

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

L'impact du télétravail sur l'ingénierie



PARTENAIRES

Ontario Society of Professional Engineers



EMPLACEMENTS

Ontario



FONDS VERSÉS

80 000 \$



PUBLIÉ

Mai 2023



COLLABORATEUR

Rachelle Taheri,
Research and
evaluation associate at
FSC

Samir Khan,
Senior research and
evaluation associate at
FSC

Sommaire

De nombreux professionnels sont passés au télétravail pendant la pandémie et les indicateurs suggèrent que cette tendance se maintient. Les ingénieurs font partie des professionnels qui souhaitent continuer à travailler à domicile, certains attendant même des primes salariales pour retourner au bureau et envisageant de changer d'employeur s'ils ne le peuvent pas.

L'Ontario Society of Professional Engineers a cherché à comprendre l'impact du télétravail sur la productivité et la culture du travail dans ce secteur, à savoir si certains groupes en quête d'équité sont désavantagés, et à identifier des stratégies organisationnelles pour s'adapter. Bien que l'étude soit spécifique à l'industrie, ses conclusions sont applicables à d'autres secteurs professionnels.

PERSPECTIVES CLÉS

1

Les ingénieurs interrogés attendent de plus en plus des employeurs qu'ils proposent des options de télétravail et qu'ils soient mieux payés lorsqu'ils retournent au bureau.

2

La perception de la productivité dans le cadre du télétravail n'est pas la même selon les employés, les superviseurs et les employeurs : 50 % de la main-d'œuvre, mais seulement 37 % des superviseurs, perçoivent une augmentation de la productivité. Les employeurs sont moins enclins à tirer des conclusions solides.

