

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Étude sur la perception des talents dans les secteurs de croissance économique de la région de Calgary



PARTENAIRES
Calgary Economic
Development



EMPLACEMENTS
Alberta



FONDS VERSÉS
\$292 650



PUBLIÉ
Janvier 2026



COLLABORATEUR
Steve Richter
Laura McDonough

Sommaire

L'économie de Calgary est en passe de connaître une croissance importante dans des secteurs clés tels que la transition énergétique, la technologie et les soins de santé. Cependant, un désalignement critique menace ces progrès : il existe un décalage important entre les professions recherchées, telles qu'identifiées par les employeurs, et les compétences et perceptions du vivier de talents local. Ce déficit de compétences et d'informations risque de freiner le développement économique et de laisser des emplois hautement prioritaires vacants.

Des études révèlent que les demandeurs d'emploi ignorent largement que les secteurs à forte croissance ont un besoin urgent de profils axés sur les technologies, tels que les développeurs de logiciels et les data scientists. La recherche a mis en évidence d'importantes lacunes en matière de connaissances, en particulier dans les secteurs de la construction, de l'agroalimentaire, de l'aérospatiale et de la défense, qui constituent des obstacles majeurs à l'attraction de nouveaux talents. Parallèlement, le marché du travail est confronté à un déséquilibre flagrant, avec un excédent prévu de 167 000 personnes dans des secteurs tels que le commerce de détail et la restauration, ce qui souligne le besoin urgent de mettre en place des stratégies de perfectionnement des compétences et des parcours de transition.

Les conclusions de ce projet fournissent une feuille de route essentielle pour naviguer dans la transformation économique. Elles imposent un changement de politique en faveur d'un financement ciblé sur l'amélioration des compétences, encouragent les employeurs à adopter des pratiques d'embauche basées sur les compétences afin d'accéder à des talents inexploités dans des domaines en surnombre, et incitent les établissements d'enseignement à proposer des formations plus agiles et mieux adaptées aux besoins de l'industrie. Il est essentiel de combler ces lacunes non seulement pour assurer la compétitivité de Calgary et sa transition vers une économie à faibles émissions de carbone, mais aussi pour constituer une main-d'œuvre résiliente et inclusive, capable de prospérer dans un marché en pleine mutation.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 70 % des demandeurs d'emploi interrogés recherchent des offres d'emploi sur des sites Internet spécialisés, mais le réseautage est considéré comme le facteur le plus influent dans leur prise de décision.
- 2 Les employeurs accordent plus d'importance aux compétences transférables, telles que l'esprit critique, qu'à l'expertise spécifique à un secteur, soulignant ainsi la nécessité de mettre en place des pratiques d'embauche basées sur les compétences
- 3 Les personnes à la recherche d'un emploi ayant une expérience dans le secteur de la construction sont beaucoup plus susceptibles que ceux qui n'en ont pas de rechercher un emploi dans ce secteur.

► L'enjeu

L'économie de Calgary devrait connaître une croissance dans des secteurs clés tels que les soins de santé, les services professionnels, l'énergie et l'environnement, grâce aux rôles joués par la technologie, l'ingénierie et la durabilité. Cependant, il existe un décalage critique entre les professions recherchées identifiées par les employeurs et la perception qu'ont les talents locaux de ces compétences. Ce manque d'informations risque de freiner la croissance économique en laissant des postes hautement prioritaires vacants.

Le problème central est un double défi : celui de la sensibilisation et celui de l'attractivité. Les personnes à la recherche d'un emploi ignorent souvent que des secteurs tels que l'aérospatiale et la défense, l'agroalimentaire et l'alimentation, ainsi que les sciences de la vie et la santé ont un besoin urgent de profils axés sur les technologies, tels que les développeurs de logiciels et les data scientists.

De plus, le bassin de talents local présente d'importantes lacunes en matière de connaissances dans certains secteurs, notamment la construction, l'agroalimentaire, l'aérospatiale et la défense, ce qui constitue un obstacle majeur à l'attraction de nouveaux talents. Cela est démontré par le fait que les demandeurs d'emploi sans expérience dans le secteur de la construction sont beaucoup moins susceptibles de chercher un emploi dans ce domaine que ceux qui ont de l'expérience, ce qui indique un problème de perception.

Alors qu'une main-d'œuvre dynamique composée de personnes en âge de travailler recherche activement de nouvelles opportunités, il est urgent de mener des campagnes d'information efficaces et des actions de sensibilisation ciblées afin de mettre en adéquation cette offre avec les besoins spécifiques de l'économie en pleine évolution de Calgary.



