·s de choix de carrière = 1 500. Les pourcentages peuvent dépasser 100 % puisque les répondant·e·s ont pu choisir plusieurs réponsesa.

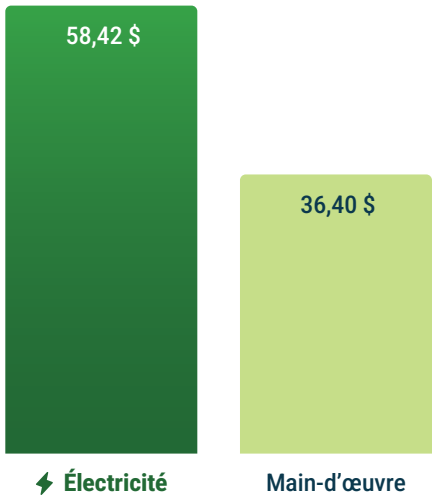
Selon les données de Statistique Canada pour 2025, le salaire horaire moyen d'un·e travailleur·euse du secteur de l'électricité était supérieur de 22 $ à celui du·de la travailleur·euse canadien·ne moyen·ne (58,42 $ contre 36,40 $, figure 2). De même, la durée moyenne de l'emploi des travailleur·euse·s du secteur de l'électricité était nettement plus longue. En moyenne, les travailleur·euse·s du secteur de l'électricité occupaient leur poste depuis plus de 11 ans (135 mois), soit près de 3 ans (35 mois) de plus que la moyenne de l'ensemble de la main-d'œuvre, ce qui souligne la stabilité de ces emplois (figure 3).

## L'équilibre entre travail et vie privée, la souplesse et les considérations liées au mode de vie sont presque aussi importantes que la rémunération

Les jeunes ne recherchent pas seulement un salaire et la sécurité. Les jeunes Canadien·ne·s ont souvent cité des facteurs liés à la qualité de vie comme étant très importants dans leur choix de carrière, notamment l'équilibre entre travail et vie privée (jugé très important par 47 % des jeunes personnes interrogées), les régimes de retraite et les avantages sociaux (45 %), les congés et les vacances (43 %), les horaires flexibles (43 %) et les possibilités d'avancement (40 %).

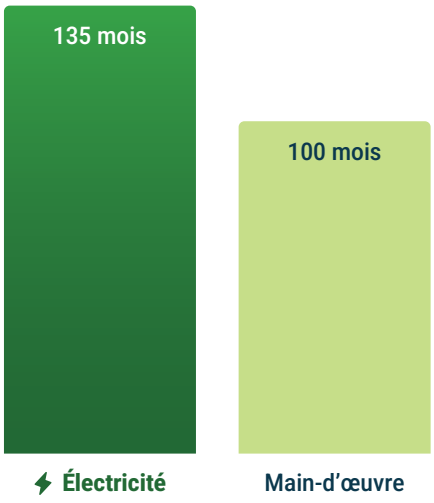
Les influenceur·euse·s de choix de carrière sont susceptibles de souligner l'importance de ces facteurs liés à la qualité de vie. Les personnes interrogées ont également souvent cité la rémunération comme un facteur très important, mais elles avaient davantage tendance à privilégier des avantages à plus long terme, tels que les perspectives d'avenir, un travail épanouissant, les régimes de retraite et les avantages sociaux, ainsi

**Figure 2. Salaires moyens (2025)**




**Source :** Statistique Canada, 2025.

**Figure 3. Durée moyenne de l'emploi (mois, 2025)**




**Source :** Statistique Canada, 2025.

que le perfectionnement professionnel. En fait, les influenceur·euse·s de choix de carrière ont plus souvent jugé que ces facteurs à long terme étaient très importants comparativement à la rémunération. La sécurité d'emploi était le facteur le plus souvent cité (60 % des influenceur·euse·s de choix de carrière ayant indiqué qu'il s'agissait d'un facteur très important). Même si les personnes qui influencent le choix de carrière des jeunes continuent de reconnaître l'importance de l'argent, elles préconisent également un ensemble plus large de valeurs.

### Le secteur de l'électricité offre des salaires parmi les plus élevés et une grande sécurité d'emploi.

La prévalence de ces facteurs dans la prise de décisions professionnelles laisse entendre que, même si une rémunération avantageuse et la sécurité d'emploi sont peut-être indispensables, elles ne suffisent pas. Pour attirer les jeunes sur le marché du travail et les fidéliser à long terme, il faudra peut-être répondre à un éventail plus large de besoins. Les employeur·euse·s doivent s'assurer que les besoins à long terme et ceux liés à la qualité de vie seront également comblés, en particulier du point de vue des influenceur·euse·s de choix de carrière.

De plus, ces atouts n'ont guère d'importance si les jeunes personnes ne sont pas au courant des possibilités qui s'offrent à elles ou si elles ne se rendent pas compte que le secteur de l'électricité répond à leurs attentes en matière de carrière. Les sections suivantes traitent de la perception qu'ont les jeunes des carrières dans le secteur de l'électricité, comparativement à leur perception des secteurs concurrents.

# 03

# Les caractéristiques des carrières dans le secteur de l'électricité

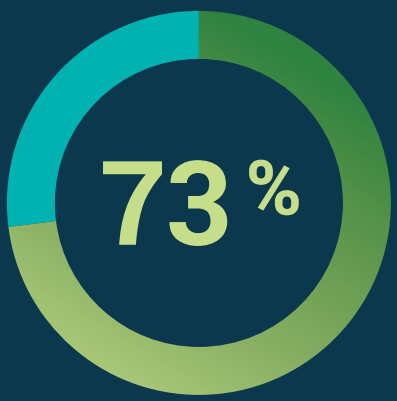


## Il est encourageant de constater que les jeunes ont une opinion plus favorable des carrières dans le secteur de l'électricité qu'en 2020. Les jeunes Canadien·ne·s associent ce secteur à ce qu'ils·elles recherchent : un bon salaire, des avantages sociaux solides, des régimes de retraite, la sécurité d'emploi, des possibilités d'avancement et un travail valorisant.

Cependant, les jeunes ont une opinion plus favorable de certains secteurs. Malgré ses nombreux atouts, le secteur de l'électricité n'est généralement pas considéré comme un employeur de choix. De plus, de nombreux·euses jeunes ont une connaissance limitée des possibilités de carrière offertes dans ce secteur.

Les influenceur·euse·s de choix de carrière ont généralement une meilleure connaissance des possibilités de carrière dans le secteur de l'électricité et en ont une opinion plus positive que les jeunes. Toutefois, cet avantage n'est pas propre à ce secteur. Ces personnes ont tendance à avoir une vision plus favorable des perspectives professionnelles dans l'ensemble de l'économie, ce qui témoigne d'un optimisme général quant aux possibilités d'emploi.

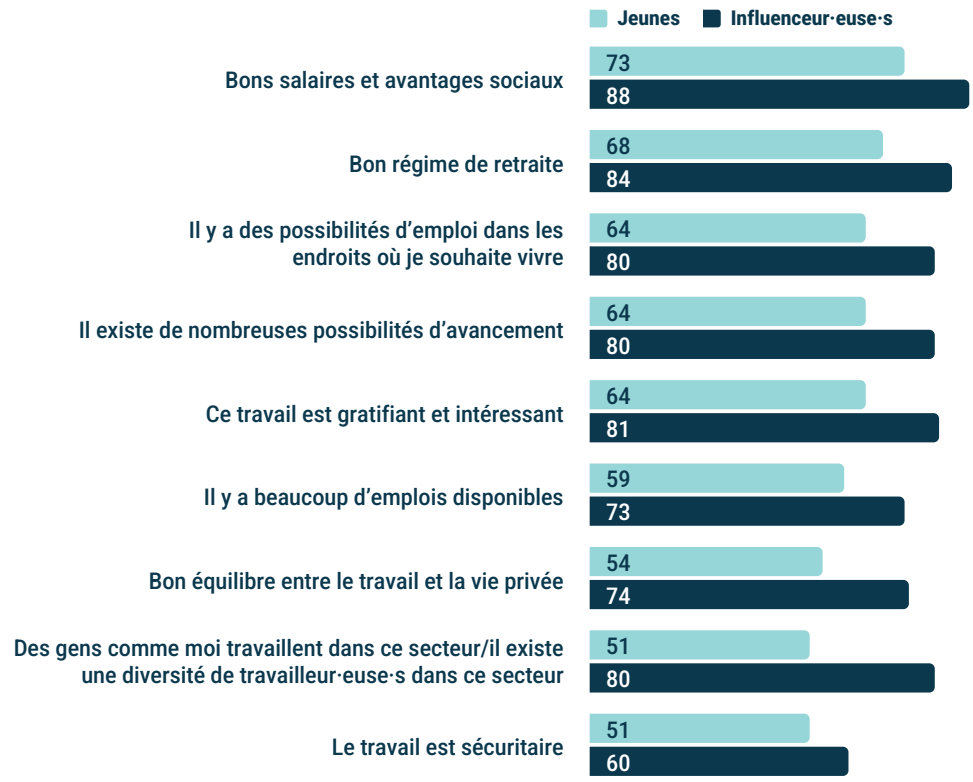
Le secteur de l'électricité est bien placé pour attirer et retenir les jeunes, car bon nombre de ses atouts les plus appréciés correspondent aux besoins d'une génération marquée par la précarité. Les jeunes estiment que les principaux atouts de ce secteur en matière de carrière sont la rémunération, les régimes de retraite et les possibilités d'avancement. Près des trois quarts (73 %) des jeunes interrogé·e·s ont estimé que le secteur de l'électricité offrait de bons salaires et avantages sociaux, tandis que 68 % ont répondu qu'il offrait de solides régimes de retraite. De plus, 64 % des répondant·e·s ont reconnu qu'il existait de bonnes perspectives de carrière et des possibilités d'avancement (figure 4). Ces perceptions correspondent étroitement aux caractéristiques du milieu de travail que les jeunes Canadien·ne·s considèrent souvent comme très importantes lorsqu'ils·elles évaluent les employeur·euse·s et les carrières.




**73 % des jeunes interrogé·e·s ont estimé que les carrières dans le secteur de l'électricité offrent, entre autres avantages, des salaires élevés et une bonne sécurité d'emploi.**



**Figure 4. Accord sur les caractéristiques du travail dans le secteur de l'électricité (% de jeunes et d'influenceur·euse·s de choix de carrière ayant répondu « vrai »)**




**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026. Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500; influenceur·euse·s de choix de carrière = 1 500. Les pourcentages peuvent dépasser 100 % puisque les répondant·e·s ont pu choisir plusieurs réponses.

Les influenceur·euse·s de choix de carrière se montrent encore plus optimistes quant aux perspectives professionnelles dans le secteur de l'électricité. Ces personnes étaient plus enclines que les jeunes à reconnaître que les carrières dans le secteur de l'électricité présentaient des avantages. Il est intéressant de noter que la diversité au sein de la main-d'œuvre a trouvé un écho plus important auprès de ces influenceur·euse·s qu'auprès des jeunes. Alors que 51 % des jeunes interrogé·e·s ont reconnu que « des gens comme moi travaillent dans ce secteur »[13], une proportion bien plus élevée d'influenceur·euse·s de choix de carrière (80 %) ont reconnu qu'« il existe une diversité de travailleur·euse·s dans ce secteur ».

