



Information sur le marché du travail du secteur de l'électricité à l'intention des établissements d'enseignement

L'industrie de l'électricité est essentielle à la vie sociale et économique du Canada. Toutefois, l'alimentation fiable en électricité, dont dépendent les Canadiens est sous pression. ***Selon les tendances actuelles, l'offre de travailleurs sera insuffisante pour satisfaire la demande croissante d'électricité. Cet écart sera présent à tous les niveaux de l'industrie, des ingénieurs, aux techniciens et technologues, aux gens de métiers.*** Le Conseil sectoriel de l'électricité (CSÉ), en partenariat avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO), a commandé l'étude d'Information sur le marché du travail (IMT) de manière à mieux comprendre le problème. Les versions condensée et intégrale de l'étude sont disponibles électroniquement à l'adresse www.avenirbrillant.ca. Voici quelques faits saillants de l'étude :

- 1 Départs à la retraite.** Les départs à la retraite sont un enjeu sérieux et imminent pour l'industrie de l'électricité. Le CSÉ prévoit un taux de départs à la retraite de **6,2 %** d'ici 2012, et le rapport signale que **28,8 %** de la main-d'œuvre actuelle du secteur de l'électricité sera à la retraite au cours des quatre prochaines années. Toutes les branches d'activité du secteur de l'électricité connaîtront de nombreux départs à la retraite et auront besoin d'un grand nombre de nouveaux employés. La branche du transport devra relever le plus grand défi, avec une augmentation des départs à la retraite de **750 %** d'ici 2009 et de plus de **900 %** d'ici 2012.
- 2 Baisse des inscriptions.** À l'exception de la Colombie-Britannique, les inscriptions aux programmes de génie électrique sont à la baisse. Dans l'ensemble du Canada, les inscriptions ont baissé de **10 %** entre 2003 et 2005.
- 3 Programmes d'apprentissage.** Il est encourageant de constater que les inscriptions aux programmes d'apprentissage liés à l'électricité ont augmenté de **(21 %)** pour les techniciens de lignes électriques et de **(15 %)** pour les électriciens. Toutefois, les inscriptions ont connu une baisse marquée de **(-32 %)** pour les mécaniciens de machines fixes et de **(-32 %)** pour les opérateurs de centrales électriques.



4 Emploi après l'obtention d'un diplôme de programmes liés à l'électricité : règle générale, les universités ont un plus faible pourcentage (**10-40 %**) de diplômés travaillant dans le secteur de l'électricité à comparer aux collègues (**60-100 %**)

5 La meilleure façon d'augmenter l'offre de travailleurs qualifiés :

- Augmenter l'engagement de l'industrie
- Accroître les programmes d'alternance travail-études
- Créer des comités de liaison postsecondaire-industrie
- Élaborer du matériel de sensibilisation aux carrières pour les jeunes et les conseillers

6 Sensibilisation aux besoins des employeurs. Par le biais des comités consultatifs (qui incluent les employeurs, les intervenants de l'industrie et les coordonnateurs de programmes), les universités et collèges connaissent les besoins des employeurs et ce qu'ils s'attendent des diplômés. Les maisons d'enseignement doivent changer les programmes pour s'adapter aux besoins changeants des employeurs.

7 Préparation des employés. Il faut compter en moyenne 4 ans avant qu'un nouvel employé possède suffisamment d'expérience et de connaissances pour être pleinement compétent dans son travail.

8 Les femmes et les Autochtones sont sous-représentés dans les programmes de formation, à la fois comme employés et étudiants. Les stratégies actuellement utilisées par les maisons d'enseignement pour attirer plus de femmes et d'autochtones dans les programmes de formation incluent :

Pour les femmes

- Tenir des séances orientations sur « les femmes dans les métiers »
- Des groupes scolaires sur le campus tels que 'GO ENG GO'

Pour les Autochtones/Premières nations

- Présentations à des conseils de bande et à des écoles secondaires où l'on trouve une proportion élevée d'Autochtones
- Cours à des étudiants qui ne satisfont pas aux préalables requis ou qui ont besoin de mettre leurs connaissances à niveau.

9 La meilleure façon de combler l'écart dans l'éducation et la formation :

- Faire participer l'industrie et les employeurs
- Élaborer un programme d'études et mettre l'information à jour
- Mettre à jour l'équipement et les installations
- Offrir des bourses et financer la recherche académique
- Focaliser sur l'énergie renouvelable et alternative