Ce que nous examinons

Ce projet a mené une étude approfondie sur le développement des compétences et les lacunes afin d'examiner les déséquilibres critiques entre l'offre et la demande de talents dans la région économique de Calgary. L'objectif principal de la recherche était d'identifier les pénuries de compétences spécifiques, les excédents de main-d'œuvre dans certaines professions et les obstacles perceptifs qui empêchent les personnes à la recherche d'un emploi de poursuivre une carrière dans les secteurs à forte croissance. L'étude s'est appuyée sur les questions clés suivantes :

- Quelles sont les lacunes les plus importantes en matière de compétences dans les principaux secteurs d'activité de Calgary ?
- En quoi les perceptions des personnes à la recherche d'un emploi concernant les secteurs et les professions diffèrent-elles de la réalité de ces secteurs et professions ?
- Quelles stratégies, notamment le perfectionnement des compétences et l'utilisation de l'IA, peuvent le mieux faciliter la transition de la main-d'œuvre et remédier à ces déséquilibres ?

Pour répondre à ces questions, le projet a utilisé une approche mixte comprenant une enquête quantitative rigoureuse, menée entre le 5 et le 23 mai 2025, qui a recueilli 1 009 réponses complètes auprès de personnes à la recherche d'un emploi dans le sud de l'Alberta. Ces données ont été complétées par les avis qualitatifs de plus de 320 employeurs, offrant ainsi une double perspective sur les points sensibles, les nouveaux besoins en compétences et l'impact de l'IA. La méthodologie s'appuie sur des travaux antérieurs réalisés en 2024, à savoir les perspectives du *marché du travail dans la région économique de Calgary*, afin d'offrir une analyse sectorielle plus approfondie.

Cette approche a été choisie afin d'aller au-delà des chiffres bruts de l'emploi et de quantifier les lacunes en matière de connaissances et de perception qui constituent des obstacles majeurs à l'efficacité du marché du travail. En consultant directement les deux parties prenantes, à savoir l'offre (la main-d'œuvre) et la demande (les employeurs), cette étude fournit un ensemble de données exploitables qui peuvent servir de base à des campagnes d'information ciblées, à la planification stratégique des effectifs et à l'élaboration de parcours de perfectionnement précis pour les travailleurs déplacés.

✓ **Ce que nous apprenons**

Les conclusions de ce projet transcendent une simple analyse du marché du travail ; elles fournissent une feuille de route essentielle pour naviguer dans les profondes transitions économiques et sociales qui définissent l'Alberta et le Canada. Si elles ne sont pas comblées, les lacunes identifiées entre la perception des talents et la réalité économique auront un impact négatif direct sur la résilience économique, la compétitivité et la capacité de Calgary et de l'Alberta à tirer parti d'opportunités transformatrices telles que la transition vers une énergie à faible émission de carbone.

Passer de modèles réactifs à des modèles proactifs et prédictifs

La recherche exige un changement fondamental dans la politique du marché du travail, qui doit passer d'un modèle réactif à un modèle proactif et prédictif. La projection alarmante d'un excédent de 167 000 personnes dans des secteurs tels que la vente au détail et la restauration, parallèlement à une pénurie critique dans les domaines de la technologie et des métiers spécialisés, appelle à une intervention stratégique. La politique doit donner la priorité au financement de programmes de perfectionnement spécifiques et ciblés plutôt qu'à des programmes généraux en faveur de l'emploi. Cela implique d'orienter les ressources vers la microcertification en IA, en analyse de données et en marketing numérique, et de subventionner massivement la formation aux métiers spécialisés à l'aide d'outils spécifiques à chaque secteur. En outre, les politiques d'immigration doivent être finement ajustées pour s'aligner sur ces pénuries régionales spécifiques, en dépassant les listes professionnelles générales pour adopter une approche plus granulaire et plus locale. La crise du logement et les difficultés liées à l'accessibilité financière, particulièrement aiguës à Calgary, sont directement liées à cette question. Sans un plan coordonné visant à garantir aux résidents une transition vers des carrières mieux rémunérées et très demandées, la capacité à se loger dans la ville diminue, ce qui engendre un problème socio-économique plus large.

L'attraction des talents devrait être une priorité pour les employeurs et les entreprises

L'étude révèle que l'attraction des talents n'est pas seulement une question relevant des ressources humaines, mais un impératif commercial fondamental, en particulier dans les secteurs stigmatisés ou mal compris comme la construction et l'agroalimentaire. L'écart de 49 points de pourcentage en matière d'attractivité dans le secteur de la construction met en évidence un grave problème d'image de marque.

Les employeurs de ces secteurs critiques ne peuvent plus se contenter de publier passivement des offres d'emploi ; ils doivent investir activement dans des campagnes de marketing sectoriel qui démystifient leurs industries et mettent en avant la nature avancée et axée sur la technologie des postes modernes. La leçon selon laquelle les « compétences habilitantes » (par exemple, l'esprit critique, la gestion de projet) sont plus valorisées que les connaissances spécifiques à un secteur devrait révolutionner les pratiques d'embauche. Il impose une transition vers un recrutement basé sur les compétences, réduisant ainsi les diplomaties inutiles et ouvrant les bassins de candidats à ceux qui possèdent des compétences transférables issues de professions en surnombre. C'est une stratégie essentielle pour constituer une main-d'œuvre plus diversifiée et plus adaptable.

Renouvellement et modernisation des établissements d'enseignement et de formation

Les collèges, les universités et les camps d'entraînement doivent adopter un modèle de programme d'études agile et réactif. Le rythme rapide des changements technologiques, avec l'IA qui devrait automatiser 30 % des tâches d'ici 2030, rend insuffisants les programmes d'études statiques et pluriannuels. Il est urgent d'intégrer la maîtrise de l'IA dans toutes les disciplines et de développer des programmes plus courts, modulaires et conçus en collaboration avec l'industrie, qui combleraient des lacunes spécifiques en matière de compétences, tels que la conduite de chariots élévateurs ou la connaissance des systèmes de réfrigération. Les établissements doivent également devenir des pôles d'apprentissage tout au long de la vie, facilitant la transition des professionnels en milieu de carrière dans les domaines en surcapacité grâce à des parcours sur mesure qui reconnaissent leurs compétences transférables et leur offrent une formation technique accélérée.

Pourquoi c'est important

Ce projet est intrinsèquement lié aux défis les plus urgents auxquels fait face le Canada :

Transition vers une économie à faible émission de carbone : L'avenir économique de Calgary dépend de sa capacité à tirer parti de son expertise énergétique existante dans le domaine des énergies renouvelables et des technologies propres. La forte demande pour des postes tels que ceux d'ingénieur en énergies renouvelables et de scientifique environnemental souligne cette évolution. Si l'on ne parvient pas à requalifier la main-d'œuvre existante et à attirer de nouveaux talents dans ces secteurs, cette transformation économique cruciale risque d'être freinée.

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.

[Lire le rapport](#)

Productivité et compétitivité nationales : Les

inadéquations généralisées entre les compétences et les besoins contribuent à réduire la productivité. Les travailleurs occupant des postes en surnombre sont sous-utilisés, tandis que les entreprises des secteurs en croissance ne peuvent se développer en raison d'une pénurie de talents. Il est essentiel de combler ces lacunes pour stimuler la production économique globale du Canada et renforcer sa compétitivité sur la scène mondiale, en particulier dans les domaines de la technologie et de la fabrication de pointe.

Équité sociale et inclusion : L'accent mis sur les soutiens

globaux (garde d'enfants, transport) et la nécessité de « microcultures » inclusives sur le lieu de travail ne relèvent pas uniquement de l'altruisme ; il s'agit d'une nécessité économique. La suppression des obstacles à la participation, en particulier pour les groupes sous-représentés, est peut-être la plus grande opportunité inexploitée pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre. Un modèle de travail centré sur l'humain qui favorise le bien-être est directement lié à une meilleure performance, ce qui réduit le coût économique du burnout et du roulement du personnel.

Ce projet est important, car il fait passer le débat de l'identification d'un problème à la prescription d'une solution collaborative. En harmonisant les politiques, l'éducation et les pratiques industrielles autour d'une compréhension commune et fondée sur des données du paysage des talents, la région peut non seulement atténuer une crise, mais aussi forger un avenir économique plus résilient, plus inclusif et plus prospère pour tous ses citoyens. Les enseignements tirés constituent un modèle pour toute juridiction cherchant à naviguer dans l'interaction complexe entre les bouleversements technologiques, la transition économique et les changements sociaux.

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

Richter, S. (2024). Rapport sur les perspectives du projet : Étude sur la perception des talents dans les secteurs de croissance économique de la région de Calgary Développement économique de Calgary (CED) Toronto : Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/talent-perceptions-calgary/>

Étude sur la perception des talents dans les secteurs de croissance économique de la région de Calgary 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