## Certains secteurs étaient perçus comme offrant plus d'avantages

Même si le secteur de l'électricité est vu d'un bon œil, d'autres secteurs ont obtenu de meilleurs résultats pour bon nombre des perceptions évaluées. La bonne nouvelle, c'est qu'aucun secteur n'a été cité

**Figure 5. Comparaison des opinions des jeunes sur les carrières dans divers secteurs**

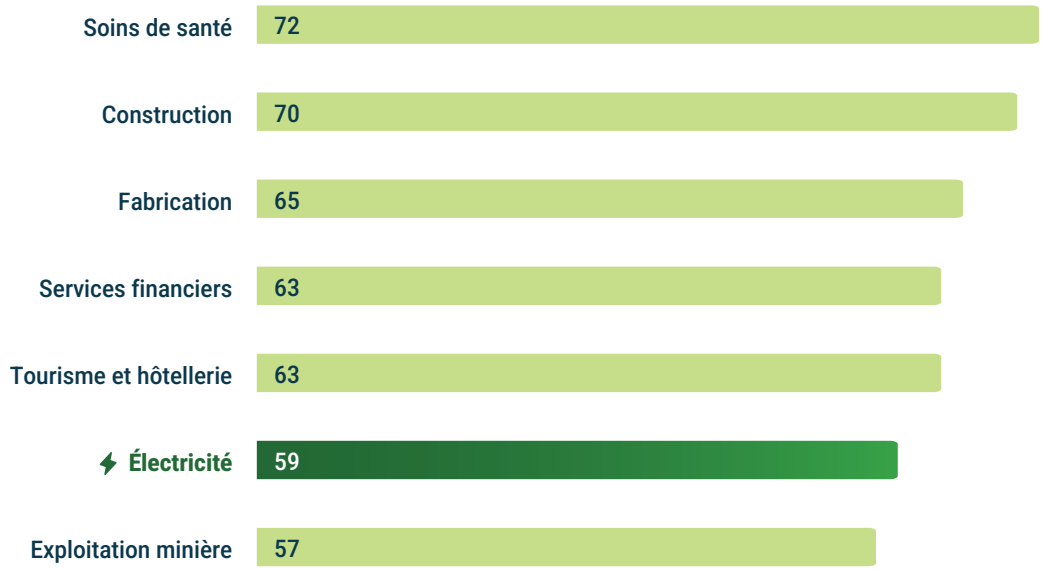
| Caractéristique | Secteurs privilégiés par rapport au secteur de l'électricité* | Secteur de l'électricité privilégié par rapport à d'autres secteurs** |
|---|---|---|
| Rémunération et avantages sociaux | | Tourisme et hôtellerie<br>Fabrication |
| Régime de retraite | Services financiers<br>Soins de santé | Exploitation minière<br>Tourisme et hôtellerie<br>Fabrication |
| Possibilités d'emploi là où vous souhaitez vivre | Construction<br>Services financiers<br>Soins de santé | Exploitation minière |
| Travail gratifiant et intéressant | Soins de santé | Exploitation minière |
| Possibilités d'avancement | Services financiers<br>Soins de santé | Exploitation minière |
| Disponibilité des offres d'emploi | Construction<br>Soins de santé | |
| Équilibre entre travail et vie privée | Tourisme et hôtellerie<br>Services financiers<br>Soins de santé | Exploitation minière |
| Des personnes comme moi travaillent dans ce secteur | Construction<br>Tourisme et hôtellerie<br>Services financiers<br>Soins de santé | |
| Le travail est sécuritaire | Fabrication<br>Tourisme et hôtellerie<br>Services financiers<br>Soins de santé | Exploitation minière |

**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026. Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500.

* Statistiquement, un nombre considérablement plus élevé de jeunes ont estimé que ces secteurs présentaient cette caractéristique que ceux·celles qui ont estimé que c'était le cas pour le secteur de l'électricité.

** Statistiquement, un nombre considérablement plus élevé de jeunes ont estimé que le secteur de l'électricité présentait cette caractéristique que ceux·celles qui ont estimé que cela s'appliquait aux secteurs énumérés.

**Figure 6. Accord quant à la disponibilité de nombreux emplois dans certains secteurs (% de jeunes ayant répondu « vrai »)**




**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026. Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500.
Les pourcentages peuvent dépasser 100 % puisque les répondant·e·s ont pu choisir plusieurs réponses.

plus souvent comme offrant une rémunération et des avantages sociaux essentiels. Cependant, comme le montre le tableau ci-dessous (figure 5), les secteurs de la santé, des services financiers et de la construction étaient perçus comme étant plus susceptibles d'offrir d'autres caractéristiques. De plus, les secteurs de la construction, du tourisme et de l'hôtellerie étaient également perçus comme étant plus susceptibles d'offrir certaines caractéristiques.

**Les jeunes reconnaissent que les carrières dans le secteur de l'électricité offrent, entre autres avantages, des salaires élevés et une bonne sécurité d'emploi.**

Il est intéressant de noter que, malgré la forte demande de main-d'œuvre dans le secteur de l'électricité, seul·e·s 59 % des répondant·e·s ont indiqué qu'il y avait beaucoup d'emplois disponibles, soit une proportion inférieure à celle de tous les autres secteurs, à l'exception de celui de l'exploitation minière (voir la figure 6).

Même s'ils·elles peuvent miser sur des avantages, tels que des salaires élevés et la sécurité d'emploi, les employeur·euse·s devront redoubler d'efforts pour attirer et retenir les jeunes travailleur·euse·s. Les conclusions de cette étude devraient inciter les employeur·euse·s à redoubler d'efforts pour tisser des liens avec les jeunes et les personnes qui influencent leur choix de carrière.



**Les jeunes ont une opinion plus favorable des carrières dans le secteur de l'électricité qu'en 2020.**

# 04

# L'intérêt pour les carrières dans le secteur de l'électricité



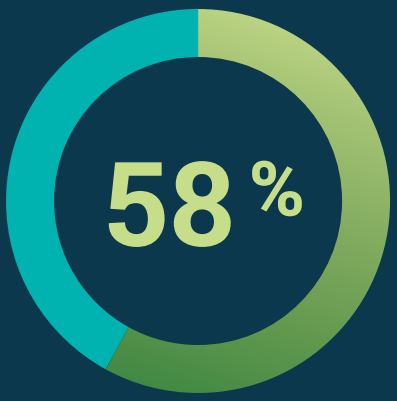
**Les jeunes perçoivent les carrières dans le secteur de l'électricité de manière positive et considèrent qu'elles répondent à leurs besoins. C'est peut-être pour cette raison que l'intérêt pour les emplois dans ce secteur est en hausse, un plus grand nombre de jeunes Canadien·ne·s étant disposé·e·s à y travailler en 2026 qu'en 2020.**

Pour autant, les jeunes ne considèrent pas le secteur de l'électricité comme un employeur de choix. De plus, seule une faible proportion de jeunes Canadien·ne·s souhaite exercer des métiers essentiels à ce secteur, notamment ceux de technicien·ne, de technologue, d'ingénieur·e ainsi que des métiers spécialisés.

Même si les influenceur·euse·s de choix de carrière peuvent recommander un large éventail de parcours professionnels, ils·elles sont peut-être particulièrement enclin·e·s à encourager les jeunes à envisager des possibilités d'emploi dans le secteur de l'électricité. Cela vaut tout particulièrement pour les professions essentielles au secteur, notamment les postes d'ingénieur·e·s, de technicien·ne·s et de technologues.

## Une motivation accrue à travailler dans le secteur de l'électricité

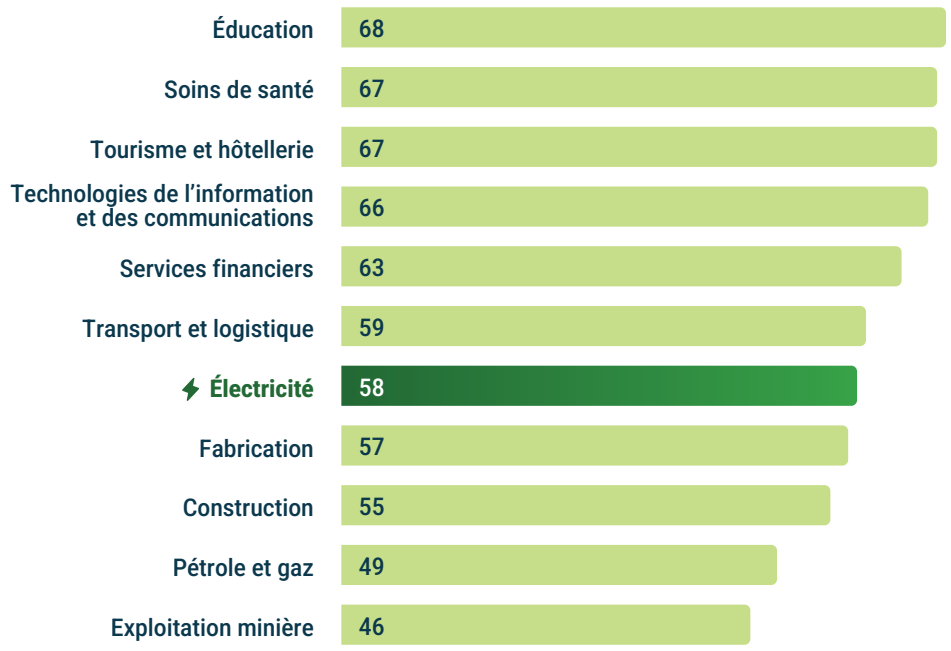
Aujourd'hui, 58 % des jeunes interrogé·e·s envisageraient de travailler dans le secteur de l'électricité, contre 51 % en 2020. Bien qu'il s'agisse d'une tendance positive, cette volonté place le secteur de l'électrqicité en milieu de classement, devant le secteur de la fabrication (57 %), celui de la construction (55 %), celui du pétrole et du gaz (49 %) et l'industrie de l'exploitation minière (46 %) en tant que choix de carrière, mais derrière d'autres secteurs, notamment l'éducation (68 %), les soins de santé (67 %) ainsi que le tourisme et l'hôtellerie (68 %) (figure 7).




58 % des jeunes interrogé·e·s envisageraient de travailler dans le secteur de l'électricité, contre 51 % en 2020.



**Figure 7.** Envisagent de travailler dans certains secteurs (% des jeunes)




**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026. Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500.
Les pourcentages peuvent dépasser 100 % puisque les répondant·e·s ont pu choisir plusieurs réponses.

Dans les secteurs les plus prisés, comme l'éducation et les soins de santé, les jeunes semblent apprécier le rôle positif qu'ils·elles jouent au sein de la société. Par exemple, 71 % des jeunes interrogé·e·s ont déclaré qu'il était vrai que le travail dans le secteur de la santé était gratifiant et intéressant, un pourcentage légèrement supérieur aux 64 % des jeunes qui ont formulé cette même réponse pour le secteur de l'électricité.