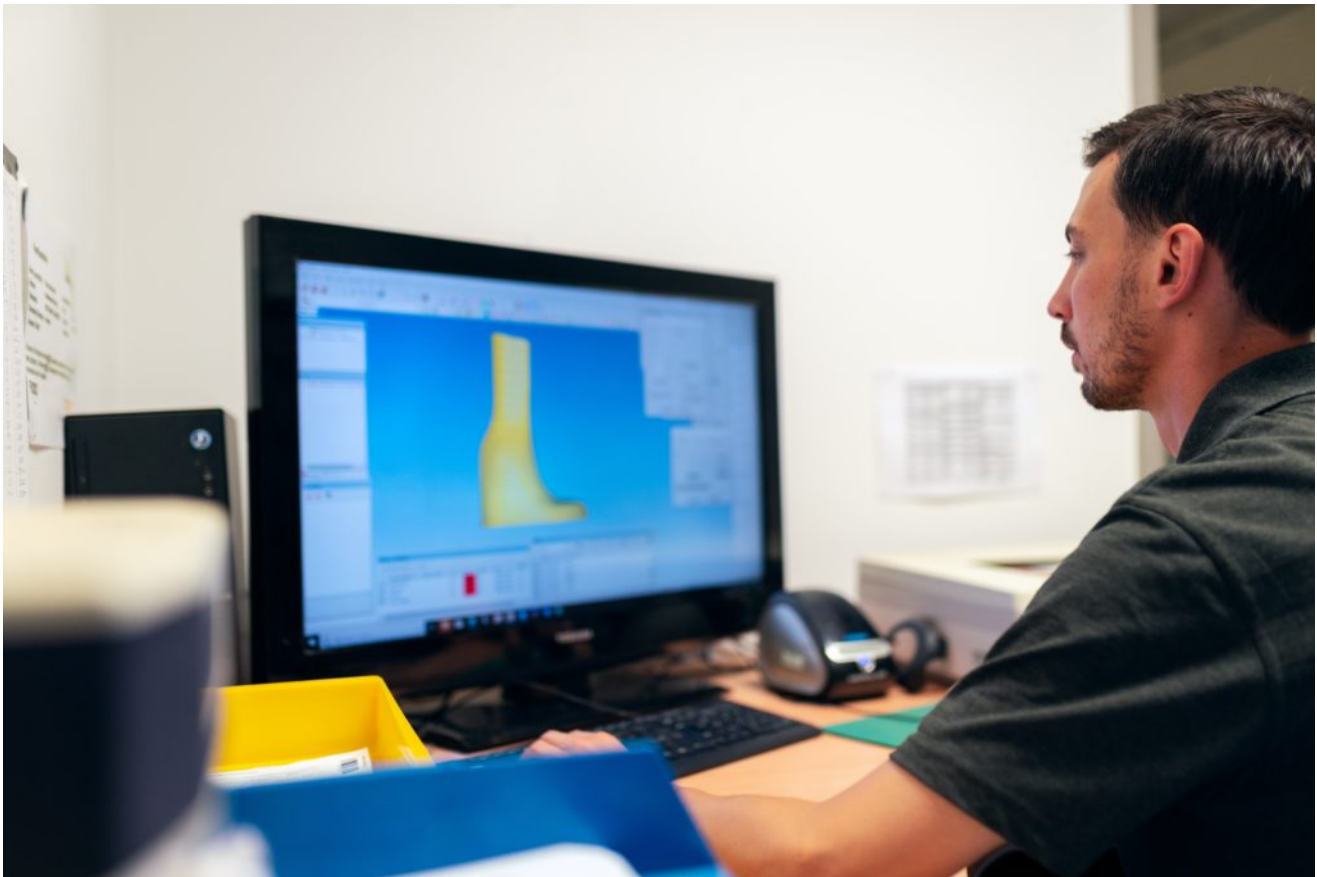
3

Les employeurs doivent trouver un équilibre entre leurs préférences en matière de lieu et de mode de travail et leurs objectifs de recrutement et de fidélisation.

► L'enjeu

Près de deux tiers des professionnels de l'ingénierie interrogés, peu importe leur âge, leur sexe ou leur ancienneté dans l'immigration, ont déclaré vouloir continuer à travailler à domicile, et près de deux sur cinq ont déclaré que le télétravail était si décisif que cela déterminerait leur choix de rester ou non chez leur employeur actuel. Ce projet visait à comprendre l'impact du passage au télétravail sur les attentes des employés et des employeurs et la manière dont le secteur doit s'adapter à ces nouvelles attentes.

- Quel impact le passage au télétravail a-t-il eu sur les attitudes, les attentes et les expériences des ingénieurs et de leurs employeurs, qui pourraient également fournir des indications sur l'impact dans d'autres secteurs professionnels ?
- Quelles sont les implications de la préférence pour le télétravail sur l'avenir de la profession d'ingénieur ?
- Quelles sont les stratégies organisationnelles nécessaires à la suite du passage au télétravail afin de maintenir la cohésion de l'équipe et de remédier aux effets néfastes sur l'intégration et le mentorat, ainsi que sur les groupes en quête d'équité et la main-d'œuvre en début de carrière ?



Ce que nous examinons

Ce projet a étudié l'impact de l'expérience du télétravail pour les ingénieurs, le degré de préférence pour continuer à travailler à domicile, les effets sur la productivité et les heures travaillées, l'impact sur les équipes, les effets perçus du télétravail ou de la volonté de travailler à domicile sur l'évolution de la carrière, et l'impact d'un passage permanent à un télétravail plus fréquent et omniprésent sur le marché de l'emploi dans l'ingénierie. Bien que cette étude ait été menée dans le secteur de l'ingénierie, elle est potentiellement pertinente pour d'autres secteurs dans lesquels les professionnels préfèrent l'expérience du télétravail qui a découlé de la pandémie.