## Malgré des perceptions positives, la sensibilisation et l'intérêt réel demeurent faibles

Seul·e·s 21 % des jeunes Canadien·ne·s ont sérieusement envisagé une carrière dans le secteur de l'électricité; parmi ces dernier·ère·s, 4 % souhaitent travailler dans ce secteur et 17 % pourraient envisager cette possibilité. Il faut redoubler d'efforts pour faire connaître les avantages d'une carrière dans le secteur aux 47 % de personnes qui ne s'y intéressent pas et pour sensibiliser les 32 % qui n'ont jamais entendu parler des carrières dans ce domaine (figure 8).

En effet, lorsqu'on leur a demandé de citer des emplois disponibles dans ce secteur, 32 % des répondant·e·s n'ont pas réussi à en citer. De plus, 22 % ont invoqué le manque de renseignements sur les emplois disponibles comme raison de ne pas travailler dans ce secteur, tandis que 22 % ont déclaré qu'une meilleure compréhension des postes susciterait un plus grand intérêt. Ces résultats mettent en évidence un écart considérable en matière de sensibilisation.

**Figure 8. Envisagent de travailler dans le secteur de l'électricité (% des jeunes)**



- Souhaitent y travailler 4 %
- Pourraient envisager d'y travailler 17 %
- N'en ont jamais entendu parler 32 %
- Pas intéressé·e·s 47 %

**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026.
Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500.

### Quelques réflexions sur le choix d'une carrière

**Certains lecteur·rice·s pourraient en conclure que les 4 % de répondant·e·s qui souhaitent travailler dans ce secteur constituent un résultat positif. Le secteur de l'électricité emploie actuellement environ 1 % de la population active canadienne. Même si cette part doublait pour atteindre 2 % d'ici 2050, les 4 % mentionnés dans ce rapport suffiraient à répondre à ces besoins. Cependant, RHIEC met en garde contre cette conclusion. Ces 4 % de répondant·e·s devraient être considéré·e·s comme un bassin de main-d'œuvre susceptible d'être recrutée dans le secteur plutôt que comme une population sur laquelle on peut compter pour qu'elle s'y joigne. Le fait de manifester son intérêt en répondant à un questionnaire n'équivaut pas à accepter un emploi à l'avenir. Au contraire, RHIEC estime que ce résultat montre que l'intérêt augmente lorsque les jeunes discutent de la possibilité de travailler dans ce secteur. Les employeur·euse·s doivent poursuivre ces discussions avec les jeunes et trouver des moyens de traduire cet intérêt en actes concrets.**

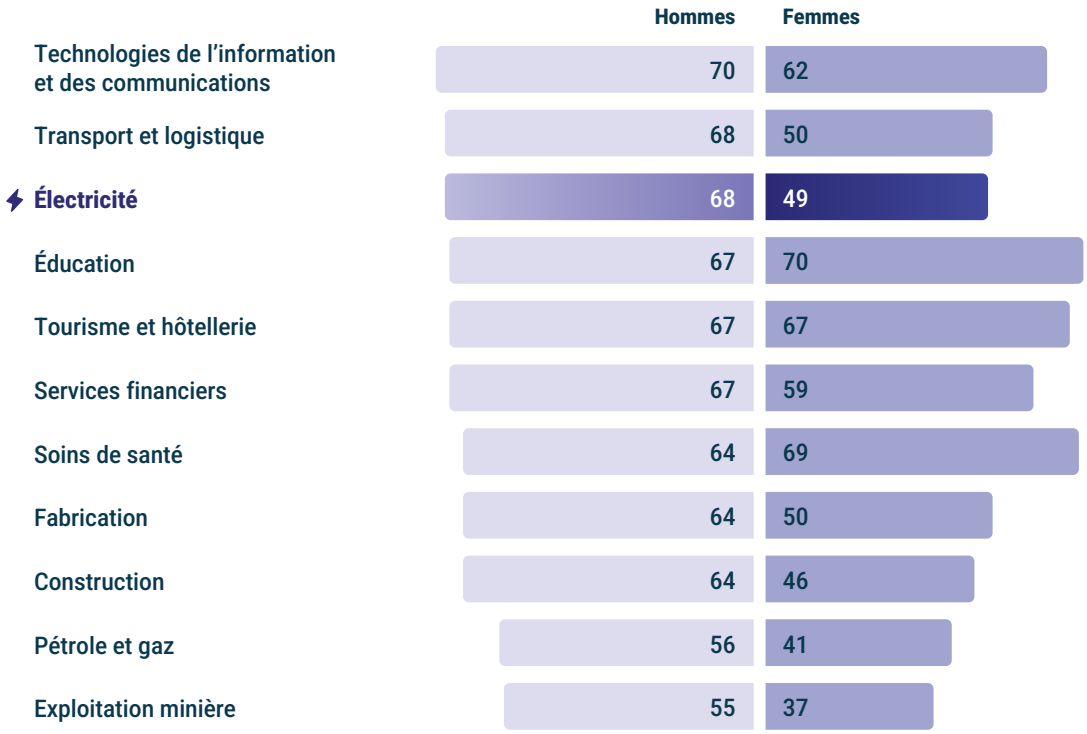
## Certains groupes sont plus ouverts aux carrières dans le secteur de l'électricité

Certains groupes pourraient être plus enclins à envisager une carrière dans le secteur de l'électricité. Les jeunes hommes interrogés ont réagi de manière plus positive à de nombreux aspects des carrières dans ce secteur. Par exemple, plus des deux tiers des hommes (68 %) envisageraient de travailler dans ce secteur, soit une proportion nettement supérieure à celle des femmes (49 %). De plus, 28 % des hommes pourraient envisager de travailler dans le secteur de l'électricité ou souhaitent y travailler (contre 12 % des femmes).

Toutefois, cette volonté pourrait être moins liée à un intérêt particulier pour les carrières dans le secteur de l'électricité qu'aux opinions des répondants masculins en général. À l'exception des secteurs de la santé et de l'éducation, les répondants masculins avaient une opinion plus favorable de tous les autres secteurs et étaient plus enclins à envisager d'y travailler (figure 9). Dans l'ensemble, les hommes interrogés étaient tout simplement plus engagés dans les emplois.

De même, les jeunes titulaires d'un diplôme universitaire sont plus enclin·e·s à envisager une carrière dans le secteur de l'électricité. Pas moins de 30 % des jeunes interrogé·e·s titulaires d'un diplôme d'études supérieures pourraient envisager une carrière dans le secteur de l'électricité ou souhaiteraient y travailler, contre 14 % des répondant·e·s qui n'ont

**Figure 9.** Envisagent de travailler dans certains secteurs en fonction du sexe (% des jeunes)



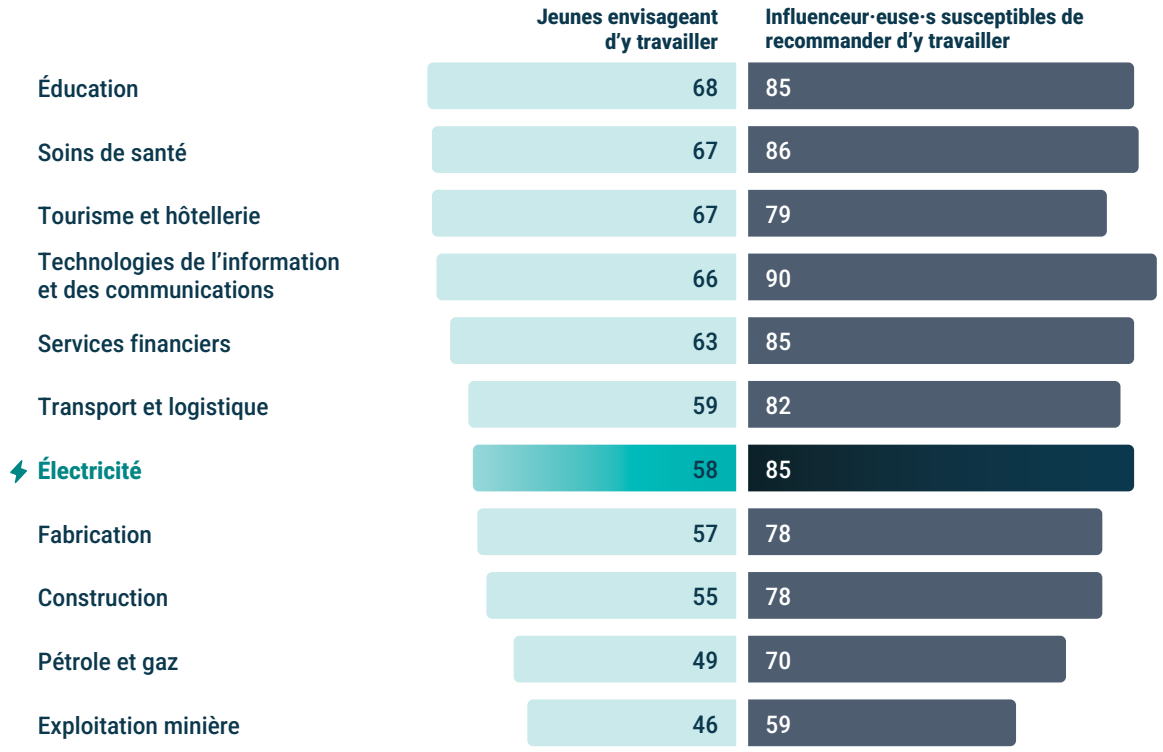

**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026. Taille de l'échantillon : hommes = 662; femmes = 838.
Les pourcentages peuvent dépasser 100 % puisque les répondant·e·s ont pu choisir plusieurs réponses.



## Remarque sur le sexe et le genre

La question portait sur le genre des répondant·e·s, mais les choix de réponse étaient les suivants : homme, femme et une catégorie non binaire (comprenant les personnes non binaires, de troisième genre, de genre fluide et « deux esprits »). À ce titre, le rapport porte probablement sur le sexe plutôt que sur le genre. Dans le cadre de l'analyse des données, le présent rapport utilise les termes choisis par les répondant·e·s (homme et femme).

**Figure 10. Envisagent de travailler ou sont susceptibles de recommander de travailler dans certains secteurs (% des jeunes et des influenceur·euse·s de choix de carrière)**




**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026. Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500; influenceur·euse·s de choix de carrière = 1 500. Les pourcentages peuvent dépasser 100 % puisque les répondant·e·s ont pu choisir plusieurs réponses.

qu'un diplôme d'études secondaires ou moins. Encore une fois, cette différence ne reflète pas une préférence particulière pour le secteur de l'électricité, mais plutôt un engagement plus marqué envers la recherche d'emploi en général. Les jeunes ayant fait des études universitaires se montraient plus disposé·e·s à travailler dans tous les secteurs concernés par le sondage.

Compte tenu de leur intérêt pour le secteur, certains employeur·euse·s pourraient être tenté·e·s de privilégier les hommes et les travailleur·euse·s ayant fait des études universitaires. Toutefois, cela pourrait ne pas donner les résultats escomptés.

Comme ces groupes sont de plus en plus présents dans l'ensemble des secteurs, il y a un risque que toutes les industries adoptent la même approche. Il en résultera une situation où trop de domaines se disputeront un nombre insuffisant de travailleur·euse·s. Les employeur·euse·s auraient plutôt tout intérêt à élargir leur champ d'attraction à un plus grand nombre de travailleur·euse·s. Mais ce n'est sans doute pas un chemin facile. Les employeur·euse·s doivent savoir mobiliser efficacement les femmes grâce à des messages ciblés et réguliers. Ceux·celles-ci devraient également envisager d'embaucher des personnes

titulaires d'un diplôme d'études secondaires pour des postes ne nécessitant pas de formation postsecondaire.

Tout comme chez les répondants masculins et les personnes ayant fait des études universitaires, les influenceur·euse·s de choix de carrière ont une opinion plus positive de l'emploi dans tous les secteurs. Il existe toutefois une différence importante. Le secteur de l'électricité se classait au milieu des préférences des jeunes, mais figurait parmi les personnes qui les influencent. Alors que 58 % des jeunes ont manifesté leur intérêt pour une carrière dans le secteur de l'électricité, 85 % des influenceur·euse·s de choix de carrière recommanderaient une telle carrière, un écart de 27 points de pourcentage, le plus important parmi les secteurs étudiés (figure 10).

Même s'il est probable que ces personnes d'influence conseillent aux jeunes d'envisager des emplois dans le secteur de l'électricité parmi toute une série de secteurs, ils·elles peuvent recommander ce secteur à des jeunes qui, autrement, n'auraient pas envisagé cette voie professionnelle. Le défi consiste à les aider à discuter de ces métiers plus souvent et avec davantage d'assurance. Le secteur a besoin de stratégies de communication ciblées pour mettre en valeur le rôle que peuvent jouer les influenceur·euse·s en ouvrant des portes aux jeunes.

## Les jeunes s'intéressent moins aux postes qui sont essentiels au secteur

Lorsqu'on les a interrogé·e·s sur leur intérêt à travailler dans les principaux groupes professionnels du secteur, seul·e·s 39 % des jeunes ont déclaré envisager de travailler dans les métiers spécialisés du secteur de l'électricité. De plus, seulement 42 % d'entre eux·elles souhaitent exercer un métier d'ingénieur·e, de technicien·ne ou de technologue. Ces perceptions vont nuire aux chances du secteur de recruter la main-d'œuvre dont il a besoin. Les jeunes Canadien·ne·s ont manifesté un intérêt plus marqué, mais modéré, pour les postes de soutien (53 %), les emplois dans le domaine des technologies de l'information et des communications (50 %), les fonctions de gestion et de coordination (49 %) ainsi que les métiers liés aux ressources humaines et aux finances (48 %).

## Un grand nombre de jeunes ne sont pas attirés par les emplois dans le secteur de l'électricité.

Les influenceur·euse·s de choix de carrière étaient plus susceptibles de recommander de travailler dans l'ensemble des professions prises en compte. Ces personnes avaient tendance à conseiller aux jeunes de faire carrière comme ingénieur·e·s, technicien·ne·s et technologues. Même si ces influenceur·euse·s étaient encore légèrement moins enclin·e·s à recommander les métiers spécialisés que d'autres professions, une proportion importante (71 %) le ferait, ce qui n'est que légèrement inférieur aux autres professions mentionnées dans le sondage (figure 11). Encore une fois, les influenceur·euse·s de choix de carrière peuvent jouer un rôle de facilitateur·rice pour ouvrir des portes dans ce secteur.

Comme nous l'avons vu plus haut en ce qui concerne l'intérêt pour le secteur de l'électricité, les hommes et les titulaires d'un diplôme universitaire manifestaient également davantage d'intérêt pour les emplois dans ce secteur. Cela était particulièrement vrai pour les métiers spécialisés : 51 % des hommes interrogés se disaient intéressés par un emploi dans les métiers spécialisés du secteur de l'électricité, contre 28 % des femmes interrogées.

À l'heure actuelle, la sensibilisation aux débouchés professionnels dans le secteur de l'électricité est limitée, et seule une petite proportion de jeunes y envisage sérieusement une carrière. Pour sensibiliser le public et susciter l'intérêt, les employeur·euse·s pourraient devoir mettre en avant les emplois dans ce secteur — qu'il s'agisse de postes d'ingénieur·e·s, de technicien·ne·s, de technologues ou de métiers spécialisés — comme

des carrières susceptibles de répondre à leurs besoins. Les jeunes doivent notamment faire le lien entre leurs besoins, comme la rémunération, la sécurité d'emploi et l'équilibre entre travail et vie privée (comme l'aborde la section 2), et ces possibilités croissantes. De plus, les employeur·euse·s pourraient mettre l'accent sur les retombées positives pour la société qui découlent du travail dans ce secteur, afin de le rapprocher davantage des perceptions que l'on a de l'éducation et des soins de santé. Enfin, ils·elles pourraient continuer à faire appel à des influenceur·euse·s de choix de carrière afin de mettre en valeur le potentiel du secteur.

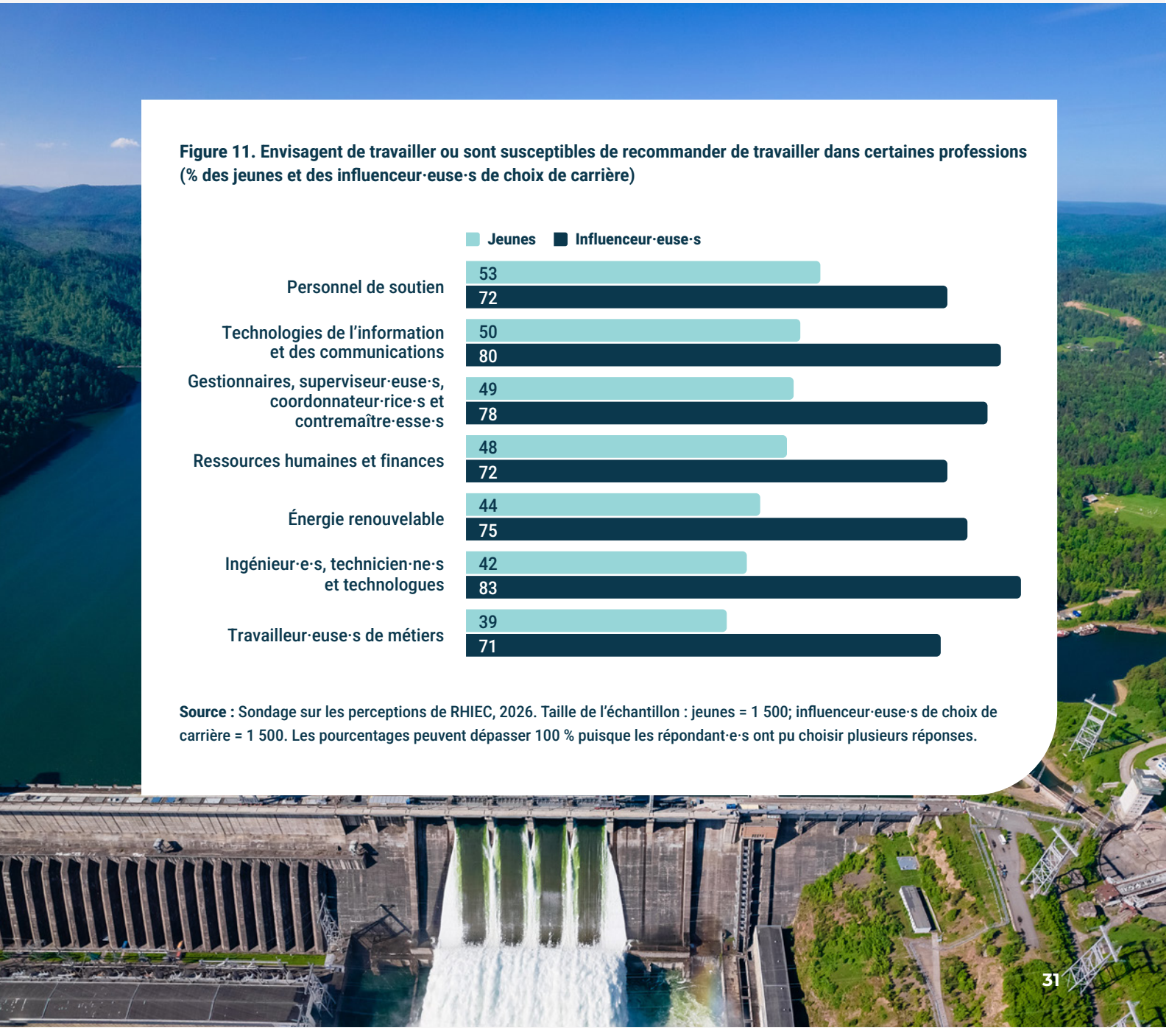


**Figure 11. Envisagent de travailler ou sont susceptibles de recommander de travailler dans certaines professions (% des jeunes et des influenceur·euse·s de choix de carrière)**




**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026. Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500; influenceur·euse·s de choix de carrière = 1 500. Les pourcentages peuvent dépasser 100 % puisque les répondant·e·s ont pu choisir plusieurs réponses.

# 05

# Les perceptions de la production, de la distribution, du transport et du stockage



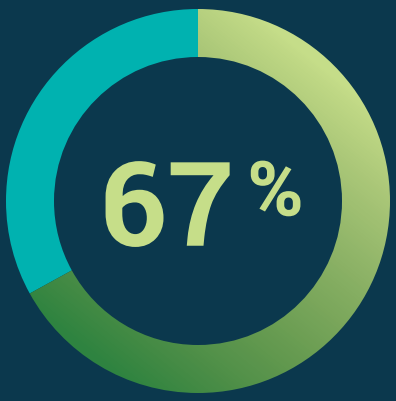
## Même si les jeunes ont une perception positive des carrières dans le secteur de l'électricité, ils·elles considèrent les carrières dans certains autres secteurs d'un œil encore plus favorable. Leurs opinions se révèlent encore plus nuancées lorsqu'on examine les différent·e·s employeur·euse·s du secteur de l'électricité.

Même si le grand public ne comprend peut-être pas pleinement les sous-secteurs qui composent le secteur de l'électricité, il fait la distinction entre eux lorsqu'il s'agit d'examiner les possibilités d'emploi. Si la distribution, le transport et le stockage ne diffèrent pas sensiblement du secteur de l'électricité dans son ensemble, il existe en revanche des différences considérables entre les différentes sources de production.

**Ce sont surtout les jeunes qui sont susceptibles d'envisager des carrières dans les secteurs où l'on prévoit une forte croissance de la production d'électricité.**

Dans le questionnaire, on a demandé aux personnes répondantes d'indiquer si elles étaient intéressées par un emploi dans le secteur de l'électricité. Elles ont ensuite fait part de leur intérêt pour plusieurs sous-secteurs de l'électricité pris individuellement, l'énergie renouvelable étant incluse à titre de catégorie collective supplémentaire. Les jeunes et les influenceur·euse·s de choix de carrière étaient plus enclin·e·s à envisager un emploi dans des secteurs de production d'énergie qu'ils·elles considèrent comme « écologiques ». Les jeunes interrogé·e·s ont le plus souvent choisi le secteur des énergies renouvelables (67 %) comme choix d'emploi potentiel. L'énergie solaire et l'hydroélectricité figuraient également parmi les choix les plus courants. L'intérêt pour ces sources de production était comparable à celui des principaux secteurs dans leur ensemble, à savoir l'éducation et les soins de santé (figure 12).