- Les ingénieurs préfèrent travailler à domicile, déclarant avoir une meilleure conciliation travail-vie personnelle, des trajets plus courts et moins de stress relié au travail. Quelles sont les implications pour l'avenir de la profession d'ingénieur et que doivent prendre en compte les employeurs ?
- Pour les femmes, les avantages d'une meilleure conciliation entre la famille, la vie personnelle et la carrière peuvent être particulièrement importants, mais si les échelles salariales s'adaptent pour favoriser le travail de bureau, l'écart de rémunération existant risque de se creuser. Comment les politiques des employeurs peuvent-elles répondre à cette préoccupation ?
- Quels sont les effets du télétravail sur la productivité et le nombre d'heures travaillées ?
- Le télétravail peut entraîner une courbe d'apprentissage plus longue pour les connaissances fondées sur l'expérience et le mentorat. Quelles stratégies organisationnelles peuvent être mises en place pour aider les employés en début de carrière à se développer ?

Ce que nous apprenons

Le passage à l'apprentissage à distance sous l'effet de la pandémie pourrait être une caractéristique permanente de l'avenir du travail, y compris parmi les professionnels. Les employés doivent comprendre que leur préférence marquée pour le télétravail peut avoir des conséquences sur l'évolution de leur carrière, en particulier pour les groupes en quête d'équité et la main-d'œuvre en début de carrière. Les employeurs doivent s'adapter ou risquer d'avoir une main-d'œuvre insatisfaite et des problèmes de rétention. Des stratégies organisationnelles sont nécessaires pour assurer le développement des nouveaux arrivants et des employés en début de carrière et pour éviter que les inégalités existantes, notamment l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ne soient exacerbées.

Le projet a permis de dégager plusieurs idées pertinentes pour la profession d'ingénieur en particulier, ainsi que pour d'autres professions touchées par le passage du travail de bureau au travail à domicile. Il s'agit notamment de :

- Les ingénieurs préfèrent travailler à domicile : grâce à l'expérience du télétravail, de nombreux ingénieurs ont déclaré bénéficier d'une meilleure conciliation travail-vie personnelle, d'une diminution de la durée des trajets domicile-travail et, dans une moindre mesure, d'une baisse du stress relié au travail. Peu importe l'âge, le sexe ou l'ancienneté de l'immigration, près des deux tiers (64 %) des professionnels de l'ingénierie ont indiqué vouloir continuer à travailler à domicile trois jours ou plus par semaine. Seuls 9 % d'entre eux souhaiteraient un retour au bureau à temps plein. Près de deux ingénieurs sur cinq ont déclaré que la possibilité de travailler à distance est un facteur déterminant dans le choix de leur employeur actuel. Les résultats de l'enquête indiquent que les ingénieurs de l'Ontario s'attendent de plus en plus à ce que leur travail offre des options de télétravail et/ou des primes salariales compensatoires pour ceux qui travaillent au bureau.

- Les compromis du travail à domicile : Les réponses des groupes de discussion suggèrent que l'attrait du travail à domicile peut se faire au détriment d'une courbe d'apprentissage plus longue pour acquérir des connaissances fondées sur l'expérience de la « façon de faire les choses » au Canada, et au détriment des possibilités de mentorat. Cette situation présente des risques pour les nouveaux arrivants et les personnes en début de carrière. Pour les femmes, les avantages d'un meilleur équilibre entre la vie familiale et personnelle et la carrière peuvent être particulièrement importants. Toutefois, si les échelles salariales s'adaptent pour favoriser l'emploi dans les bureaux, cela pourrait avoir pour effet de creuser l'écart de rémunération existant. Bien que cela ne soit pas définitif, le télétravail peut également avoir un impact sur la cohésion de l'équipe.
- Stratégies organisationnelles des employeurs : Les employeurs devront trouver un équilibre entre leurs préférences en matière de lieu et de mode de travail et leurs objectifs de recrutement et de rétention. Même parmi les employeurs qui offrent une certaine flexibilité, l'étude indique que des stratégies organisationnelles seront nécessaires pour maintenir la cohésion de l'équipe et pour remédier à tout effet négatif dans les domaines du mentorat, de l'intégration prolongée et des primes salariales.
- Incidences incertaines sur la productivité : La moitié (50 %) des ingénieurs qui n'exercent pas de fonctions de supervision déclarent que leur productivité a augmenté pendant le travail à domicile, tandis que 12 % seulement font état d'une baisse de productivité. Les superviseurs en ingénierie ont estimé que la productivité avait augmenté pour un peu plus d'un tiers (37 %) du personnel relevant de leur compétence, mais qu'elle avait diminué pour environ un cinquième (20 %) d'entre eux. Les employeurs sont moins enclins à tirer des conclusions solides sur l'impact du télétravail sur la productivité.