Le secteur de la production d'électricité à partir du charbon a suscité le moins d'intérêt; moins de la moitié des jeunes interrogé·e·s envisageraient d'y travailler (46 %), un pourcentage équivalent à celui pour le secteur minier.




**67 % des jeunes interrogé·e·s ont manifesté un intérêt pour un emploi dans le secteur des énergies renouvelables.**





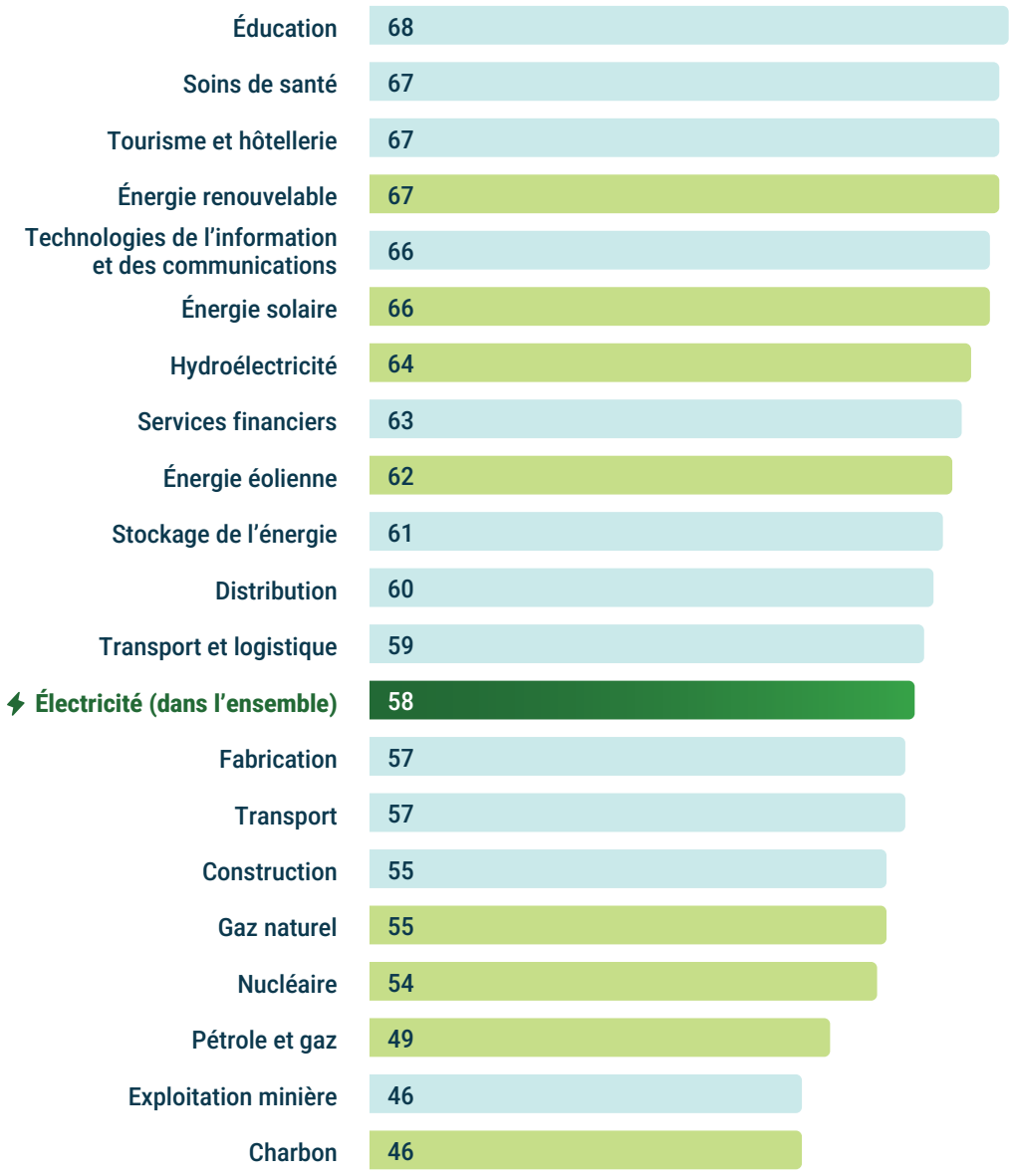
L'intérêt pour les emplois dans les domaines de la distribution, du transport et du stockage était à peu près équivalent à celui observé dans l'ensemble du secteur de l'électricité, ce qui s'explique peut-être par une moindre notoriété de ces sous-secteurs auprès du grand public, en particulier chez les jeunes.

Le sous-secteur de l'énergie nucléaire pourrait se trouver dans une situation difficile. Celui-ci prévoit une croissance considérable de sa capacité de production et, par conséquent, de l'emploi au cours des prochaines décennies. Pourtant, seule environ la moitié (54 %) des jeunes se disait intéressé·e·s par un emploi dans ce secteur, ce qui pourrait nuire à la capacité de ce sous-secteur à attirer la main-d'œuvre dont il a besoin.

Les influenceur·euse·s de choix de carrière sont plus susceptibles que les jeunes de recommander chaque sous-secteur de l'électricité. Et c'est dans le secteur de l'énergie nucléaire que l'écart est le plus marqué. Alors que 54 % des jeunes interrogé·e·s envisageraient une carrière dans le secteur de l'énergie nucléaire, 73 % des influenceur·euse·s de choix de carrière la recommanderaient. Ainsi, ces dernier·ère·s pourraient contribuer à sensibiliser le public et à susciter son intérêt pour les carrières dans le secteur de la production d'énergie nucléaire.

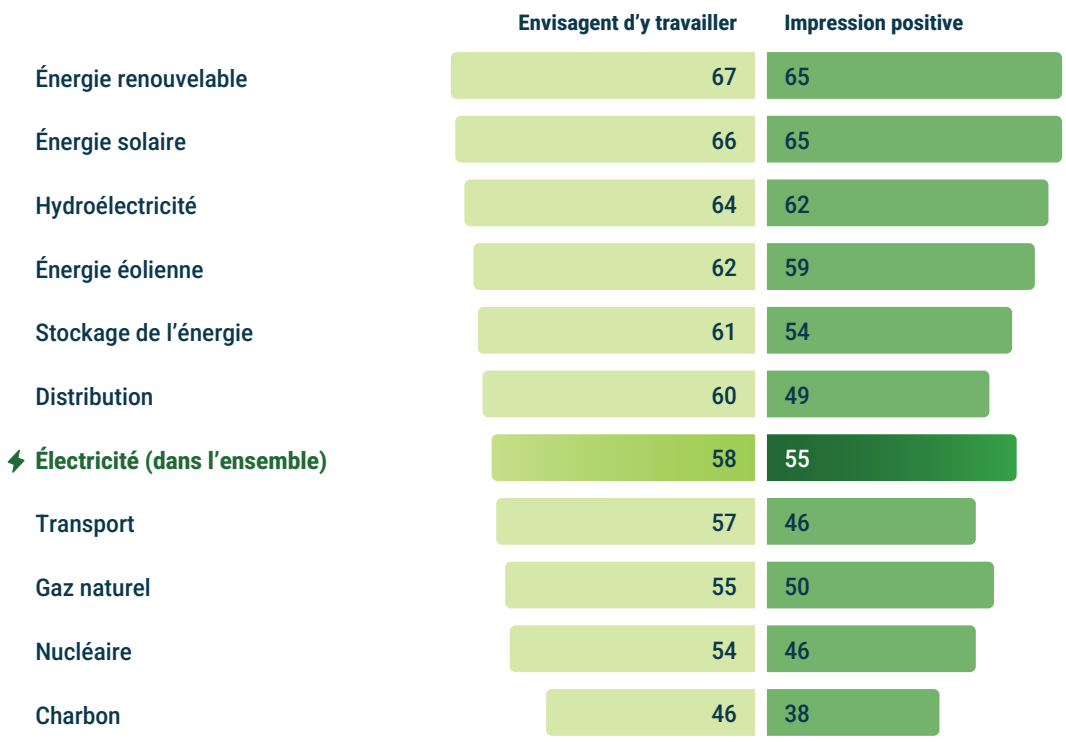
Bon nombre de jeunes Canadien·ne·s n'ont pas d'opinion négative à l'égard de ces sous-secteurs; ils·elles n'ont plutôt guère d'opinion à ce sujet. Plusieurs sous-secteurs clés du secteur de l'électricité restent méconnus des jeunes. Par exemple, pour les domaines du transport, de la distribution et du stockage de l'énergie, les jeunes interrogé·e·s en avaient une opinion neutre à des proportions de 37 %, 36 % et 33 %, respectivement.

**Figure 12. Envisagent de travailler dans les sous-secteurs de l'électricité par rapport à d'autres secteurs (% des jeunes)**




**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026. Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500.
Les pourcentages peuvent dépasser 100 % puisque les répondant·e·s ont pu choisir plusieurs réponses.

**Figure 13. Envisagent de travailler dans les sous-secteurs de l'électricité par rapport à l'impression positive de ceux-ci (% des jeunes)**




**Source :** EHRC Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026. Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500.
Les pourcentages peuvent dépasser 100 % puisque les répondant·e·s ont pu choisir plusieurs réponses.

## Les perceptions concernant l'emploi sont liées aux perceptions du sous-secteur

Il existe une forte corrélation entre la perception générale qu'ont les jeunes d'un sous-secteur et leur volonté d'y travailler. Par exemple, 67 % des jeunes envisageraient de travailler dans le secteur des énergies renouvelables, un pourcentage presque identique aux 65 % qui ont une perception positive de ce secteur en général (figure 13). Il n'est pas surprenant que le fait d'améliorer la perception générale d'un sous-secteur puisse susciter davantage d'intérêt pour les emplois qui y sont liés.

Si tou·te·s les employeur·euse·s doivent mettre en place des messages suffisants et efficaces pour attirer les jeunes travailleur·euse·s, certains sous-secteurs pourront avoir besoin de messages particulièrement percutants. Ces messages devraient mettre en avant les avantages qu'offre le secteur pour répondre aux besoins des travailleur·euse·s, y compris une rémunération élevée, un emploi stable et un équilibre entre travail et vie privée. Ils pourraient également contribuer à améliorer l'image du secteur. Le secteur de l'énergie nucléaire aurait tout intérêt à faire appel à des influenceur·euse·s de choix de carrière capables de transmettre ces messages aux jeunes.



**Les jeunes sont davantage attiré·e·s par les emplois dans le secteur des énergies renouvelables.**

# 06

# Les obstacles à l'emploi dans le secteur de l'électricité

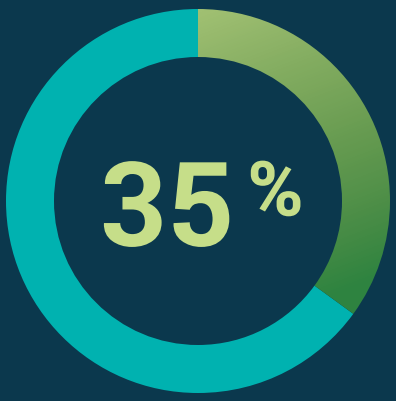


## Même si les jeunes ont une perception positive des carrières dans le secteur de l'électricité, ils·elles sont susceptibles d'être influencé·e·s par des idées reçues qui constituent des obstacles à l'emploi dans ce secteur. Parmi ces obstacles, on retrouve des préoccupations persistantes liées à la sécurité ainsi que la conviction de ne pas posséder les compétences, la formation et l'expérience requises.

**Les jeunes ont fait part de leurs préoccupations persistantes concernant le secteur de l'électricité en tant que source potentielle d'emploi.** En 2020, la raison la plus fréquemment invoquée pour ne pas envisager une carrière dans le secteur de l'électricité était la sécurité. Elle est demeurée la préoccupation la plus courante en 2026, citée par 35 % des jeunes interrogé·e·s (figure 14).

Parmi les autres raisons fréquemment invoquées pour ne pas envisager une carrière dans le secteur de l'électricité, on peut citer le manque d'intérêt (33 %), l'impression que le travail est physiquement exigeant (29 %) et la nécessité d'une formation spécialisée (27 %).

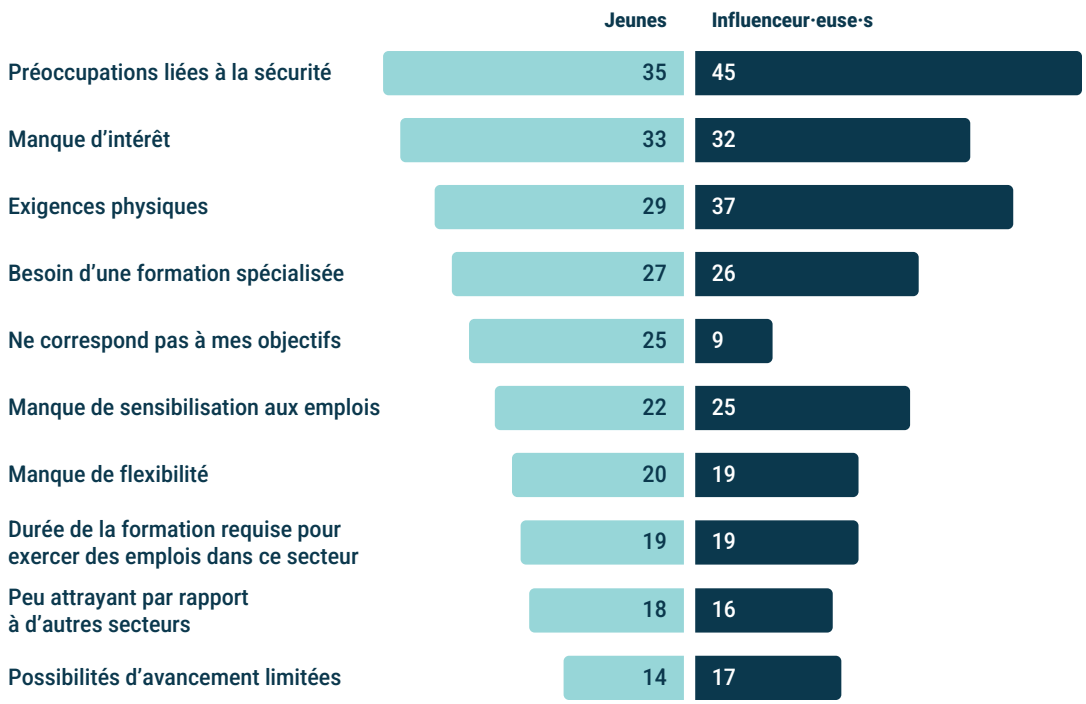
Même si 76 % des influenceur·euse·s de choix de carrière interrogé·e·s se sentaient à l'aise de conseiller aux jeunes de se lancer dans une carrière dans le secteur de l'électricité, ils·elles nourrissent néanmoins certaines préoccupations. Ces répondant·e·s ont cité la sécurité et le travail physique comme principales préoccupations, et ce, plus souvent que les jeunes. 45 % des influenceur·euse·s ont déclaré que la sécurité était une source de préoccupation, contre 35 % de jeunes. Ainsi, le secteur ne peut pas compter sur ces influenceur·euse·s pour apaiser les inquiétudes des jeunes concernant la sécurité et le travail physique.




**35 % des jeunes interrogé·e·s ont cité la sécurité comme raison pour laquelle ils·elles n'envisagent pas de faire carrière dans le secteur de l'électricité.**



**Figure 14. Raisons invoquées pour ne pas envisager de travailler dans le secteur (% des jeunes et des influenceur·euse·s de choix de carrière)**




**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026.
Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500; influenceur·euse·s de choix de carrière = 1 500.
Les pourcentages peuvent dépasser 100 % puisque les répondant·e·s ont pu choisir plusieurs réponses.

## Peu de jeunes Canadien·ne·s se considèrent comme aptes à faire carrière dans le secteur de l'électricité

Lorsqu'on leur a posé des questions précises sur les obstacles à l'emploi dans ce secteur, les deux réponses les plus fréquentes ont été le fait que leurs compétences ne correspondaient pas aux besoins du secteur (33 %) et la difficulté à acquérir l'expérience ou la formation requise (28 %). Seul·e·s 11 % des jeunes qui ont répondu ne percevaient aucune contrainte à leur entrée dans le secteur de l'électricité (figure 15).

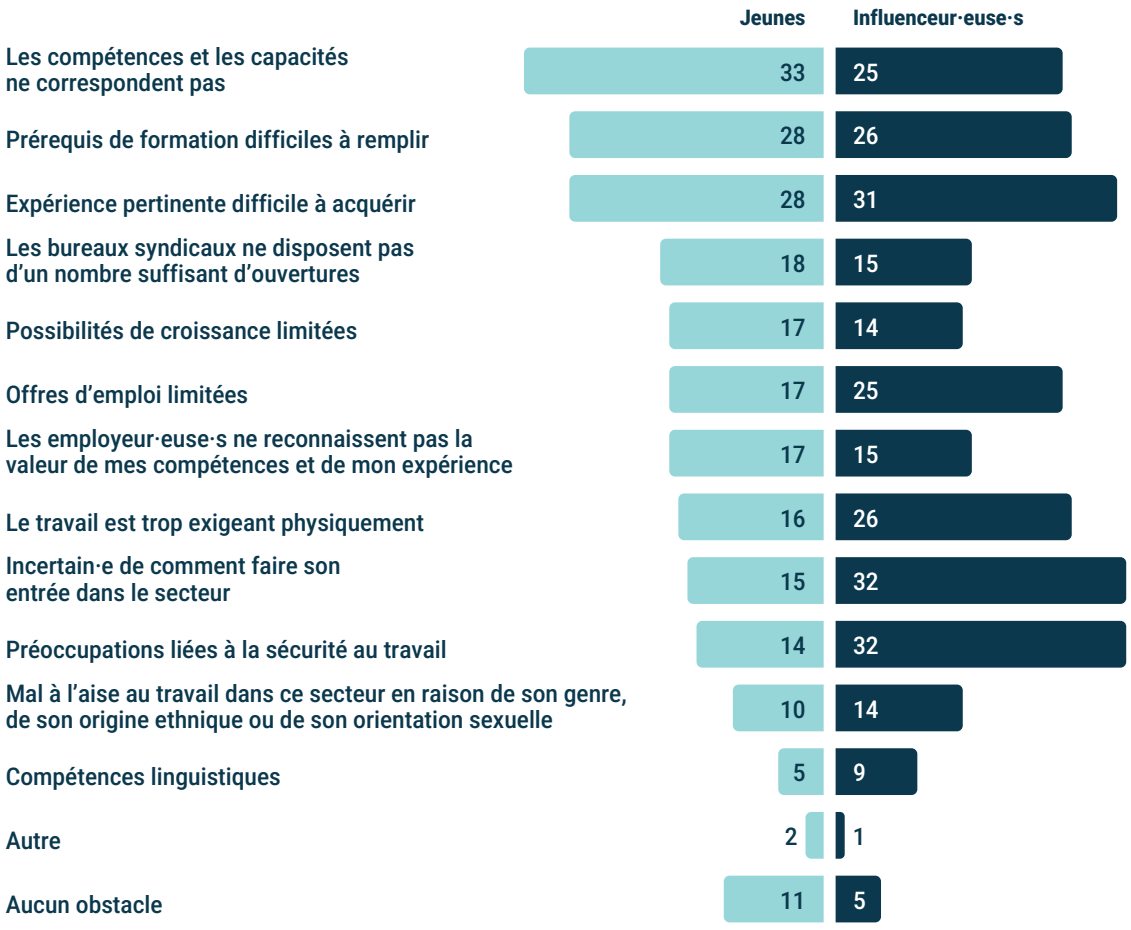
Lorsqu'on leur a posé des questions sur des fonctions précises dans ce secteur, les jeunes ne se sentaient pas qualifié·e·s. Moins de trois personnes sur dix (29 %) estimaient avoir les compétences requises pour occuper des postes de soutien. Elles étaient encore moins nombreuses à se sentir aptes à occuper des postes essentiels au secteur : 17 % pour les postes d'ingénierie et techniques et 16 % pour les carrières dans les métiers spécialisés.

Les répondants masculins étaient encore une fois plus enclins à estimer qu'ils possédaient les qualifications requises pour ces postes. Malgré tout, seul le quart des hommes interrogés (24 %) estimait avoir les compétences requises pour exercer le métier d'ingénieur, de technicien ou de technologue.

Seules 10 % des femmes interrogées estimaient avoir les compétences requises pour occuper ces postes.

Ces résultats indiquent que le secteur doit s'attaquer aux barrières perçues en créant des occasions de discuter de la sécurité au travail et des parcours professionnels. Les messages devront peut-être aborder les réalités du travail dans ce secteur, mais ils devraient aussi mettre l'accent sur les mesures importantes prises pour assurer la sécurité. Les messages doivent également s'adresser aux jeunes, en leur assurant que des perspectives s'offrent à eux·elles et que les employeur·euse·s sont prêt·e·s à les accompagner dans ce parcours.

**Figure 15. Principaux obstacles à l'entrée dans le secteur de l'électricité (% des jeunes et des influenceur·euse·s de choix de carrière)**




**Source:** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026. Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500; influenceur·euse·s de choix de carrière = 1 500. Les pourcentages peuvent dépasser 100 % puisque les répondant·e·s ont pu choisir plusieurs réponses.

# 07

# Entamer la conversation



## Les jeunes sont de plus en plus attiré·e·s par la certitude et prennent dès maintenant des décisions concernant leur avenir professionnel. Pour réduire davantage l'incertitude, ils·elles prennent souvent ces décisions en s'appuyant sur les conseils de personnes de confiance. Les jeunes s'intéressent aux carrières qui offrent un large éventail d'avantages sociaux.

Même si la rémunération et la sécurité d'emploi arrivent en tête de liste, ils·elles prennent aussi en compte d'autres facteurs. Les influenceur·euse·s de choix de carrière s'entendent pour dire que la rémunération est importante, mais considèrent que les facteurs liés à la qualité de vie et les avantages sociaux à long terme revêtent une importance tout aussi grande.

Les jeunes et les personnes qui influencent leur choix de carrière reconnaissent que le secteur de l'électricité répond à ces besoins. Pourtant, ce secteur n'est pas l'employeur de prédilection pour de nombreux jeunes; seul·e·s 21 % d'entre eux·elles y envisagent une carrière. La plupart d'entre eux·elles ignorent l'existence de ces carrières ou ne s'y intéressent pas.

Il y a actuellement un besoin urgent de former la main-d'œuvre de demain du secteur de l'électricité au Canada. Si l'industrie n'est pas en mesure d'attirer et de retenir une main-d'œuvre qualifiée, il pourrait être difficile d'atteindre les objectifs énergétiques et économiques nationaux. C'est donc maintenant qu'il faut mobiliser les jeunes et les personnes qui influencent leur choix de carrière. Cette étude a examiné dans quelle mesure le secteur de l'électricité répond aux besoins de la jeune génération et comment ces besoins influencent la probabilité que les jeunes choisissent une carrière dans ce secteur.



**C'est maintenant qu'il faut mobiliser les jeunes et les personnes qui influencent leur choix de carrière.**



## Les perceptions des jeunes à l'égard du secteur de l'électricité sont nuancées

Les jeunes reconnaissent d'emblée que ce secteur offre des emplois bien rémunérés et stables, assortis d'avantages sociaux concurrentiels. Cependant, ils·elles ignorent souvent les emplois disponibles dans le secteur de l'électricité et sont moins enclin·e·s à postuler aux postes dont ce secteur a le plus besoin : ingénieur·e·s, technicien·ne·s, technologues et ouvrier·ère·s spécialisé·e·s. Les jeunes continuent de s'inquiéter de la sécurité et de la nature physiquement exigeante du travail. Ils·elles ne savent pas non plus comment s'intégrer à ce secteur ni si leurs compétences et leur expérience sont suffisantes.

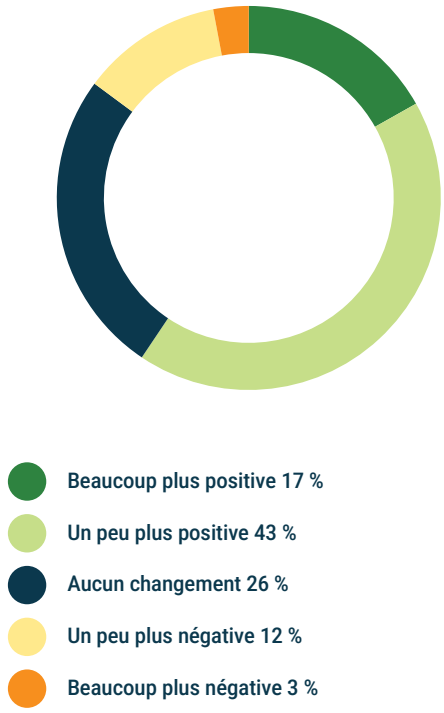
Ainsi, les employeur·euse·s du secteur de l'électricité pourraient avoir du mal à remporter la course aux talents. Même si cette industrie propose des salaires parmi les plus élevés et une grande sécurité d'emploi, les jeunes considèrent les carrières comme moyennes. Certain·e·s jeunes préféreraient travailler dans d'autres secteurs. Cependant, les emplois dans le sous-secteur de l'énergie renouvelable comptent parmi les plus attrayants. En revanche, les emplois dans le secteur nucléaire comptent parmi les moins populaires. Le secteur de l'électricité doit mobiliser les jeunes afin de susciter leur intérêt pour les carrières qui répondent à leurs besoins à court et à long terme.

## La bonne nouvelle : les influenceur·euse·s de choix de carrière peuvent aider

Lorsque les jeunes cherchent des conseils, les personnes pouvant influencer leur choix de carrière peuvent combler leurs lacunes en matière d'information et leur faire part de leur vision positive du secteur. Les résultats du sondage révèlent que ces influenceur·euse·s ont une opinion favorable du secteur et recommandent les carrières dans

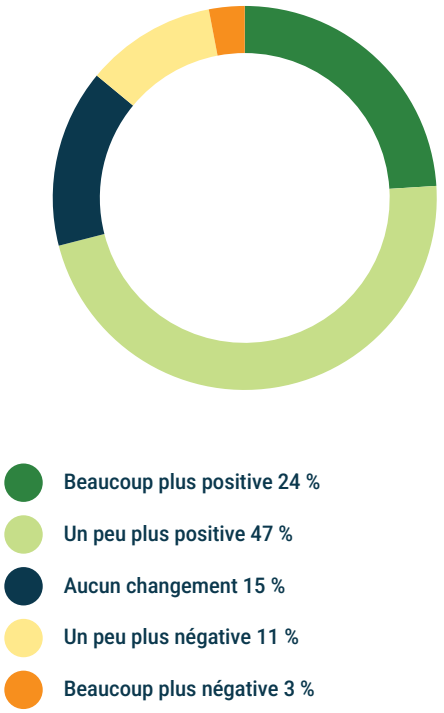


**Figure 16. Évolution de la perception générale du secteur (% des jeunes)**




**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026.
Taille de l'échantillon : jeunes = 1 500.
En raison des arrondis, les pourcentages peuvent dépasser 100 %.

**Figure 17. Évolution de la probabilité de conseiller aux jeunes d'envisager une carrière dans le secteur (% des influenceur·euse·s)**




**Source :** Sondage sur les perceptions de RHIEC, 2026.
Taille de l'échantillon : influenceur·euse·s = 1 500.
En raison des arrondis, les pourcentages peuvent dépasser 100 %.

les métiers spécialisés, ainsi que les postes d'ingénieur·e·s, de technicien·ne·s et de technologues. Étant donné que ces personnes influentes partagent certaines des préoccupations des jeunes, notamment en matière de sécurité, le secteur doit également exercer une influence sur elles.

## Il est utile de parler des carrières dans le secteur de l'électricité

Après avoir réfléchi aux questions posées dans le cadre du sondage, 60 % des jeunes Canadien·ne·s ont déclaré être plus enclin·e·s à envisager un emploi dans le secteur de l'électricité (dont 17 % se sont dit·e·s beaucoup plus favorables à cette idée) (figure 16). Les influenceur·euse·s de choix de carrière se sont également montré·e·s plus susceptibles de recommander ces emplois après avoir discuté des carrières du secteur (dont 24 % se sont montré·e·s beaucoup plus favorables) (figure 17). En élargissant les connaissances sur les parcours professionnels offerts et en répondant aux préoccupations persistantes, nous pouvons améliorer la perception du public.

## Le secteur doit mobiliser les jeunes et les personnes qui les guident dans leur choix de carrière sur plusieurs fronts

Les jeunes et les influenceur·euse·s doivent recevoir des messages ciblés afin de susciter un intérêt maximal pour les possibilités d'emploi dans ce secteur, en mettant en valeur les points forts tout en remédiant aux faiblesses perçues. Le secteur devrait mettre l'accent sur des messages clés dans ses discussions avec les jeunes, notamment :

- **Ce secteur offre d'importantes possibilités d'emploi et se distingue, entre autres, par des salaires élevés et une grande sécurité d'emploi.** L'industrie devrait adapter son offre d'emploi au sein du secteur de l'électricité à la multitude de facteurs qui incitent les jeunes à choisir une carrière.
- **Les métiers spécialisés, les professions d'ingénieur·e, de technicien·ne et de technologue constituent des carrières enrichissantes et respectées qui offrent une bonne qualité de vie et des avantages sociaux à long terme.** Pour attirer davantage de jeunes, les postes au cœur du secteur doivent répondre à leur besoin de sécurité d'emploi.
- **De nombreux emplois sont offerts dans un large éventail de secteurs d'activité.** Le secteur doit mieux faire connaître au grand public les emplois qu'il propose. Les jeunes qui ne souhaitent pas occuper des postes clés devraient savoir que le secteur a besoin de talents pour remplir d'innombrables autres fonctions.
- **Des mesures de soutien sont offertes pour aider les jeunes à acquérir les qualifications nécessaires.** Les carrières dans le secteur de l'électricité peuvent sembler intimidantes. Les jeunes doivent savoir qu'il existe des parcours leur permettant d'acquérir des compétences et de profiter d'occasions d'apprentissage.
- **Les milieux de travail sont ouverts à tou·te·s.** De nombreux travailleur·euse·s ont besoin d'entendre que des emplois leur sont ouverts, sans distinction de genre, d'origine ethnique, d'orientation sexuelle ou de capacité. Les employeur·euse·s doivent veiller à ce que leurs milieux de travail soient accueillants, puis faire connaître cet engagement lorsqu'ils·elles constituent leur main-d'œuvre. Il pourrait être nécessaire de mettre en place des messages ciblés pour inciter davantage de femmes à se lancer dans une carrière dans ce secteur. Les employeur·euse·s devraient faire appel à des influenceur·euse·s pour faire passer le message que la main-d'œuvre du secteur de l'électricité se diversifie.
- **L'électricité est un service essentiel pour la société.** Le secteur devrait renforcer l'idée selon laquelle l'électricité est bénéfique pour la société. Le message pourrait mettre l'accent sur le fait que, sans électricité, tout cesserait de fonctionner comme aujourd'hui. Mettre en avant le rôle positif que joue le secteur de l'électricité contribuera à réduire l'écart par rapport aux secteurs privilégiés.
- **L'énergie nucléaire offre une voie vers un avenir sûr et propre.** Les parties prenantes doivent combler l'écart entre la perception du sous-secteur de l'énergie nucléaire et celle des autres sources de production d'électricité. Elles doivent faire appel à des influenceur·euse·s pour diffuser le message selon lequel la production d'énergie nucléaire est sécuritaire, fiable et sans émissions.
- **La sécurité est primordiale.** Le public doit savoir que les entreprises de l'ensemble du secteur accordent une grande importance à la sécurité des travailleur·euse·s et de la collectivité dans son ensemble. Une approche axée sur la sécurité est au cœur de la culture organisationnelle du secteur.

C’est maintenant qu’il faut entamer ces discussions. RHIEC encourage toutes les parties prenantes du secteur de l’électricité à créer des occasions de transmettre ces messages aux jeunes et aux personnes qui orientent leur choix de carrière. Il faut sensibiliser les jeunes au fait que ce secteur offrira à de nombreux Canadien·ne·s des emplois de grande qualité dans de nombreux domaines professionnels et que ces possibilités pourront répondre à leurs besoins.

Mais les messages ne suffisent pas. L’objectif n’est pas seulement d’attirer les jeunes, mais aussi de les inciter à s’engager dans des carrières enrichissantes. RHIEC encourage les employeur·euse·s à s’engager en faveur de l’avenir des jeunes du Canada en créant des parcours professionnels clairs, en facilitant la transition entre les études et le marché du travail et en permettant aux nouveaux·elles travailleur·euse·s d’acquérir des compétences. En termes simples, les employeur·euse·s doivent manifester envers les jeunes le même intérêt qu’ils·elles attendent d’eux·elles.



**Les employeur·euse·s doivent manifester envers les jeunes le même intérêt qu’ils·elles attendent d’eux·elles.**

# 08

# Des mesures visant à inciter les jeunes à faire carrière dans le secteur de l'électricité



## Même si les défis abordés dans le présent rapport peuvent sembler intimidants, ils ne sont pas nouveaux. De l'aide existe. Partout au Canada, des employeur·euse·s, des éducateur·rice·s et des entreprises du secteur ont mis au point des programmes et des ressources pour aider les jeunes à découvrir les carrières dans le secteur de l'électricité.

Ces mesures de soutien peuvent contribuer à surmonter bon nombre des obstacles relevés dans le présent rapport. Certaines sensibilisent aux possibilités de carrière, tandis que d'autres proposent du mentorat, de la formation, un soutien financier ou des liens directs avec des entreprises. Ensemble, elles aident les jeunes à mieux comprendre le secteur de l'électricité et à renforcer leur confiance pour se lancer dans une carrière dans ce domaine.

Les ressources ci-dessous présentent les programmes offerts par RHIEC. Les éducateur·rice·s, les employeur·euse·s, les parents, les tuteur·rice·s, les entraîneur·euse·s sportif·ive·s et les mentor·e·s peuvent s'en servir pour encourager les jeunes à explorer les possibilités d'emploi dans le secteur de l'électricité.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'un ou l'autre de ces programmes, veuillez communiquer avec RHIEC à l'adresse programs@ehrc.ca.



**RHIEC encourage les employeur·euse·s à s'engager en faveur de l'avenir des jeunes du Canada en créant des parcours professionnels clairs.**



# Programmes de RHIEC

| Programme | Détails | Public cible |
|---|---|---|
| **Programmes de financement**<br>ehrc.ca/fr/financement | Offrir aux employeur·euse·s des mesures de soutien, y compris des mesures financières, pour les aider à créer de nouveaux emplois ou de nouvelles possibilités de formation dans le secteur de l'électricité. | Varie selon le programme |
| **Site d'emplois dans le secteur de l'électricité**<br>ehrc.ca/fr/tableau-d-emplois | Mettre en relation les demandeur·euse·s d'emploi et les entreprises du secteur de l'électricité et des énergies renouvelables partout au Canada grâce à des offres d'emploi, à des profils de candidat·e·s et à des bassins de candidat·e·s potentiel·le·s. | Toutes les personnes à la recherche d'un emploi, celles qui souhaitent changer de carrière et les professionnel·le·s en activité |
| **PathwaysPro**<br>pathways.ehrc.ca | Aider les personnes à découvrir les parcours de formation leur permettant d'entrer dans le secteur de l'électricité et d'y faire progresser leur carrière. | Étudiant·e·s et apprenti·e·s, influenceur·euse·s de choix de carrière et conseiller·ère·s d'orientation |
| **Défi Réseau**<br>ehrc.ca/fr/defi-reseau | Permettre d'acquérir des compétences professionnelles grâce à des expériences d'apprentissage interactives et ludiques. | Toutes les personnes à la recherche d'un emploi, celles qui souhaitent changer de carrière et les professionnel·le·s en activité |
| **Camps Avenir brillant**<br>ehrc.ca/fr/avenir-brillant | Faire découvrir aux jeunes Autochtones les carrières dans le secteur de l'électricité grâce à des activités pratiques d'apprentissage en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STIM) et d'exploration de carrière. | Élèves de la 6e à la 8e année |
| **Électrisant!**<br>electrisant.ca | Aider les élèves à découvrir l'électrification, les solutions climatiques et les parcours professionnels grâce à des ressources pédagogiques prêtes à l'emploi, harmonisées avec le programme d'études pancanadien en sciences. | Élèves des 9e et 10e années |
| **Accréditation des programmes de formation en énergie**<br>ehrc.ca/fr/accreditation | Reconnaître les programmes de formation en énergies renouvelables qui répondent aux normes de l'industrie et rassurer les employeur·euse·s quant à la préparation des diplômé·e·s. | Éducateur·rice·s, jeunes, employeur·euse·s |
| **Bourses pour les femmes**<br>ehrc.ca/fr/bourses | Offrir un soutien financier aux femmes qui s'inscrivent ou qui suivent déjà un programme de métiers ou de STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) | Les femmes dans les programmes de métiers ou de STIM |
| **Carrefour des mentors**<br>ehrc.mentorjunction.ca/fr | Offrir aux jeunes l'occasion d'entrer en contact avec des professionnel·le·s du secteur afin d'explorer des options de carrière et d'élargir leur réseau professionnel. | Toutes les personnes à la recherche d'un emploi, celles qui souhaitent changer de carrière et les professionnel·le·s en activité |
| **Webinaires**<br>ehrc.ca/fr/webinaires | Fournir des conseils pratiques et des occasions de formation professionnelle qui aident les participant·e·s à acquérir des compétences, à approfondir leurs connaissances et à découvrir divers parcours professionnels dans le secteur de l'électricité. | Les jeunes, les éducateur·rice·s, les employeur·euse·s et les influenceur·euse·s de choix de carrière (selon le sujet) |



### D’autres programmes du secteur

**RHIEC tient à jour un annuaire de programmes, de services et de ressources d’orientation professionnelle offerts par des organisations partenaires partout au Canada. Parcourez l’annuaire pour découvrir d’autres possibilités destinées aux jeunes, aux éducateur·rice·s, aux employeur·euse·s et aux influenceur·euse·s de choix de carrière.**

**Consultez l’annuaire :**

ehrc.ca/fr/annuaire

# Annexe : Remarque sur les méthodes

L'étude de RHIEC sur les perceptions des jeunes Canadien·ne·s et des influenceur·euse·s de choix de carrière comprenait deux sondages menés en parallèle. Ces deux sondages ont été menés en juin 2026 et ont permis de recueillir des données auprès de 1 500 résident·e·s canadien·ne·s chacun (3 000 personnes au total). Tou·te·s les répondant·e·s faisaient partie d'un panel privé. Les sondages ont été menés en ligne, en anglais et en français.

Le sondage auprès des jeunes a été réalisé auprès de Canadien·ne·s répartis en parts égales entre deux groupes d'âge (18 à 29 ans et 30 à 36 ans). Les répondant·e·s provenaient de toutes les provinces du Canada, mais aucun·e ne résidait dans les territoires. Un peu plus de la moitié (56 %) étaient des femmes. Les résultats ont été pondérés en fonction de la région, du genre et de l'âge afin de mieux refléter la population des jeunes au Canada. Le sondage a été mené et analysé selon les mêmes méthodes que celles utilisées dans l'étude de référence de 2020 de RHIEC, Impact générationnel : Perspectives d'avenir pour la main-d'œuvre.[15]

Le sondage auprès des influenceur·euse·s de choix de carrière a été mené auprès de Canadien·ne·s qui se sont identifié·e·s comme étant un·e parent·e ou un·e tuteur·rice d'une personne âgée de 12 à 36 ans (62 % des répondant·e·s), un·e éducateur·rice (37 %), un·e entraîneur·euse sportif·ive auprès de jeunes (11 %) ou un·e conseiller·ère d'orientation (7 %)[16]. Toutes les personnes interrogées ont confirmé qu'elles aidaient des personnes âgées de 12 à 36 ans à prendre des décisions concernant leur avenir professionnel. Les répondant·e·s provenaient de toutes les provinces du Canada, mais aucun·e ne résidait dans les territoires. Un peu plus de la moitié (52 %) étaient des femmes. Comme il n'existe pas de données démographiques fiables concernant les influenceur·euse·s de choix de carrière, les résultats n'ont pas été pondérés.

Ces deux sondages ont été réalisés avec le soutien d'Abacus Data. Abacus Data a apporté son soutien à la rédaction des questionnaires, à la gestion du panel, à la fourniture de tableaux de données codées et à la réalisation d'analyses préliminaires des résultats. RHIEC remercie le cabinet pour sa contribution.

# Notes de fin

1 Voir Propulser un Canada fort : Une stratégie nationale pour une économie canadienne électrifiée, Ressources naturelles Canada.

2 Voir Électricité en demande : Perspectives du marché du travail 2023-2028, RHIEC.

3 Voir L'intelligence en action, RHIEC.

4 Voir As AI cuts entry-level roles, youth unemployment climbs in Canada, Means & Ways (Alors que l'IA élimine les emplois d'entrée sur le marché, le chômage chez les jeunes grimpe au Canada) (en anglais seulement).

5 Voir Le gouvernement du Canada annonce un nouveau financement de 2 milliards de dollars destiné aux provinces et aux territoires dans le cadre de l'initiative Une Équipe Canada forte.

6 Par exemple, en 2025, l'Ontario a annoncé une augmentation de près d'un milliard de dollars du Fonds pour le développement des compétences sur trois ans, ce qui porte à 2,5 milliards de dollars le total des investissements provinciaux prévus dans ce fonds.

7 Voir Enquête sur la population active, juillet 2026.

8 Voir Le Quotidien — Postes vacants, premier trimestre de 2026.

9 Plus précisément, 65 % des Canadien·ne·s âgé·e·s de 18 à 29 ans.

10 Voir The Precarity Mindset, Abacus Data (La mentalité de précarité) (en anglais seulement).

11 Voir Precarity – the Defining Mindset of 2025, Abacus Data (Précarité – l'état d'esprit déterminant de 2025) (en anglais seulement).

12 D'après une analyse réalisée par Abacus Research pour le présent rapport.

13 Voir Annexe : Remarque sur les méthodes pour de plus amples renseignements.

14 Les répondants ont été plus nombreux que les répondantes à se dire d'accord avec cette affirmation (58 % contre 44 %). Les répondant·e·s nouvellement arrivé·e·s au Canada étaient plus enclin·e·s à être d'accord avec cette affirmation (58 %) que les répondant·e·s né·e·s au Canada (50 %).

15 Ces proportions dépassent 100 %, car les répondant·e·s pouvaient choisir plusieurs réponses.

16 Ces proportions dépassent 100 %, car les répondant·e·s pouvaient choisir plusieurs réponses.

# Remerciements


### RHIEC

**Michelle Branigan,** directrice générale

**Mark Chapeskie,** vice-président des programmes

**Derek Hughes,** directeur de la recherche et des politiques

**Yoana Turnin,** directrice des programmes

**Ryan Baan,** gestionnaire du marketing et des communications

**Thai Dillon,** agent de communications

**Nafisa Tabassum,** coordonnatrice de projet

### Abacus Data

**Eddie Sheppard,** vice-président directeur

**Kelsey Lander,** directrice principale de la recherche

**Veronica Postolski,** analyste principale de la recherche

### Commanditaire principal

### Commanditaires contributeurs

Financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais du programme de stages pratiques pour étudiants

Conçu par Spruce Creative, une agence majoritairement détenue par des Autochtones située à Ottawa, en Ontario.



**Ressources humaines, industrie électrique du Canada**
955, crois. Green Valley, bureau 105
Ottawa (Ontario)  K2C 3V4
info@ehrc.ca
613-235-5540

**ehrc.ca/fr**