★ Pourquoi c'est important

La préférence pour le télétravail dans les secteurs professionnels a de profondes implications pour le marché du travail, qui ne peuvent être ignorées sans exacerber les pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs qui ont déjà du mal à recruter et à retenir la main-d'œuvre en raison du vieillissement de la population active. Ce projet a permis d'obtenir des données précieuses sur l'impact du télétravail sur l'ingénierie, qui peuvent être appliquées à d'autres secteurs.

La recherche suggère que des changements structurels sont peut-être en cours dans la profession d'ingénieur et la main-d'œuvre au sens large, qui pourraient perdurer au-delà de la pandémie.

L'ingénierie est généralement considérée comme une profession manuelle, dont les employés auraient dû retourner au bureau lorsque les restrictions ont été levées.



État des compétences : Qualité de l'emploi

L'amélioration de la qualité de l'emploi, par le biais de meilleurs salaires et avantages sociaux, d'environnements sociaux, de la sécurité, de la sûreté et de l'inclusion, ainsi que du développement des compétences et de la formation professionnelle, fait partie d'une stratégie plus large visant à remédier à ces pénuries de main-d'œuvre.

Le fait que les ingénieurs préfèrent toujours travailler à domicile, au point que nombre d'entre eux envisageraient de quitter un emploi dans lequel ils ne peuvent pas le faire, suggère que les attentes de la main-d'œuvre professionnelle ont considérablement évolué dans tous les secteurs.

[Lire le rapport](#)

Le fait que ces préférences se retrouvent chez les ingénieurs, peu importe leurs caractéristiques démographiques, suggère que le télétravail confère certains avantages de base à toute la main-d'œuvre.

Les employeurs et les décideurs politiques devraient prendre au sérieux la préférence marquée pour le travail à domicile, sous peine d'être confrontés à l'insatisfaction de la main-d'œuvre, à un taux de rotation élevé et à des changements sur le marché du travail à un moment où les pénuries de main-d'œuvre sont particulièrement concentrées dans certains secteurs.

Le passage au télétravail a des répercussions sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et les décideurs politiques et les employeurs doivent apporter leur soutien pour que les nouveaux arrivants et la main-d'œuvre en début de carrière ne soient pas privés d'opportunités de mentorat et d'apprentissage par l'expérience. Ils doivent également veiller à ce que les échelles salariales fondées sur le lieu de travail ne creusent pas l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ces résultats sont importants non seulement pour les employeurs, mais aussi pour les associations professionnelles qui peuvent les utiliser pour défendre les intérêts de leurs membres, pour les organisations sectorielles nationales qui mettent en place des barèmes de rémunération basés sur la localisation et pour les décideurs en matière de science et de technologie qui peuvent raisonnablement s'attendre à des décalages à court terme entre les emplois que de nombreux ingénieurs occupent actuellement et leurs préférences en matière de travail à domicile. Cela peut entraîner une hausse de la rotation des effectifs.

► Prochaines étapes

Les enseignements tirés de ce projet suggèrent quelques étapes précises pour les employeurs et les décideurs politiques.

Les conclusions confirment les enseignements tirés des différentes préférences des différents types de main-d'œuvre et les préoccupations relatives à la manière dont les jeunes travailleurs sont affectés par le manque d'accès à des lieux de travail en personne ainsi que par les avantages découlant de l'établissement de relations avec les cadres et d'autres réseaux.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Taheri, R., Khan, S. (2023) Rapport de perspectives de projet : L'impact du télétravail sur l'ingénierie. Toronto : Centre des Compétences futures. Future Skills Centre. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/remote-work-eng/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



L'impact du télétravail sur l'ingénierie est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright 2026 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures