

PETROLMI

LABOUR MARKET ANALYSIS AND INSIGHTS



APERÇU DE LA MAIN-D'ŒUVRE :

RÉPERCUSSIONS DU
RALENTISSEMENT DE
L'INDUSTRIE PÉTROLIÈRE
ET GAZIÈRE SUR L'AVENIR ET
L'ATTITUDE DES TRAVAILLEURS

SEPTEMBRE 2017

Canada

Financement provenant en partie du Programme
d'initiatives sectorielles du gouvernement du Canada



Table des matières

Introduction.....	1
Faits saillants de l'étude.....	3
Aperçu des effectifs du secteur pétrolier et gazier canadien.....	4
Le nombre de travailleurs potentiels de l'industrie pétrolière et gazière canadienne a diminué.....	4
Le déséquilibre des compétences constitue le risque le plus important auquel l'industrie est exposée à court terme.....	4
Les effets de la pénurie de compétences dans le secteur des services pétroliers et gaziers se font ressentir dans l'ensemble de l'industrie.....	6
Où sont partis les travailleurs des secteurs pétroliers et gaziers?.....	7
Des mesures doivent être prises pour aider les travailleurs sans emploi spécialisés dans les professions du pétrole et du gaz à se reconverter.....	8
La compréhension des mécanismes par lesquels les transformations de l'industrie influencent les possibilités de carrière actuelles et à venir, ainsi que les débats à ce sujet, est limitée.....	9
Les jeunes qui débutent dans le secteur doutent de la viabilité d'une carrière à long terme dans l'industrie pétrolière et gazière.....	11
Risque pour l'accès aux ingénieurs nouvellement diplômés.....	13
Certains établissements postsecondaires s'éloignent des programmes visant en particulier les professions du secteur pétrolier.....	13
Les arguments pour un passage à l'action.....	14
Annexe : Enquête sur vos expériences, plans et attentes de carrière.....	16
Remerciements.....	31

INTRODUCTION

Au printemps 2017, PetroLMI a entrepris des recherches afin de déterminer si le ralentissement observé depuis la fin de 2014 a eu des conséquences importantes sur la main-d'œuvre à laquelle l'industrie pétrolière et gazière fait appel. Les travaux visent par ailleurs à rassembler des perspectives sur la réalité des expériences des dizaines de milliers de travailleurs canadiens touchés par ce ralentissement.

Nos conclusions récentes, qui indiquent un risque de pénurie pour certains métiers du secteur pétrolier et gazier à partir de 2017, y compris pour le personnel de terrain, ainsi que des conséquences potentielles pour la pérennité et la compétitivité du secteur, nous ont poussés à entreprendre ces études.

La question posée était la suivante : Quel est le risque que le secteur connaisse une nouvelle concurrence pour embaucher des travailleurs et entame une guerre d'enchères pour s'assurer les services de professionnels talentueux?

Les médias et d'autres sources ont déjà bien documenté les difficultés récentes des sociétés pétrolières et gazières à attirer des travailleurs. Des consultations plus récentes avec les interlocuteurs du secteur ont permis de confirmer que certaines entreprises de services ont remis leur matériel puisqu'elles ne trouvent pas les travailleurs qualifiés dont elles ont besoin pour l'utiliser.

Il est important de comprendre les écarts réels et potentiels entre les professions, les compétences et les connaissances dont l'industrie a besoin et la main-d'œuvre disponible, et ce, afin de repérer les risques encourus par le secteur en la matière. Cette connaissance approfondie de ces disparités constitue le fondement

de la conception de solutions proactives que l'industrie peut mettre en œuvre pour éviter de revenir aux guerres d'enchères menées autrefois pour attirer le personnel le plus talentueux.

Les recherches de la présente étude effectuées auprès de sources directes comprenaient des consultations et des enquêtes auprès de plus de 900 personnes¹ représentant :

- les secteurs en amont et intermédiaires de l'industrie, des experts des ressources humaines pour mieux comprendre les difficultés concernant l'embauche et les compétences recherchées, en particulier dans le contexte des changements structurels opérés par les entreprises pendant la période de ralentissement de l'activité, et ce, afin d'améliorer la viabilité ou la compétitivité;
- des personnes en recherche d'emploi, des étudiants/étudiantes, des établissements postsecondaires, des associations professionnelles et des agences de placement et de remplacement dans le but de déterminer si le ralentissement a eu un effet sur la perception qu'a le public d'une carrière dans l'industrie pétrolière et gazière.

Les recherches et analyses secondaires ont pris en compte les données accessibles auprès de Statistique Canada, des publications de l'industrie et d'autres études de PetroLMI.

Le rapport [Perspectives du marché du travail de 2017 à 2021 pour l'industrie pétrolière et gazière canadienne](#), diffusé en mars 2017, prévoyait des difficultés d'embauche pour certains métiers en cas de reprise modeste de l'activité, notamment les suivants :

- Manœuvres de forage et d'entretien des puits de pétrole et de gaz, et travailleurs/travailleuses, opérateurs/opératrices et essayeurs/essayeuses assimilés
- Entrepreneurs/entrepreneuses et surveillants/surveillantes du forage et des services liés à l'extraction de pétrole et de gaz
- Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles, du forage et de l'entretien des puits
- Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail
- Électriciens industriels/électriciennes industrielles

Une hausse modérée des niveaux d'activité de l'industrie au premier trimestre de 2017 a entraîné une pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions. Au fur et à mesure que les niveaux d'activité continuent d'augmenter, les écarts entre l'offre et la demande de main-d'œuvre pourraient s'accroître, en particulier en 2018 et en 2019 compte tenu de deux facteurs :

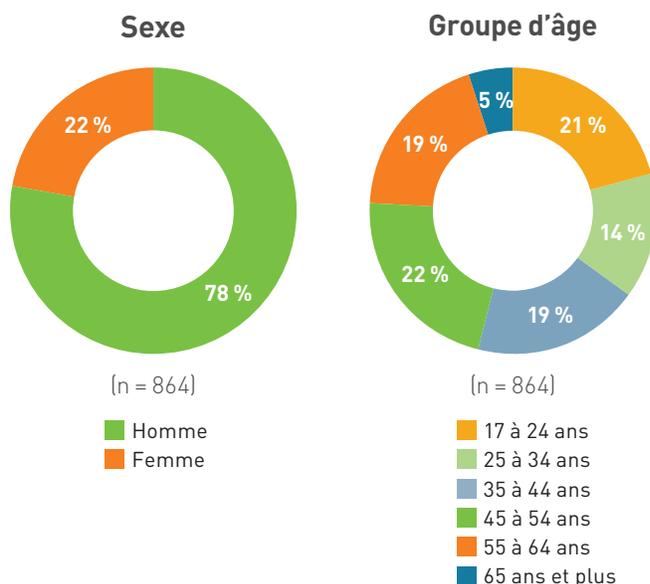
- L'ajout d'emplois pour certaines professions à un rythme supérieur à la moyenne de l'industrie;
- Un rétrécissement de la main-d'œuvre en raison du petit nombre de nouveaux travailleurs à la recherche d'un emploi au sein de l'industrie et des travailleurs expérimentés qui quittent pour d'autres industries.

¹ Consulter la partie [Remerciements](#) pour la liste des groupes industriels et autres intervenants qui ont assisté PetroLMI pour cette étude.

Faits saillants : vue d'ensemble de l'enquête sur l'offre de main d'œuvre

L'étude menée pour ce projet par PetroLMI sur l'offre de main-d'œuvre dans le secteur pétrolier et gazier est à ce jour la plus complète. Elle comprend une enquête menée auprès de Canadiennes et Canadiens qui ont travaillé, travaillent ou envisagent une carrière dans cette industrie. L'enquête en ligne a été réalisée sur une période de six semaines, soit du 26 mai au 5 juillet 2017. Au total, 864 personnes y ont répondu. Ce groupe représente plusieurs groupes d'âge, ainsi que des expériences et des projets de carrière divers au sein de l'industrie.

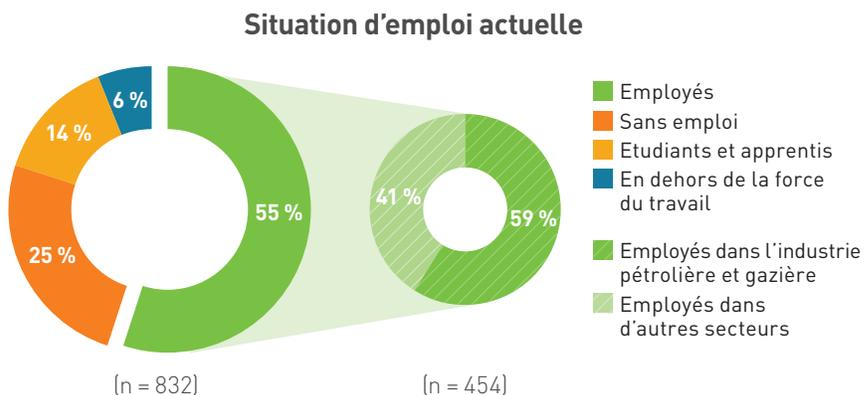
La majorité des participants a déclaré résider en Alberta (77 %). La plupart d'entre eux étaient des hommes, comme l'indique le diagramme circulaire ci-dessous. Ils représentaient l'ensemble des groupes d'âge et antécédents de travail.



La plupart des participants (70 %) ont indiqué que leur emploi ou leur carrière avait été touché par le ralentissement.

Les ingénieurs constituaient la profession la mieux représentée (29 %), suivis des technologues et techniciens/techniciennes (23 %), du secteur du soutien opérationnel et à l'exploitation (14 %), des opérations/services sur le terrain (13 %), des métiers spécialisés (8 %) et des professions des sciences de la Terre (3 %).

Parmi les 454 participants (55 %) qui ont déclaré travailler à l'heure actuelle, près de 60 % ont indiqué travailler au sein de l'industrie pétrolière et gazière. Les autres participants étaient, pour la plupart, soit sans emploi (25 %) ou des étudiants/étudiantes ou apprentis/apprenties (14 %). Le groupe restant était constitué de personnes n'appartenant pas à la population active, puisqu'elles étaient à la retraite, en congé temporaire, etc.



L'intégralité du questionnaire et un résumé des réponses de l'enquête sur l'offre de travailleurs, intitulée **Enquête sur vos expériences, plans et attentes de carrière**, sont accessibles en [annexe](#).

FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE

L'étude a confirmé les deux résultats principaux du rapport de 2017 de PetroLMI sur les perspectives du marché du travail. Tout d'abord, il est peu probable que l'industrie pétrolière et gazière embauche à nouveau tous les travailleurs concernés par les réductions d'effectifs effectuées depuis fin 2014. La seconde observation semble en contradiction avec la première. En effet, il semblerait que des difficultés d'embauche des travailleurs requis pour faire face à une reprise de l'activité se profilent dans certains secteurs de l'industrie. Des disparités sont apparentes entre les compétences que recherchent les sociétés pétrolières et gazières et celles offertes par la main-d'œuvre disponible.

Le nombre de travailleurs potentiels de l'industrie canadienne du pétrole et du gaz a diminué.

On a observé une baisse de 26 % du nombre de travailleurs qui déclaraient être sans emploi et prêts à travailler au sein de l'industrie pétrolière et gazière entre le deuxième trimestre de 2014 et le deuxième trimestre de 2017. Le nombre de travailleurs employés a lui aussi connu une baisse de 21 % sur la même période.

Bien que ce ralentissement ait eu des conséquences profondes sur les effectifs de la main-d'œuvre dans l'industrie, un déséquilibre des compétences constitue le risque le plus important à court terme pour l'industrie.

Les sociétés pétrolières et gazières connaissent des difficultés pour ramener les travailleurs vers le secteur malgré le nombre élevé de professionnels disponibles spécialisés, formés et qualifiés. Cette pénurie de personnel de terrain, de travailleurs qualifiés ou semi-qualifiés, constitue un risque pour l'ensemble de l'industrie. Ce manque de travailleurs qualifiés pour faire fonctionner le matériel pourrait entraîner une baisse de l'efficacité opérationnelle et une hausse des coûts dans l'industrie. À l'heure où l'industrie pétrolière et gazière canadienne s'efforce d'être concurrentielle sur l'échiquier mondial, et dans un contexte de baisse des prix du pétrole, il s'agit d'une source d'inquiétude croissante.

Des mesures doivent être prises pour aider les travailleurs sans emploi à effectuer une reconversion depuis les métiers spécialisés de l'industrie pétrolière et gazière, notamment les métiers de l'ingénierie, des sciences de la Terre et du soutien aux projets d'investissement et au personnel commercial, des rôles dont l'importance était autrefois essentielle aux activités associées à l'exploration et à l'expansion.

On prévoit qu'à l'avenir, les effectifs de ces postes dans l'industrie pétrolière et gazière ne reviendront pas à leurs niveaux précédents du fait d'une diminution de l'investissement et de l'activité, ainsi qu'une plus grande importance accordée au développement des bassins pétroliers et gaziers les plus productifs, et ce, au détriment de la recherche de nouvelles réserves. Des progrès au chapitre de la productivité devraient par ailleurs permettre de réduire le nombre de travailleurs nécessaires pour augmenter les productions pétrolières et gazières. Le degré d'intervention nécessaire au soutien des mesures de reconversion visant à embaucher à nouveau nombre des travailleurs de l'industrie mis à pied lors de la réduction des effectifs pourrait être bien plus élevé qu'auparavant.

Il existe un nouveau risque que sa compétitivité et sa durabilité diminuent si elle n'est pas en mesure d'attirer et de maintenir en poste les personnes les plus talentueuses. Le présent rapport explore les causes et risques, en plus d'offrir des perspectives et suggestions pour des solutions potentielles.

La compréhension des mécanismes par lesquels les transformations de l'industrie influencent les possibilités de carrière actuelles et à venir, ainsi que les débats à ce sujet, est limitée.

Les sociétés pétrolières et gazières commencent seulement à reconnaître et à évaluer les implications des progrès technologiques et autres vecteurs d'amélioration de la productivité (notamment les innovations sur le plan des procédures) sur les exigences professionnelles et vis-à-vis des compétences.

La manière dont la situation actuelle et à venir de l'industrie est traitée à l'heure actuelle provoque des incertitudes sur sa pérennité parmi les travailleurs potentiels et les nouveaux arrivants.

Une meilleure compréhension des effets des transformations structurelles de l'industrie sur les exigences professionnelles et vis-à-vis des compétences dont elle aura besoin à l'avenir, ainsi qu'une diffusion de l'information auprès des personnes en recherche d'emploi et des décideurs du marché de l'emploi sont nécessaires pour repositionner la perception qu'a le public de l'industrie.

APERÇU DES EFFECTIFS DU SECTEUR PÉTROLIER ET GAZIER CANADIEN

Le nombre de travailleurs potentiels de l'industrie pétrolière et gazière canadienne a diminué

La main-d'œuvre du secteur pétrolier et gazier est constituée de travailleurs âgés de quinze ans et plus, qui sont soit en situation d'emploi, soit sans emploi et prêts à travailler au sein de l'industrie. On a observé une baisse de 26 % du bassin de travailleurs déclarant être sans emploi et prêts à travailler entre le deuxième trimestre de 2014 et le deuxième trimestre de 2017. Le nombre de travailleurs du secteur pétrolier et gazier en situation d'emploi a aussi connu une baisse de 21 % sur la même période. Étant donné la durée et l'amplitude du ralentissement, il n'est pas étonnant que les travailleurs aient quitté l'industrie. Il convient par ailleurs de noter qu'une réduction de la main-d'œuvre ne constitue pas en soi problème pour l'industrie, puisque la mise en œuvre de technologies plus avancées et d'améliorations des procédures permet d'accroître la production avec un nombre moindre de travailleurs.

Main-d'œuvre du secteur pétrolier et gazier entre le T2 2014 et le T2 2017



Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada, présentée dans le document [Données sur l'emploi et le marché du travail du secteur pétrolier et gazier canadien pour le T2 de 2017 de PetroLMI, juillet 2017](#)

Le déséquilibre des compétences constitue le risque le plus important auquel l'industrie est exposée à court terme

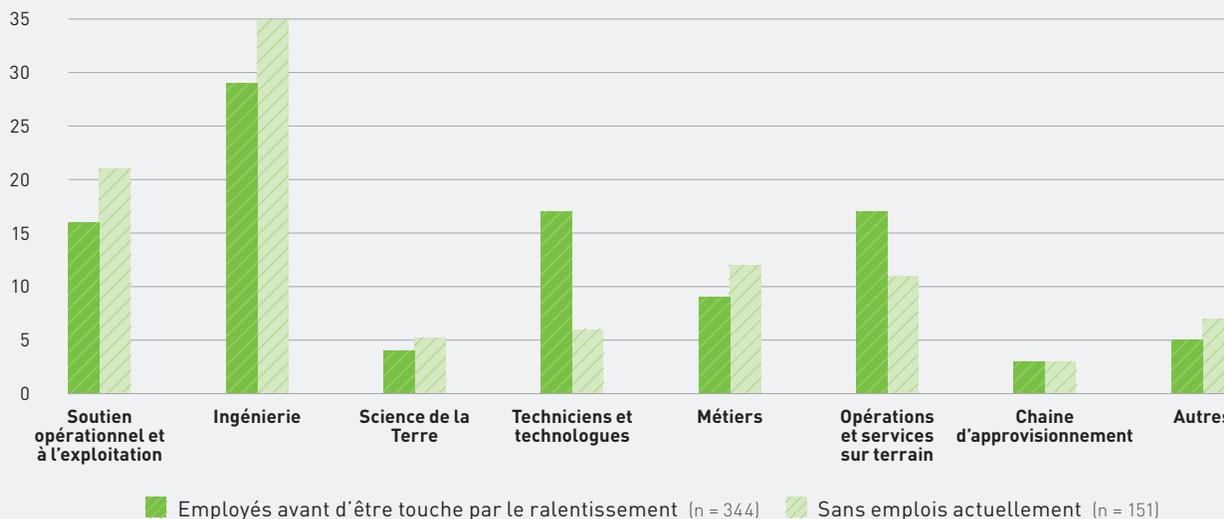
On peut constater ce point en observant les compétences des personnes sans emploi et prêtes à travailler, qui ne correspondent pas aux compétences les plus recherchées dans l'industrie pétrolière et gazière. La demande de main-d'œuvre actuelle concerne avant tout le personnel de terrain et d'autres postes qualifiés ou semi-qualifiés du secteur des services pétroliers et gaziers, notamment dans le domaine du forage et les activités associées à la complétion. En même temps, l'enquête sur l'offre de travailleurs² réalisée par PetroLMI, ainsi qu'une étude qualitative, révèle une tendance parmi les travailleurs de l'industrie actuellement sans emploi : nombre d'entre eux ont occupé des postes spécialisés dans des domaines tels que le soutien opérationnel et à l'exploitation, l'ingénierie, les sciences

de la Terre et les métiers spécialisés. Les travailleurs sans emploi ont indiqué que leurs derniers postes étaient des domaines associés à l'exploration et à la production (E et P) ou au secteur des sables bitumineux et non dans les professions recherchées à l'heure actuelle. Les consultations auprès des entreprises des secteurs de l'E et P et des sables bitumineux confirment qu'elles continuent à étudier de près chaque décision d'embauche faisant suite à un départ en retraite ou du fait du roulement, et qu'elles prévoient de poursuivre cette démarche pour l'instant.

Le diagramme à la page suivante présente les résultats de l'enquête de PetroLMI : parmi les 864 participants, le taux de chômage était plus élevé pour les personnes ayant indiqué que leur dernier emploi avant le ralentissement concernait le soutien opérationnel et à l'exploitation, l'ingénierie, les sciences de la Terre ou les métiers spécialisés.

2 L'information révélée par les résultats de l'enquête sur l'offre de travailleurs de PetroLMI est qualitative : il ne s'agit pas d'une représentation statistique des effectifs du secteur pétrolier et gazier canadien. Les réponses constituent plutôt des indications des évolutions potentielles de la main-d'œuvre, renforcées par les consultations auprès des intervenants de l'industrie et du marché du travail.

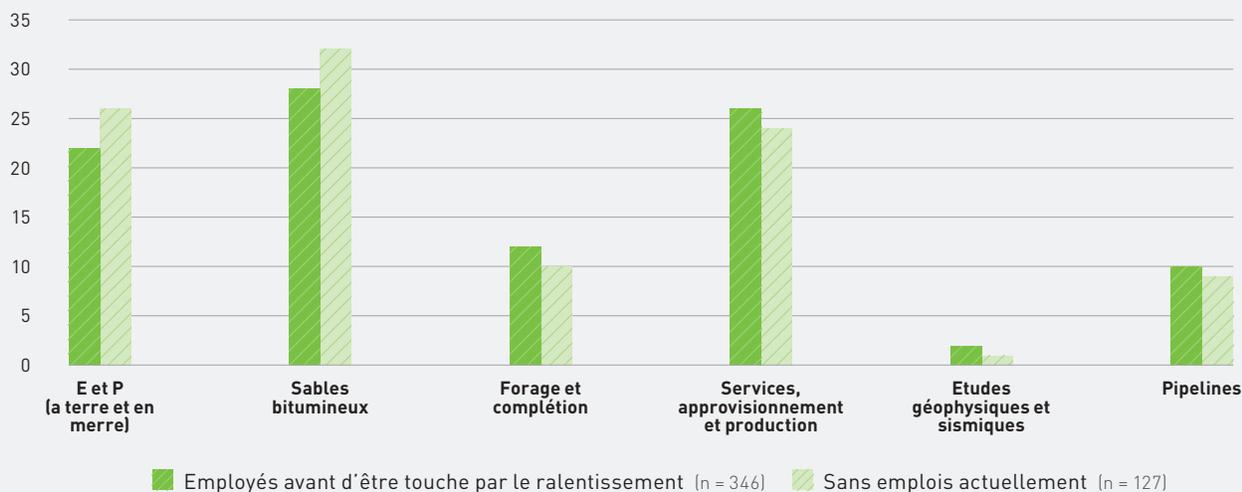
Participants à l'enquête employés dans le secteur pétrolier et gazier avant d'être touchés par le ralentissement, selon leur catégorie d'emplois



Filtré en fonction des réponses des participants ayant travaillé dans le secteur pétrolier et gazier avant d'être touchés par le ralentissement, puis filtré à nouveau pour ceux ayant indiqué être sans emploi et à la recherche d'un poste au moment de l'enquête (Q6). L'analyse comparative a été effectuée en fonction de la réponse de ces participants à la Q26 : « Dans quelle(s) catégorie(s) votre rôle/travail précédent cadrait-il? »

La part des participants toujours sans emploi au moment de l'enquête était plus élevée parmi ceux employés dans le secteur de l'exploration et de la production (E et P) (à terre et en mer) au moment du ralentissement que parmi ceux qui travaillaient dans d'autres sous-secteurs pétroliers et gaziers.

Participants à l'enquête employés dans le secteur pétrolier et gazier avant d'être touchés par le ralentissement, selon leur sous-secteur pétrolier ou gazier



Filtré en fonction des réponses des participants ayant indiqué travailler dans le secteur pétrolier et gazier avant d'être touchés par le ralentissement, puis filtré à nouveau pour ceux ayant indiqué être sans emploi et à la recherche d'un poste au moment de l'enquête (Q6). L'analyse comparative a été effectuée en fonction de la réponse de ces participants à la Q28 : « Au sein de quel secteur pétrolier et gazier travailliez-vous avant de partir à la retraite ou d'être touché par le ralentissement? »

La présente analyse confirme les résultats principaux du rapport de PetroLMI le plus récent, [Perspectives du marché du travail de 2017 à 2021 pour l'industrie pétrolière et gazière canadienne](#) : aucune reprise de l'emploi dans le secteur de l'E et P jusqu'à atteindre le niveau de 2014 n'est prévue à court terme. De plus, de nombreuses professions de ce secteur n'étant pas aisément transposables à d'autres domaines d'activité, l'apparition d'un

surplus de talent est probable. Par ailleurs, on s'attend à ce que toute augmentation des embauches dans le secteur des sables bitumineux soit compensée par la perte d'emplois associés aux immobilisations, puisque des projets de grande envergure qui étaient en construction avant le ralentissement entrent dans leur phase d'exploitation en 2017.

Les effets de la pénurie de compétences dans le secteur des services pétroliers et gaziers se font ressentir dans l'ensemble de l'industrie

Une pénurie de personnel de terrain et d'autres travailleurs qualifiés et semi-qualifiés ne constitue pas seulement un risque pour le secteur des services pétroliers et gaziers, mais aussi pour l'industrie dans son ensemble. Il s'agit des travailleurs présents sur le terrain, au plus près de la production. Avant la fin de 2014, quand les prix du pétrole et les marges de profits étaient plus élevés, les sociétés pétrolières et gazières étaient en mesure d'attirer des travailleurs des quatre coins du pays en offrant des ententes de quarts permutants bien rémunérées et une prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement.

Selon les données les plus récentes, en 2012, l'industrie pétrolière et gazière en Alberta a employé plus de 14 500 travailleurs provenant de l'extérieur de la province.³

Dans un contexte de reprise de l'activité de l'industrie, plus de 80 % des employeurs du secteur pétrolier et gazier ayant répondu à l'enquête ont affirmé qu'ils concentreront leurs efforts d'embauche sur l'offre de main-d'œuvre locale et régionale, dans un souci de gestion et de réduction des coûts du travail, ce qui reste une priorité. Les effectifs permutants sont dispendieux et, dans le contexte actuel, la faisabilité de cette stratégie de gestion des talents est moindre.

Ces difficultés pour attirer et retenir le personnel recherché pour les services pétroliers et gaziers entraînent une baisse du niveau d'expérience sur le terrain et un manque d'équipes prêtes à déployer le matériel nécessaire et à effectuer les services requis par les entreprises clientes. L'industrie pourrait connaître une baisse de son efficacité opérationnelle et une hausse de ses coûts. À l'heure où l'industrie pétrolière et gazière canadienne est en compétition sur le marché mondial et dans un contexte de baisse des prix du pétrole, il s'agit d'une source d'inquiétude croissante.

« La récente hausse de l'activité est un signe positif pour l'industrie; un manque de travailleurs qualifiés commence toutefois à limiter la capacité de l'industrie à gérer cette hausse. »

— High Arctic Energy Services Inc.
Communiqué de presse du deuxième trimestre de 2017

« Nos clients souhaitent que nous acceptions une charge de travail plus élevée. Bien que nous disposions du matériel nécessaire à cette hausse, nous sommes limités par notre capacité à fournir la main-d'œuvre dont nous avons besoin. »

— Todd den Engelsen
Président, Trojan Safety

PLUS DE

80 %

des employeurs du secteur pétrolier et gazier ayant répondu à l'enquête ont affirmé qu'ils concentreront leurs efforts d'embauche sur l'offre de **main-d'œuvre locale et régionale**

³ Employés interprovinciaux en Alberta : profil industriel par grande région d'origine. Gouvernement de l'Alberta, conseil du trésor et des finances, bureau des statistiques et de l'information, 28 mars 2017.

Où sont partis les travailleurs des secteurs pétroliers et gaziers?

Au cours de la période qui a vu une baisse de 21 % des effectifs de l'industrie pétrolière et gazière canadienne, les effectifs globaux de la main-d'œuvre canadienne ont augmenté de 6 % (en excluant le secteur pétrolier et gazier).

Le ralentissement durable qu'a connu l'industrie pétrolière et gazière a forcé de nombreux travailleurs à quitter l'industrie pour se chercher un autre emploi.

Parmi les 366 participants ayant déclaré que leur emploi avait été touché de façon directe par le ralentissement du secteur pétrolier et gazier, 20 % ont indiqué avoir quitté cette industrie pour travailler ailleurs. Au total, 40 % travaillent toujours dans le secteur et 40 % sont toujours à la recherche d'un emploi.

Une analyse des données laisse entendre que les travailleurs du secteur pétrolier et gazier qui se sont reconvertis en dehors de l'industrie travaillent maintenant dans de

nombreux domaines d'activité. La moitié des personnes qui ont quitté le secteur depuis le ralentissement travaillent dans la construction, le transport ou pour des organismes gouvernementaux. Certains participants ont précisé qu'ils avaient dû accepter des « emplois de survie ».

De nombreuses sociétés pétrolières et gazières qui embauchent en ce moment constatent que les anciens travailleurs qui ont trouvé un emploi hors de l'industrie ne souhaitent pas y revenir. Les entreprises à la recherche de main-d'œuvre rapportent, de manière anecdotique, que bien ces personnes aient souvent dû modifier leur style de vie pour s'adapter à une rémunération moindre, elles considèrent que leur situation professionnelle actuelle leur offre plus de stabilité, ainsi que la possibilité de travailler plus près de chez eux. Ce groupe est vraisemblablement constitué

de travailleurs dont les compétences et les expériences sont facilement transposables à d'autres secteurs.

Toutefois, une occasion demeure de convaincre certains travailleurs de revenir parmi ceux qui ont accepté des emplois hors du secteur pétrolier et gazier et peuvent ne pas avoir besoin de suivre une longue formation, étant donné le caractère semi-qualifié ou non qualifié de leur travail. Les données du présent rapport présentant une estimation des effectifs de l'industrie pétrolière et gazière, en comptabilisant les personnes employées et sans emploi, ne tiennent pas compte des travailleurs qui ont un emploi dans d'autres secteurs. Les réponses de l'enquête sur l'offre de travailleurs semblent indiquer que les secteurs de la construction et des transports pourraient se révéler être une source de main-d'œuvre pour les sociétés pétrolières et gazières.

Transformation de la population active T2 2014 et T2 2017

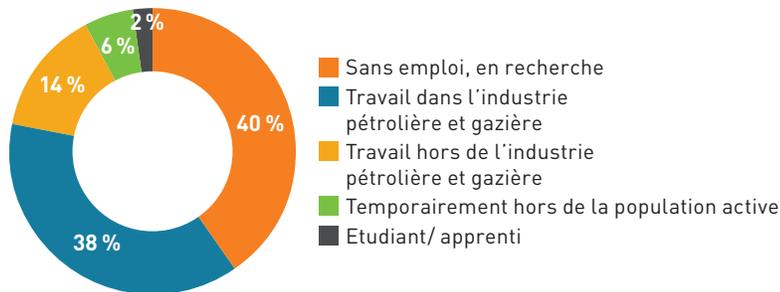
Population active canadienne
(sauf pétrole et gaz)
19 791 500 au T2 2017



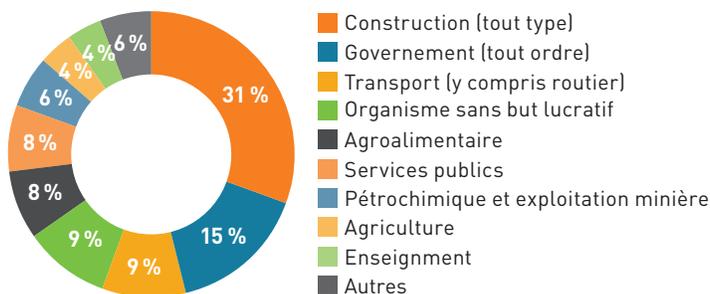
Main-d'œuvre de l'industrie
pétrolière et gazière
181 800 au T2 2017

Source : Enquête de Statistique Canada sur la population active, données non désaisonnalisées. Personnes employées + personnes sans emploi = population active.

Situation d'emploi actuelle après avoir été touchés par le ralentissement (n = 389)



Touchés par le ralentissement et travaillant actuellement hors de l'industrie pétrolière et gazière (n = 52)



Des mesures doivent être prises pour aider les travailleurs sans emploi spécialisés dans les professions du pétrole et du gaz à se reconvertir

Les travailleurs des professions du pétrole et du gaz, hautement qualifiés, éduqués et forts d'une expérience solide, qui pourtant restent sans emploi, sont conscients des obstacles à l'emploi conséquents auxquels ils sont confrontés. Il s'agit des personnes sans emploi qui ont le plus besoin de mesures pour pouvoir se reconvertir, et soit entamer une nouvelle carrière ou trouver de nouvelles façons d'exercer leur profession. Plus des trois quarts (76 %) des travailleurs sans emploi du secteur pétrolier et gazier qui ont répondu à l'enquête ont indiqué que « le niveau de concurrence trop élevé pour un trop petit nombre de postes » constituait un obstacle dans leur recherche d'emploi et 36 % considéraient être surqualifiés pour les postes disponibles.

La majorité des travailleurs du secteur pétrolier et gazier sans emploi (74 %) a exprimé sa préférence pour la recherche

d'un emploi à plein temps. Par ailleurs, 70 % d'entre eux ont déclaré rechercher du travail « dans n'importe quel secteur ». Ils n'étaient que 27 % à se concentrer uniquement sur l'industrie pétrolière et gazière. Les autres (3 %) concentraient leur recherche hors de l'industrie pétrolière et gazière.

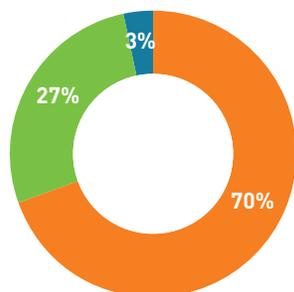
Étant donné le caractère spécialisé de l'expérience de nombreux travailleurs sans emploi du secteur pétrolier et gazier et les limitations des possibilités d'emploi à plein temps au sein de l'industrie, il peut être difficile d'envisager une transition dans un autre domaine d'activité. En général, ces travailleurs appartiennent à un groupe d'âge supérieur et sont sans emploi depuis plus d'un an, parfois plus de deux ans. La reconversion de ces travailleurs nécessitera un degré d'aide important pour qu'ils puissent diversifier leurs compétences. De nouvelles formations seront probablement nécessaires.

« Des mesures sont nécessaires afin de créer un marché pour les travailleurs du secteur pétrolier et gazier dans d'autres industries et d'éliminer les obstacles à la reconversion entre les secteurs. On doit pouvoir expliquer la raison pour laquelle une entreprise devrait embaucher un géologue. »

— Jackie Rafter
Fondatrice, présidente et chef de l'exploitation, Higher Landing Inc.

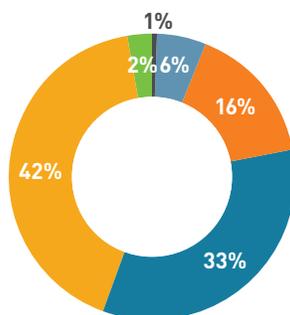
TRAVAILLEURS SANS EMPLOI DU SECTEUR PÉTROLIER ET GAZIER

Domaine de la recherche d'emploi (n = 151)



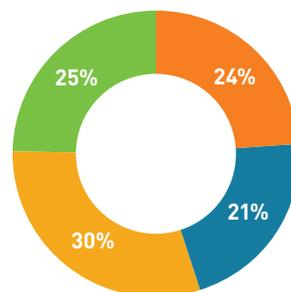
■ N'importe quelle industrie
■ Industrie pétrolière et gazière uniquement
■ Hors de l'industrie pétrolière et gazière

Groupe d'âge (n = 158)



■ 17 à 24 ans
■ 25 à 34 ans
■ 35 à 44 ans
■ 45 à 54 ans
■ 55 à 64 ans
■ 65 ans et plus

Durée d'emploi (n = 146)



■ Moins de 6 mois
■ 6 à 12 mois
■ plus d'un an
■ plus de 2 ans

La promotion de la valeur et des contributions potentielles de ces travailleurs auprès d'autres secteurs nécessitera aussi des efforts. Plus de 34 % des participants à l'enquête pensent que les autres secteurs ne sont pas disposés à envisager la possibilité d'embaucher des travailleurs qui, jusqu'à tout récemment, étaient des employés de l'industrie pétrolière et gazière. Bien que ce processus de reconversion soit difficile, une fois accompli, il est peu probable que les travailleurs concernés retournent vers leur ancien secteur d'activité si l'occasion se présente. Les raisons citées par les personnes interrogées comprennent la spécialisation de leurs compétences dans les professions du pétrole et du gaz, qui seront dépassées, ainsi que l'importance

des efforts fournis pour se reconvertir dans un nouveau secteur et commencer une nouvelle carrière. Ensemble, ces facteurs réduisent la probabilité d'un retour vers une industrie qui s'est révélée si dommageable pour leur carrière.

Une autre possibilité pour les travailleurs suffisamment qualifiés dans un domaine d'activité spécialisé du pétrole et du gaz est de rester dans l'industrie, mais de travailler différemment. Environ 53 % des travailleurs sans emploi du secteur pétrolier et gazier déclarent être prêts à envisager un emploi temporaire ou un poste d'agent contractuel pour rester dans l'industrie.

La compréhension des mécanismes par lesquels les transformations de l'industrie influencent les possibilités de carrière actuelles et à venir, ainsi que les débats à ce sujet, est limitée.

Des prix bas du pétrole pendant une longue période et la mise en œuvre de nouvelles technologies qui ont permis à l'industrie d'exploiter des gisements de pétrole et de gaz auparavant inaccessibles ont bouleversé l'équilibre entre l'offre et la demande du marché du travail.

L'industrie pétrolière et gazière se concentre désormais sur le développement exclusif des zones de ressources les plus rentables et sur une gestion stricte des coûts, y compris ceux associés au travail et aux prestations de services. Pour soutenir ces priorités, l'industrie a procédé à une transformation, notamment en mettant en œuvre des améliorations de la technologie et des procédures et également, dans une plus grande mesure, en réduisant ses effectifs.

Les représentants des sociétés pétrolières et gazières interrogés confirment qu'ils commencent seulement à reconnaître et à évaluer les implications des progrès technologiques et des vecteurs d'amélioration de la productivité (notamment les innovations sur le plan des procédures) sur les exigences professionnelles et vis-à-vis des compétences. On prévoit notamment :

- une priorité accordée de façon durable au développement des technologies et des pratiques permettant d'améliorer le rendement, y compris des innovations en matière de forage et d'extraction, d'automatisation, de surveillance à distance des systèmes d'acquisition et de contrôle de données (SCADA), l'augmentation de la fréquence d'utilisation des systèmes de contrôle à distance, l'analyse et les technologies de l'information et les améliorations aux méthodes d'entretien préventif et de fiabilité des activités.⁴
- une amélioration de la productivité des personnes hautement qualifiées. Les sous-secteurs des sables bitumineux et de l'E et P auront besoin d'une main-d'œuvre technique et scientifique hautement qualifiée pour permettre des innovations au chapitre des technologies et des procédures.⁵ Il s'agira là d'un défi pour l'industrie; la mise en œuvre de mesures d'amélioration de la productivité au sein d'une main-d'œuvre hautement qualifiée constitue un processus très différent de l'amélioration de la productivité d'une main-d'œuvre peu qualifiée, généralement atteinte grâce à une mécanisation du travail.

- de nouveaux règlements, notamment en ce qui concerne la réduction des émissions de méthane et l'amélioration des exigences pour les interventions d'urgence pour les pipelines.
- des innovations visant la conversion des risques environnementaux de l'industrie en atouts au sein d'une économie à faibles émissions de carbone, notamment en matière de captage et de stockage du carbone.
- un financement pour les puits orphelins qui contribuera au nettoyage des inventaires des puits abandonnés et à la stabilisation des niveaux d'activité pour certains services pétroliers et gaziers en Alberta.

Du fait des changements entrepris par l'industrie canadienne pour améliorer son efficacité et sa compétitivité, on prévoit une augmentation progressive du nombre de professions et de compétences qui seront nécessaires à une préparation, une installation, une utilisation et un entretien efficaces des nouvelles technologies. Ces professions et ces compétences n'ont pas été définies, quantifiées, ni promues de manière adéquate. Ainsi, les personnes en recherche d'emploi et les décideurs du marché du travail ont été amenés à regrouper l'information sur les carrières de « nouvelle génération » par eux mêmes.

Les sources de talents de l'industrie, y compris les travailleurs qui sont actuellement des employés dans le secteur pétrolier et gazier, mettent en question la pérennité d'une carrière dans cette industrie

Bien que l'industrie pétrolière et gazière continue à attirer de nombreux travailleurs, on craint de plus en plus que la perception actuelle des difficultés en matière de compétitivité qui se profilent pour le secteur, la détérioration du climat d'investissement et la possibilité de l'utilisation de la technologie pour automatiser le fonctionnement, en limitant l'intervention humaine, ne poussent nombre d'entre eux à douter de la viabilité d'une carrière dans ce secteur.

« Tout le monde ne parle pas de « pétrole intelligent » de la même manière, et des écarts demeurent dans les conversations entre les ingénieurs du secteur pétrolier et gazier et les entreprises spécialisées dans la technologie. »

— Bill Whitelaw

Président et chef de l'exploitation, JWN

4 Productivité de la main-d'œuvre de PetroLMI au sein de l'industrie pétrolière et gazière canadienne : discussion sur les tendances historiques et les conséquences à venir. Septembre 2017

5 Productivité de la main-d'œuvre de PetroLMI au sein de l'industrie pétrolière et gazière canadienne : discussion sur les tendances historiques et les conséquences à venir. Septembre 2017

Environ 7 % des participants à l'enquête sur l'offre de travailleurs touchés par le ralentissement ont précisé qu'un emploi dans l'industrie pétrolière et gazière ne les intéresse plus et qu'ils n'envisageaient plus de chercher du travail dans le secteur. Un pourcentage bien supérieur (43 %) des participants a exprimé des doutes sur la pérennité d'une carrière dans l'industrie pétrolière et gazière. Des consultations avec des spécialistes de la reconversion et leurs clients, mis à pied dans le secteur pétrolier et gazier, ont permis d'établir qu'ils cherchaient en grande partie à se reconvertir dans d'autres secteurs. Cette incertitude était claire dans l'ensemble des groupes d'âge.

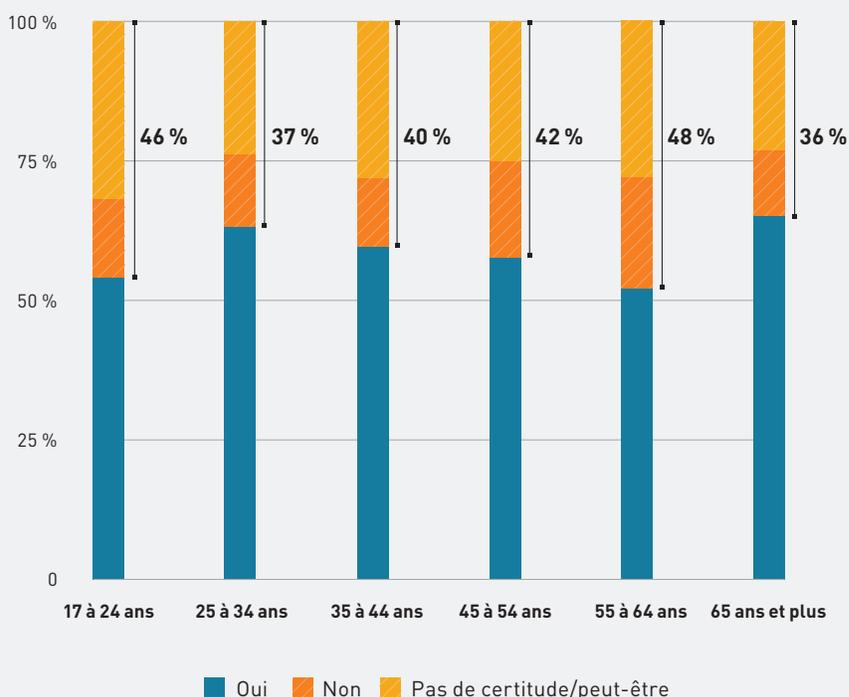
ENVIRON

7 %

des participants à l'enquête ont précisé que du fait du ralentissement, un emploi dans l'industrie du pétrole et du gaz **ne les intéresse plus et qu'ils n'envisageaient plus de chercher du travail dans le secteur.**

Bien que nombre de participants employés actuellement dans l'industrie aient précisé que leur carrière dans le secteur leur plaisait toujours, nombre d'entre eux doutaient de leur capacité à continuer leur carrière dans ce domaine. Parmi eux, environ 45 % ont déclaré qu'ils pensaient courir le risque d'être mis à pied et 35 % ne savaient pas s'ils continueraient de travailler au sein de l'industrie. L'instabilité et l'incertitude constituaient les craintes

« Percevez-vous l'industrie pétrolière et gazière comme un choix de carrière valable? » (n = 832)

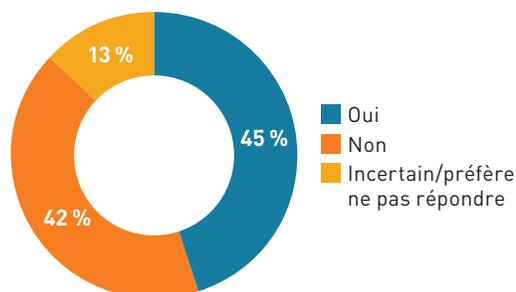


les plus souvent citées comme raisons principales d'une réflexion pour un départ de l'industrie. Parmi les travailleurs indiquant qu'ils avaient l'intention de rester dans l'industrie, la raison la plus souvent citée était la proximité de la retraite.

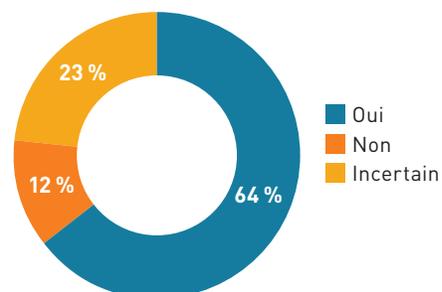
Tout comme d'autres industries, l'industrie pétrolière et gazière compte sur ses employés pour jouer le rôle d'ambassadeurs et attirer la prochaine

génération de talents. Une part importante des participants à l'enquête, qui font partie de la main-d'œuvre du secteur, a exprimé des doutes quant à la viabilité à long terme d'une éventuelle carrière au sein de l'industrie. On peut conclure de cette observation que les meilleurs promoteurs de l'industrie risquent fort de ne pas encourager d'éventuels candidats à une carrière dans l'industrie.

« Croyez-vous que votre poste (pétrole et gaz) est menacé? » (n = 258)



« Avez-vous l'intention de rester au sein de l'industrie pétrolière et gazière? » (n = 254)

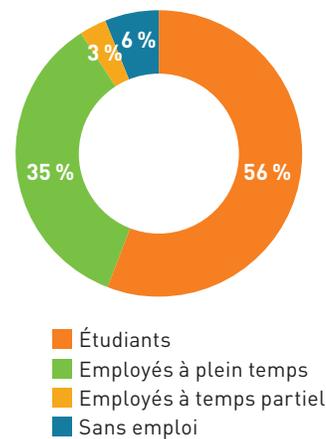


Les jeunes qui débutent dans le secteur doutent de la viabilité d'une carrière à long terme dans l'industrie pétrolière et gazière

Parmi les 178 participants à l'enquête âgés de 17 ans à 24 ans, 35 % travaillaient à temps plein. Dans ce groupe, 60 % travaillaient dans l'industrie pétrolière et gazière. La plupart des participants issus de l'industrie pétrolière et gazière définissaient leur activité comme appartenant au domaine de l'ingénierie (59 %), suivi par le soutien opérationnel et à l'exploitation (17 %), les postes de technologues et techniciens/techniciennes (17 %), les opérations et services sur le terrain (2 %) et les sciences de la Terre (2 %).

Les opinions des participants issus de ce groupe d'âge concernant la viabilité d'une carrière dans l'industrie pétrolière et gazière étaient semblables, peu importe le domaine d'activité. Environ 55 % des participants considéraient qu'une carrière au sein de l'industrie constituait un choix viable avec des possibilités d'évolution. Cette conviction est fondée en grande partie sur la perception d'une nécessité à long terme d'avoir recours à des combustibles fossiles et sur une confiance dans la capacité de l'industrie à innover pour franchir d'éventuels obstacles. Toutefois, les 45 % restants ont exprimé des doutes quant à la viabilité de l'industrie pétrolière et gazière, notamment du fait de l'instabilité des prix du pétrole et d'une transition soutenue vers les énergies renouvelables.

Situation d'emploi actuelle des participants à l'enquête âgés de 17 à 24 ans (n = 178)



Les carrières de l'industrie pétrolière et gazière vont-elles attirer les nouveaux membres de la population active?

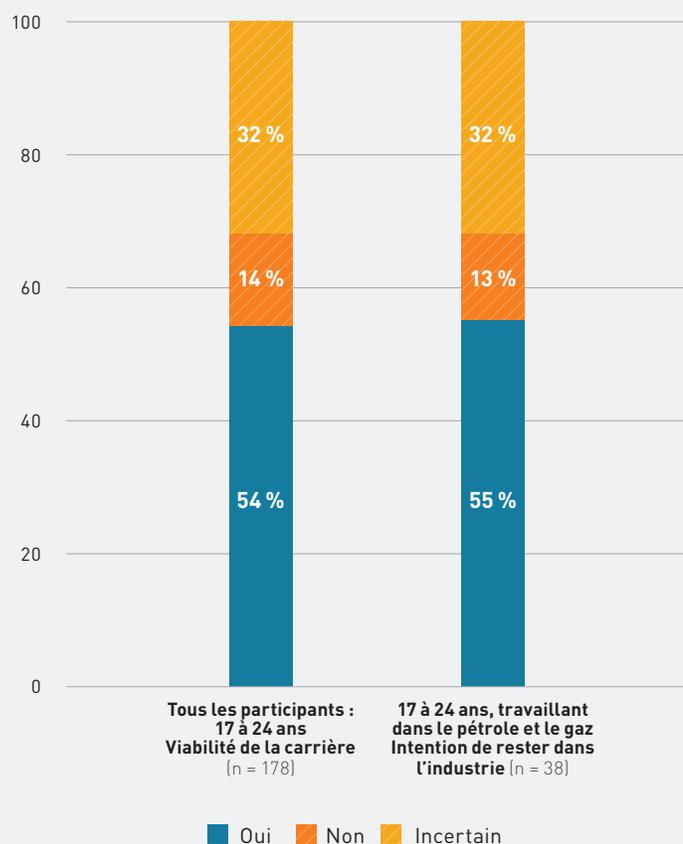
Une étude récente menée par Ernst & Young (EY) a donné un aperçu intéressant de la perception qu'ont les jeunes, dans une grande envergure, de l'industrie pétrolière et gazière.

L'étude menée en 2017 par EY et résumée dans [un article récent de CNN](#) a interrogé 1 200 jeunes Étatsuniennes et Étatsuniens âgés de 16 à 35 ans. Elle a établi que 62 % des moins de 20 ans affirmaient considérer que la perspective d'une carrière au sein de l'industrie pétrolière et gazière était peu attrayante ou absolument pas attrayante. Les deux tiers des personnes interrogées considéraient que la perspective d'un emploi dans le secteur des énergies vertes était attrayante.

L'étude a par ailleurs révélé un écart important entre les sexes, les jeunes hommes étant plus nombreux que les jeunes femmes à être attirés par une carrière au sein de l'industrie pétrolière et gazière (54 % et 24 % respectivement).

Les résultats de l'étude d'EY laissent entendre que les défis associés à l'environnement, ainsi que la tendance de l'industrie à connaître des périodes de prospérité suivies de déclin brusques, ont engendré une image négative de l'industrie ce qui rend sa tâche d'autant plus difficile pour attirer les talents à l'avenir.

Viabilité d'une carrière et intention de rester au sein de l'industrie pétrolière et gazière : travailleurs de 17 à 24 ans

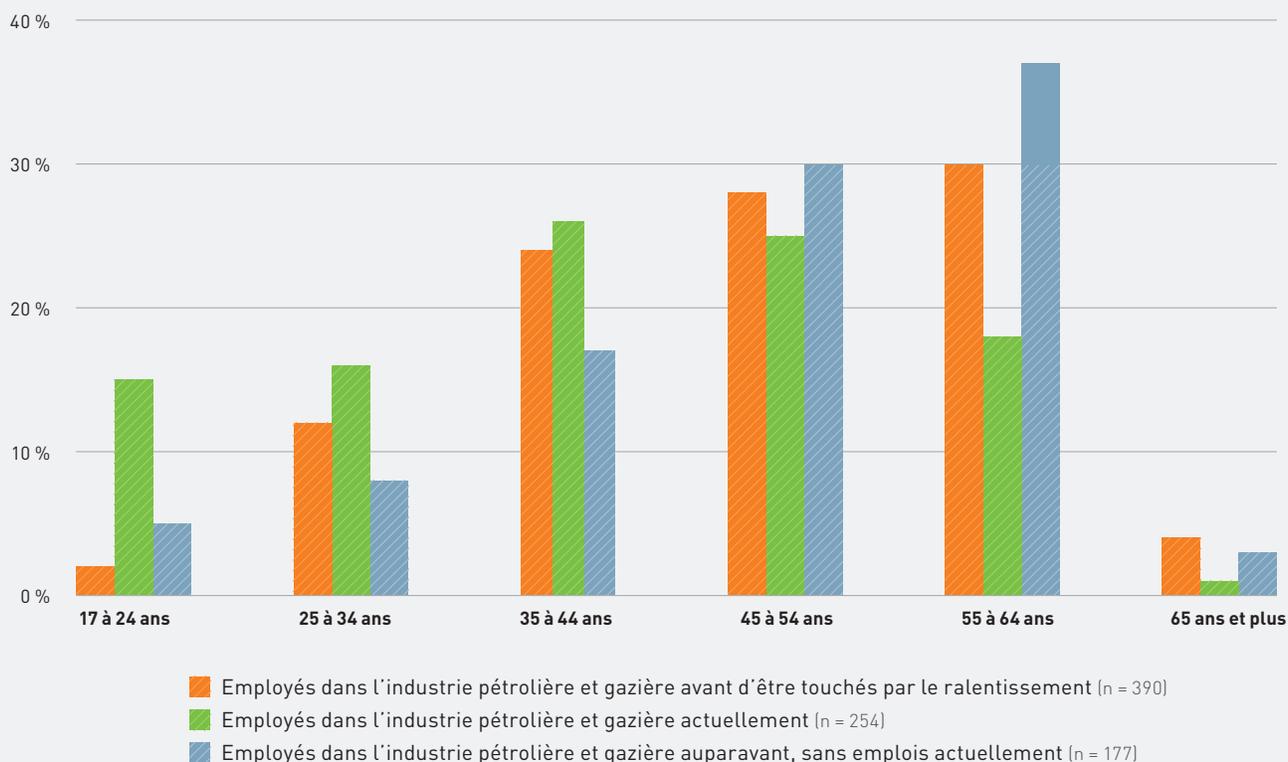


Malgré un degré d'incertitude considérable parmi les jeunes quant à la viabilité de l'industrie pétrolière et gazière, certains éléments laissent entendre que ce groupe d'âge pourrait avoir mieux tenu le coup face au ralentissement que leurs aînés. Les facteurs pouvant contribuer à leur succès relatif pourraient être associés à la demande dans le secteur des services pétroliers et gaziers, qui offre plus de possibilités professionnelles pour ce groupe d'âge, et au fait que tous les secteurs de l'industrie tiennent à maintenir la porte ouverte aux nouveaux talents en embauchant les jeunes diplômés au moyen de stages ou de postes de premier échelon. Bien que l'investissement pour ce bassin de talents ait diminué, de nombreuses entreprises restent totalement engagées dans cette stratégie de recrutement.

« Nos cadres supérieurs poursuivent leur travail visant à attirer les nouveaux talents dès que possible. C'est la raison pour laquelle nous sommes tellement attachés à nos programmes de stages d'été et pour nouveaux diplômés. »

— Kimberly Border
Gestionnaire, développement, Encana

Situation d'emploi dans l'industrie pétrolière et gazière par groupe d'âge



Risque pour l'accès aux ingénieurs nouvellement diplômés

L'ingénierie constituait l'unique domaine dans lequel certains des participants à l'enquête étaient des étudiants, et ce, dans le but d'offrir une perspective particulière. La principale inquiétude exprimée par les étudiants en génie était la possibilité de trouver un emploi dans leur domaine de spécialité une fois leurs études achevées.

À la question de savoir ce qu'ils feraient s'il leur était impossible de trouver du travail dans leur domaine, la plupart d'entre eux semblaient motivés à rester dans le génie, soit en poursuivant leur formation, soit en déménageant pour le travail.

L'enquête a révélé un risque pour l'industrie pétrolière et gazière : 35 % des étudiants en génie qui ont participé à l'enquête ont indiqué qu'ils ne prévoyaient plus de travailler dans le secteur pétrolier et gazier et qu'une carrière dans ce domaine ne les intéressait plus du fait de leur expérience lors du ralentissement. Les consultations auprès des établissements postsecondaires ont révélé que les étudiants en génie démontrent un intérêt dans les professions des secteurs biomédical, des énergies renouvelables, de l'eau, des services publics et du développement de la technologie.

Une pénurie de perspectives professionnelles pour les ingénieurs nouvellement diplômés représente un risque important pour l'industrie pétrolière et gazière puisqu'ils jouent un rôle clé dans le développement des talents techniques et la planification de la relève.

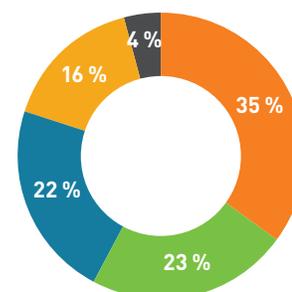
Certains établissements postsecondaires s'éloignent des programmes visant en particulier les professions du secteur pétrolier

Les établissements d'études postsecondaires ont commencé à rechercher de nouvelles manières d'offrir à leurs étudiants des compétences transposables dans des secteurs industriels plus vastes plutôt que des programmes visant en particulier les professions du secteur pétrolier. Les consultations auprès des représentants d'établissements postsecondaires ont indiqué qu'ils élaboraient plus de programmes intégrés et qu'ils multipliaient les programmes concernant les affaires en raison des transformations de la demande. On peut citer les exemples suivants : des programmes portant sur l'ensemble de l'industrie de l'énergie, les énergies renouvelables comme les énergies non renouvelables; l'association des TI et de l'instrumentation; la construction de laboratoires interdisciplinaires connectés; l'introduction de programmes de mécatronique associant ingénieries électronique et mécanique; l'ajout de cours répondant aux tendances à la numérisation; ainsi que l'offre de cours plus divers sur la gestion des affaires et la gestion de projets pour contribuer à améliorer l'employabilité des étudiants.

La concurrence la plus intense pour les ingénieurs nouvellement diplômés ayant suivi une formation intégrée à laquelle l'industrie pétrolière et gazière sera soumise pourrait finalement venir d'autres industries, ces jeunes diplômés disposant d'une vaste gamme d'options.

Etudiants en génie: que ferez-vous s'il vous est impossible de trouver du travail dans votre domaine?

(n = 107)



- Poursuivre ses études
- Changer de région
- Accepter n'importe quel travail
- Incertain
- Autres

LES ARGUMENTS POUR UN PASSAGE À L'ACTION

Il existe des risques pour la robustesse de la main-d'œuvre de l'industrie pétrolière et gazière canadienne, entre autres difficultés en la matière, au moment où les employeurs procèdent à des restructurations en réponse au ralentissement.

Aucune des sources habituelles de talents de l'industrie n'est exempte de doute quant à la pérennité sur le long terme d'une carrière dans le secteur pétrolier et gazier. Les nouveaux diplômés, les travailleurs expérimentés et sans emploi et même les employés actuels de l'industrie pétrolière et gazière sont méfiants à ce sujet.

Un sujet d'inquiétude tout aussi grave concerne les personnes intéressées par une carrière dans l'industrie qui ne sont pas conscientes de ce qu'il faut pour réussir. Les consultations auprès des intervenants de l'industrie confirment que le processus de définition des professions et des compétences nécessaires à la mise en œuvre des améliorations des procédures et des solutions technologiques en cours ou envisagées n'en est qu'à ses débuts.

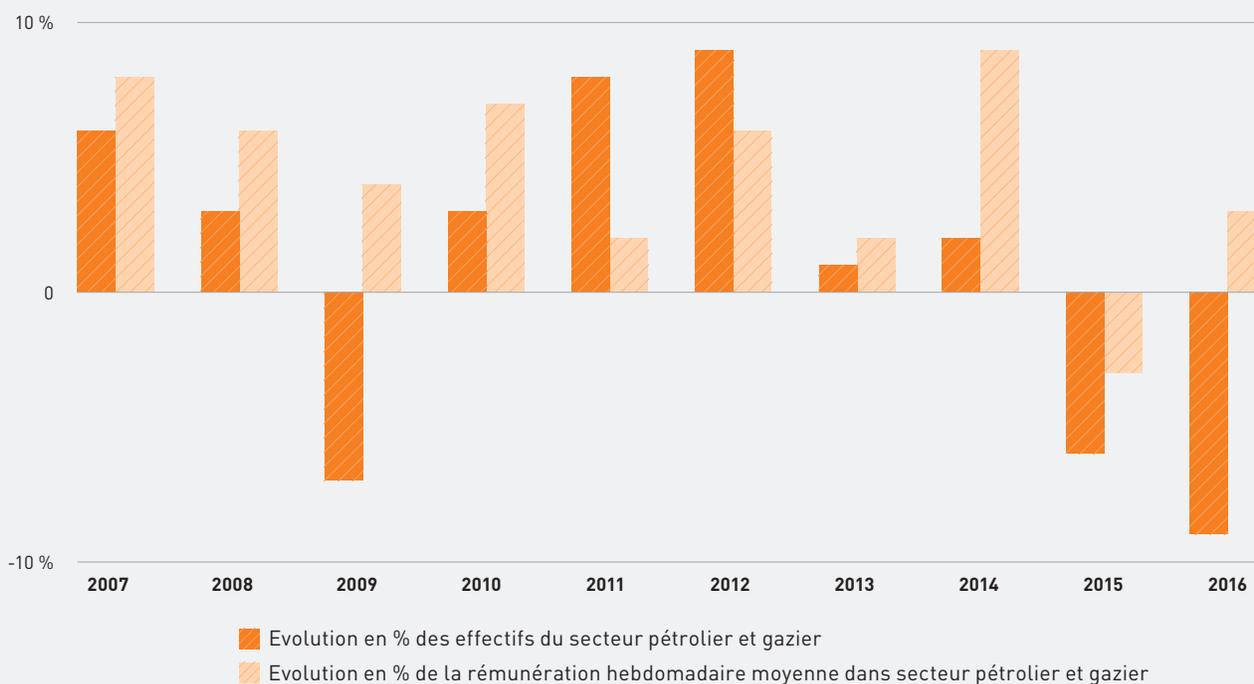
La question de la capacité de l'industrie à attirer la main-d'œuvre nécessaire et à maintenir en poste les travailleurs dont elle dispose constitue un risque sérieux et concret.

L'industrie continuant à se concentrer sur la gestion à long terme de prix du pétrole bas, elle portera une plus grande attention à l'élaboration des zones de ressources les plus rentables et à une gestion étroite des coûts. Historiquement, l'industrie pétrolière et gazière s'est appuyée en grande partie sur la rémunération pour attirer et retenir la main-d'œuvre. Le diagramme ci-dessous présente les évolutions du salaire hebdomadaire moyen des travailleurs de l'industrie, qui a poursuivi sa hausse en 2008-2009 malgré le ralentissement de l'activité et les pertes de postes.

Le salaire hebdomadaire moyen des travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière a diminué en 2015, lors du ralentissement suivant, mais a augmenté en 2016, tandis que le niveau d'emploi poursuivait son déclin. Les économies réalisées par les entreprises en 2016 semblent découler en grande partie du nombre de mises à pied et pas nécessairement de la gestion de la rémunération des personnes toujours employées dans l'industrie.

La rémunération ne constitue qu'un des facteurs que les talents actuels prennent en compte au moment de prendre des décisions vis-à-vis de leur carrière. L'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, les perspectives d'évolution et la sécurité de l'emploi représentent également des éléments importants pour les participants à l'enquête. Il s'agit d'un changement important par rapport aux années précédentes.

Évolution des effectifs du secteur pétrolier et gazier par rapport à la rémunération hebdomadaire moyenne de ses travailleurs



Source : Statistique Canada, CANSIM 282-0008 et 281-0024

Possibilités d'action

Entre 2012 et 2014, lorsque le marché du travail se resserrait pendant une période de forte activité, les sociétés pétrolières et gazières bénéficiaient concrètement de leur collaboration avec les établissements postsecondaires, les groupes d'intervenants du marché du travail, les associations industrielles, les gouvernements et entre elles dans la recherche de solutions aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

Aujourd'hui, avec le retour des investissements de l'industrie et la reprise progressive de son activité, le besoin d'une attitude proactive et d'une collaboration se fait à nouveau sentir du fait de la perspective d'une concurrence pour les meilleurs talents. On propose les mesures suivantes :

- L'occasion est idéale pour un retour aux efforts de collaboration d'autrefois pour parer aux difficultés associées à la main-d'œuvre avant qu'elles ne nuisent à la pérennité et à la compétitivité de l'industrie.
- Recadrer les carrières et la demande professionnelle. Décrire et définir les professions actuelles du secteur pétrolier et gazier, du point de vue qualitatif comme quantitatif.
 - Illustrer la réalité des carrières de « nouvelle génération » en mettant en avant les aspects environnementaux, sécuritaires et techniques, ainsi que, au sens plus large, les besoins en compétences « importantes pour la stratégie des affaires ».
 - Déterminer les exigences de la demande de main-d'œuvre en améliorant l'accès à l'information sur le marché de l'emploi.
- Poursuivre les efforts de mesure et de compréhension des effectifs et de la nature de la main d'œuvre disponible pour l'industrie pétrolière et gazière.
- Intensifier la communication sur la manière dont les améliorations de la technologie et des procédures façonnent les exigences à venir en matière de compétences, et sur ce que ce point signifie vis-à-vis de l'attrait des carrières dans l'industrie.
- Présenter la proposition de valeur de l'industrie d'une manière qui satisfait le mieux aux attentes des travailleurs potentiels en matière de conciliation travail-vie, d'évolution de carrière et de sécurité d'emploi.
- Passer de la représentation d'une industrie marquée par le manque de stabilité et de compétitivité à celle d'une industrie solide et évoluant avec son époque.
- Renforcer la capacité des réserves locales de talents dans les domaines d'exploitation du pétrole et du gaz et offrir un chemin de retour vers le secteur.
- Fournir des renseignements sur les certificats de formation et les aptitudes et compétences requises pour les emplois de premier échelon à intermédiaires.
- Lancer de grandes initiatives de reconversion professionnelle et sectorielle pour les travailleurs hautement qualifiés du secteur pétrolier et gazier dont les emplois ont peu de chances de revenir au sein de l'industrie.

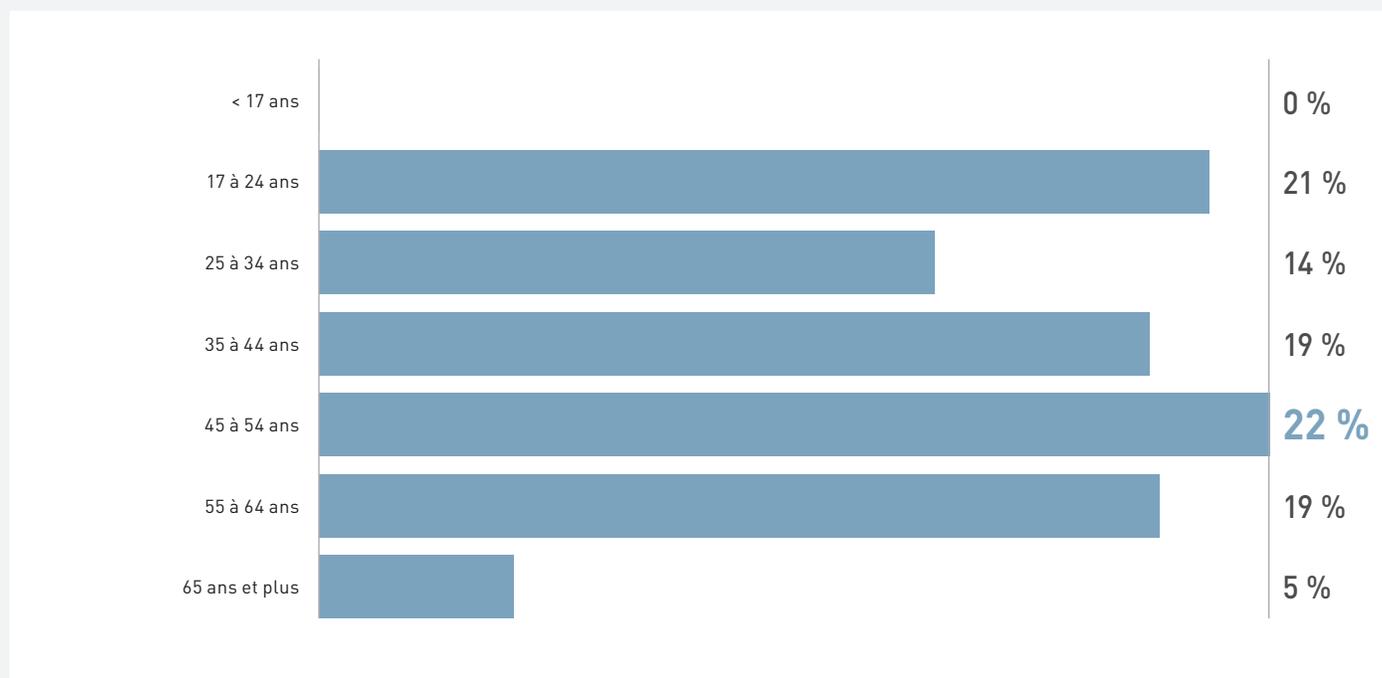


ANNEXE : ENQUÊTE SUR VOS EXPÉRIENCES, PLANS ET ATTENTES DE CARRIÈRE

Vous trouverez ci-dessous les questions et réponses de l'enquête sur l'offre de travailleurs réalisée sur six semaines, du 26 mai au 5 juillet 2017. Il y a eu 864 répondants; toutefois, certaines questions n'étaient pas obligatoires ou on ne les a pas toutes posées à l'ensemble des participants à l'enquête. De plus, certaines questions étaient ouvertes, donc les réponses ont été regroupées de manière appropriée. En outre, les questions non statistiquement valides en raison du faible nombre de réponses ont été écartées du résumé ci-dessous. Les pourcentages fournis peuvent ne pas donner 100 % puisqu'ils ont été arrondis.

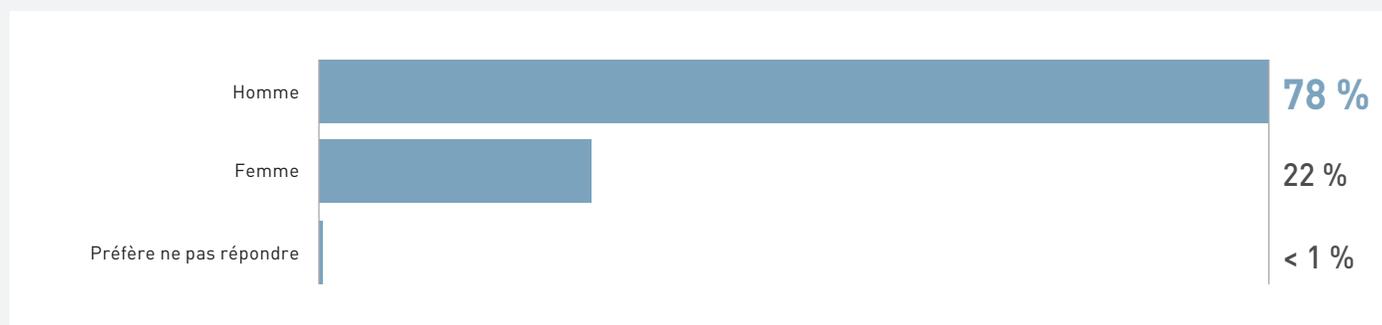
Q1

Quel est votre âge? Veuillez choisir votre groupe d'âge. (n = 864)



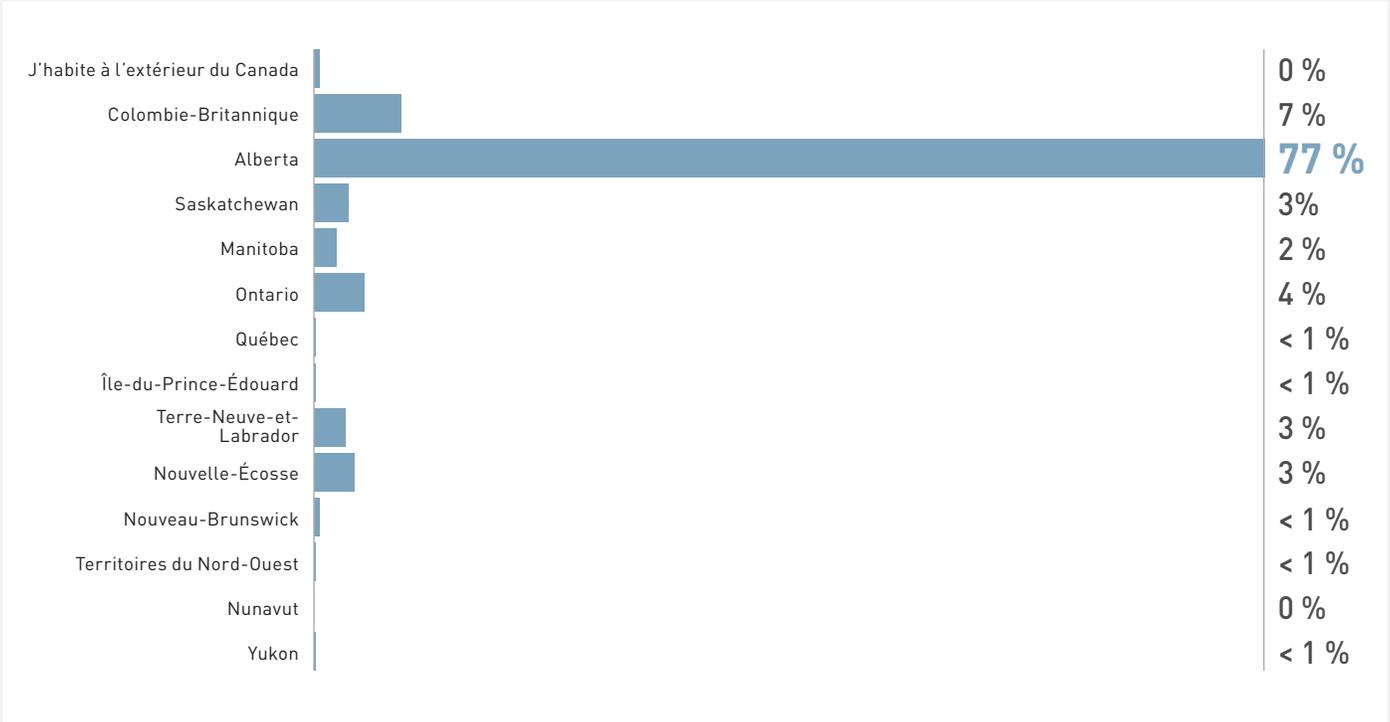
Q2

Sexe (n = 864)



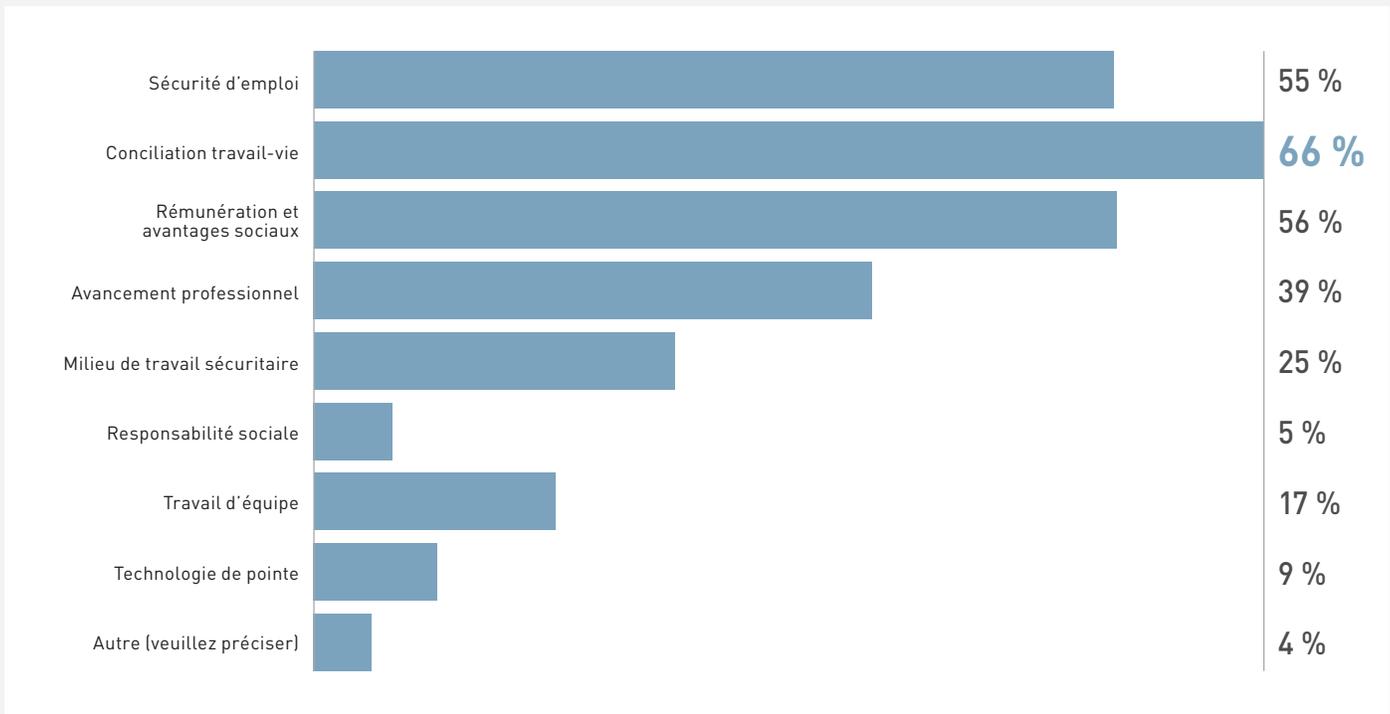
Q3

Dans quelle province ou quel territoire du Canada habitez-vous? (n = 864)



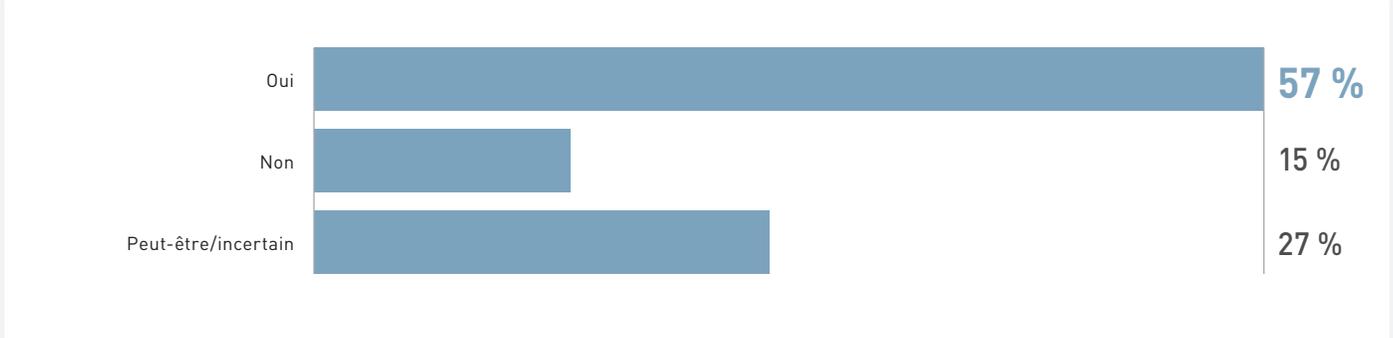
Q4

Quelles sont les caractéristiques de travail/carrière les plus importantes pour vous?
Veuillez choisir les trois principales. (n = 832)



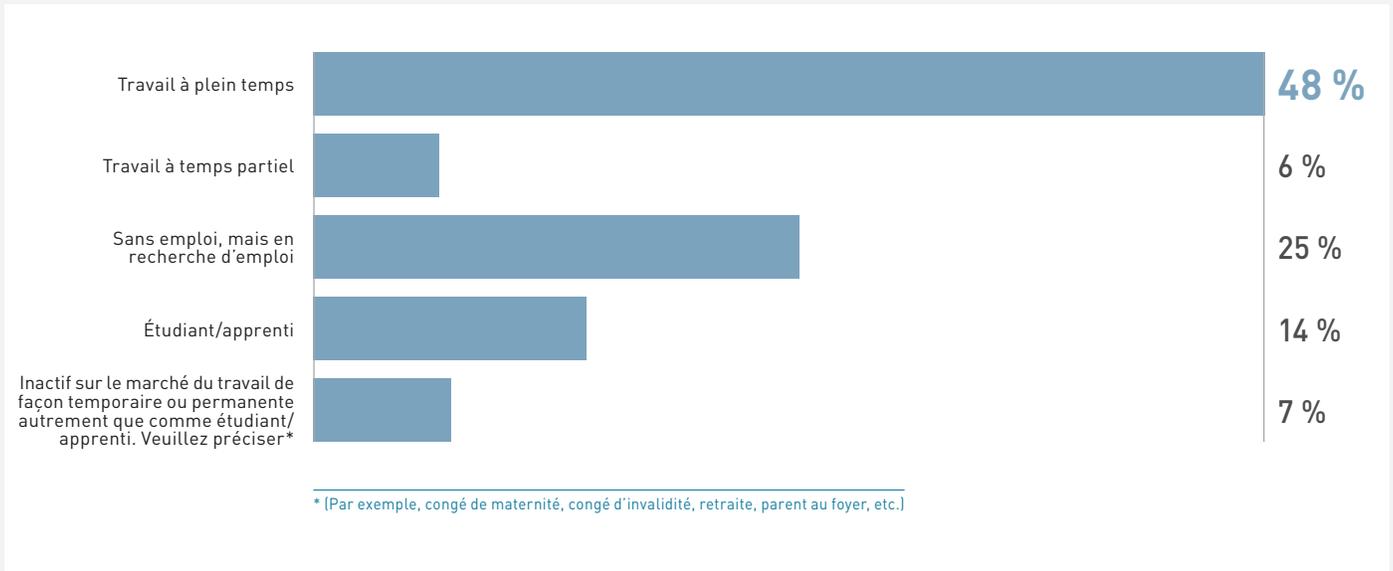
Q5

Percevez-vous l'industrie pétrolière et gazière comme un choix de carrière valable? (n = 832)



Q6

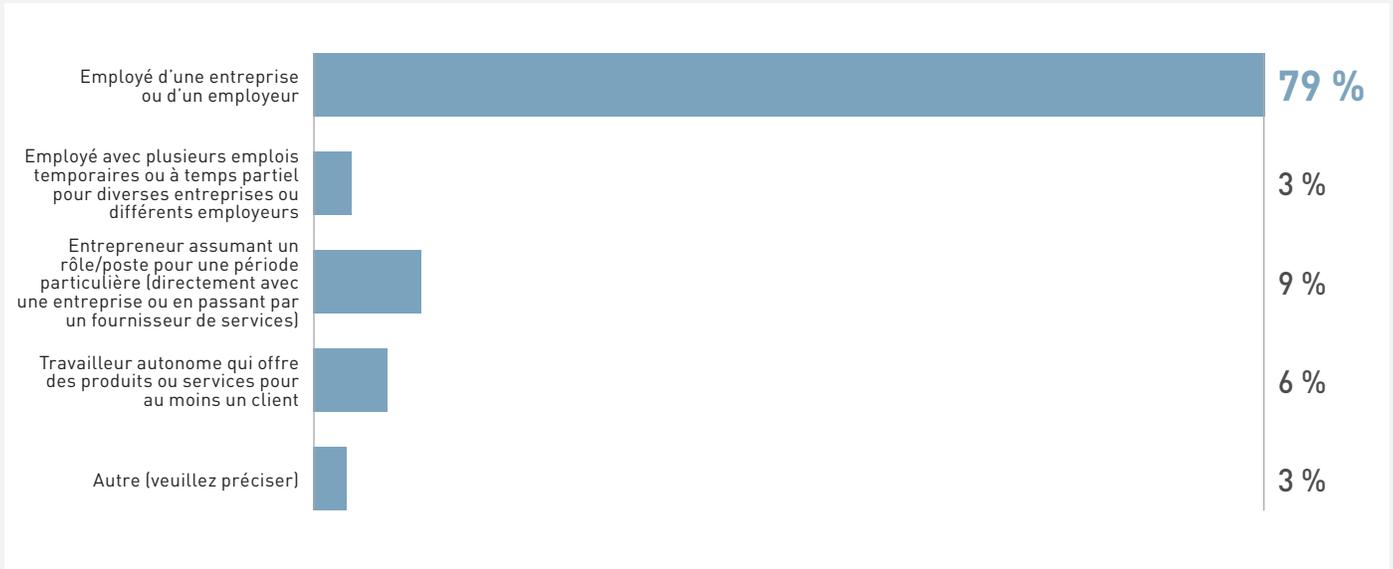
Laquelle des catégories suivantes décrit le mieux votre situation d'emploi actuelle? (n = 832)



Q7

Quelles sont vos modalités de travail actuelles?

Pour les personnes qui travaillent à plein temps ou temps partiel, conformément à la Q6 (n = 437)

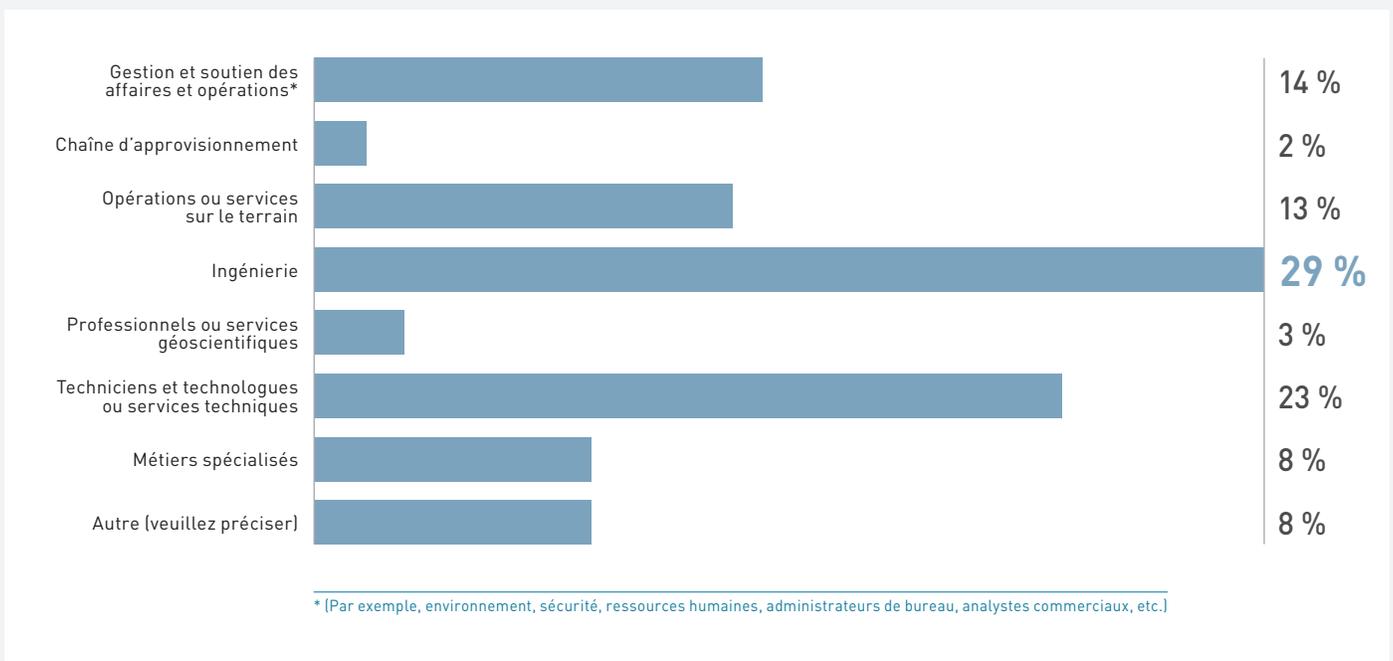


Q8 : Quel est votre rôle/profession actuel? Si vous êtes un travailleur autonome, veuillez préciser la nature de vos activités. (L'information pour cette question a été exclue puisqu'il s'agissait d'une question ouverte.)

Q9

Dans quelle(s) catégorie(s) suivante(s) votre rôle/travail précédent cadrerait-il? Veuillez choisir la catégorie qui correspond le mieux à votre situation.

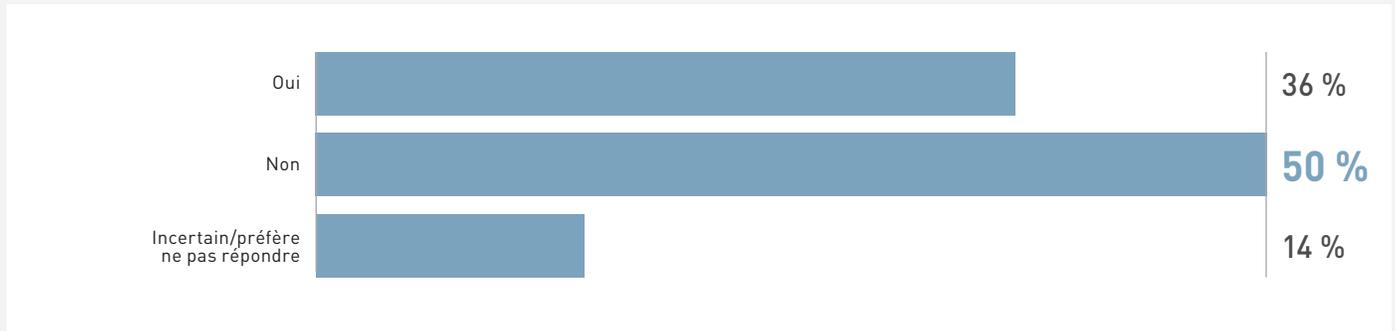
Pour les personnes qui travaillent à plein temps ou temps partiel, conformément à la Q6 (n = 436)



Q10

Croyez-vous que votre emploi/travail/entreprise est en danger?

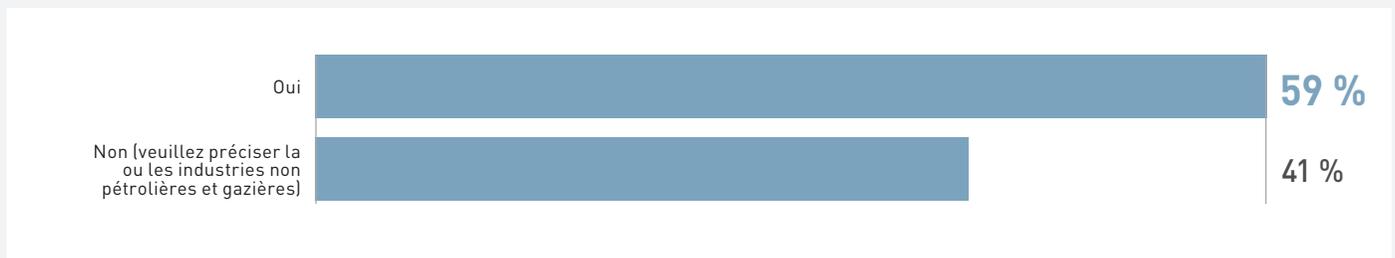
Pour les personnes qui travaillent à plein temps ou temps partiel, conformément à la Q6 (n = 436)



Q11

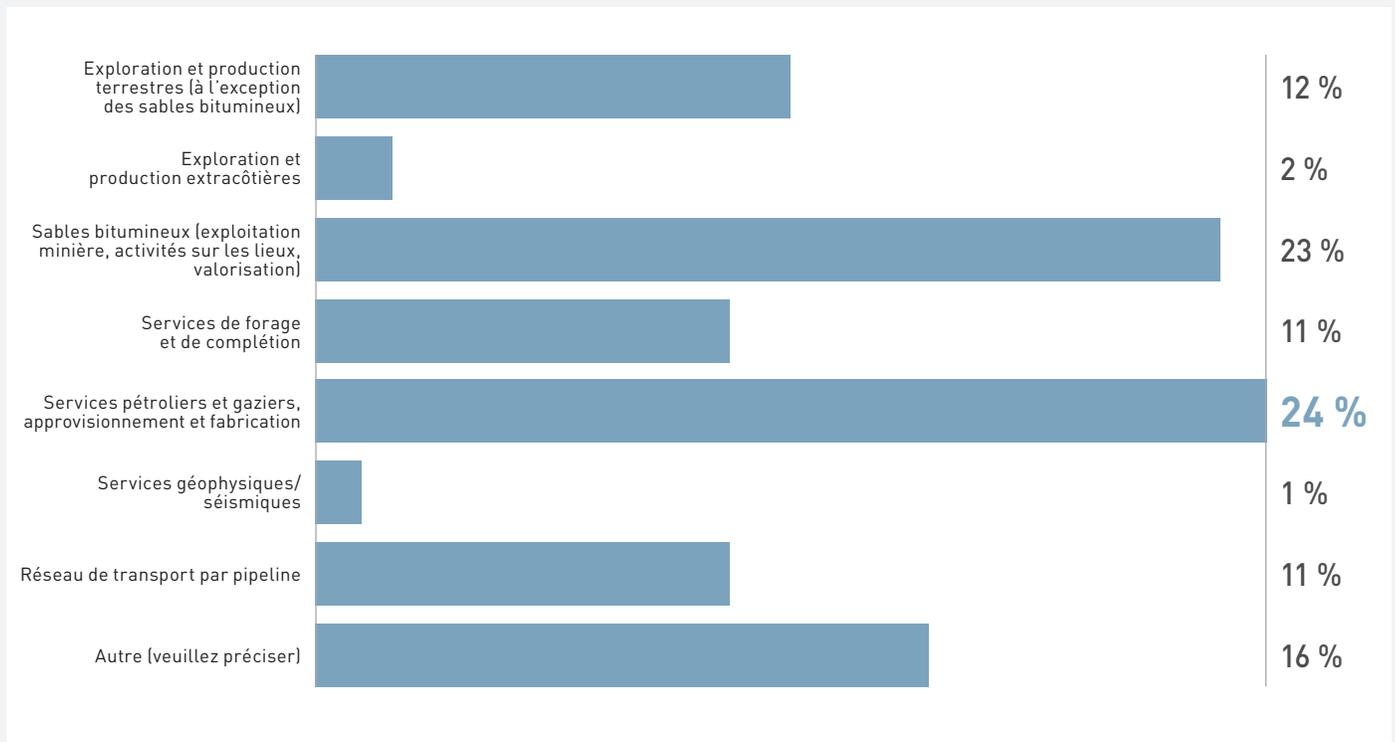
Travaillez-vous actuellement au sein de l'industrie pétrolière et gazière ou fournissez-vous des produits ou services à l'industrie?

Pour les personnes qui travaillent à plein temps ou temps partiel, conformément à la Q6 (n = 437)



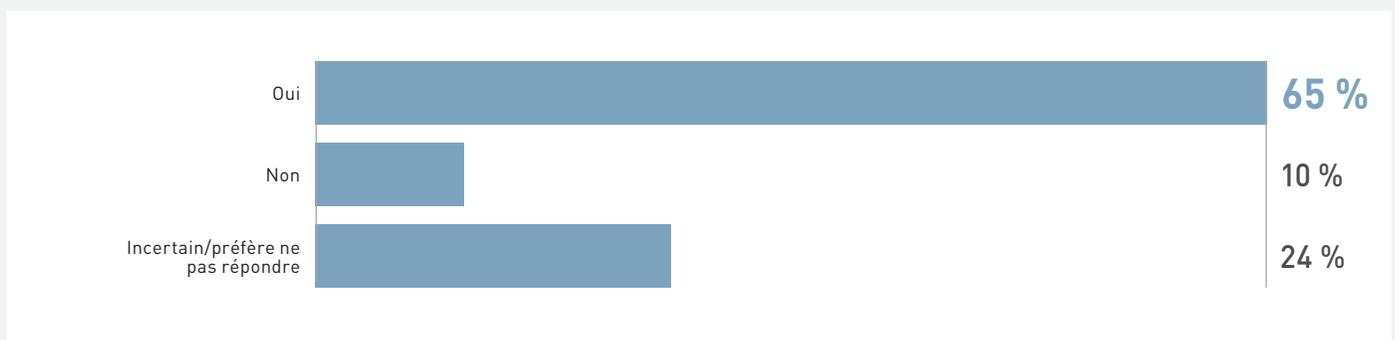
Q12

Au sein de quel secteur pétrolier et gazier travaillez-vous ou, si vous êtes un travailleur autonome, fournissez-vous des produits et services? Veuillez choisir le secteur primaire. Pour les personnes qui travaillent actuellement à PT ou TP au sein de l'industrie pétrolière et gazière, conformément à la Q6 et Q11 respectivement (n = 254)



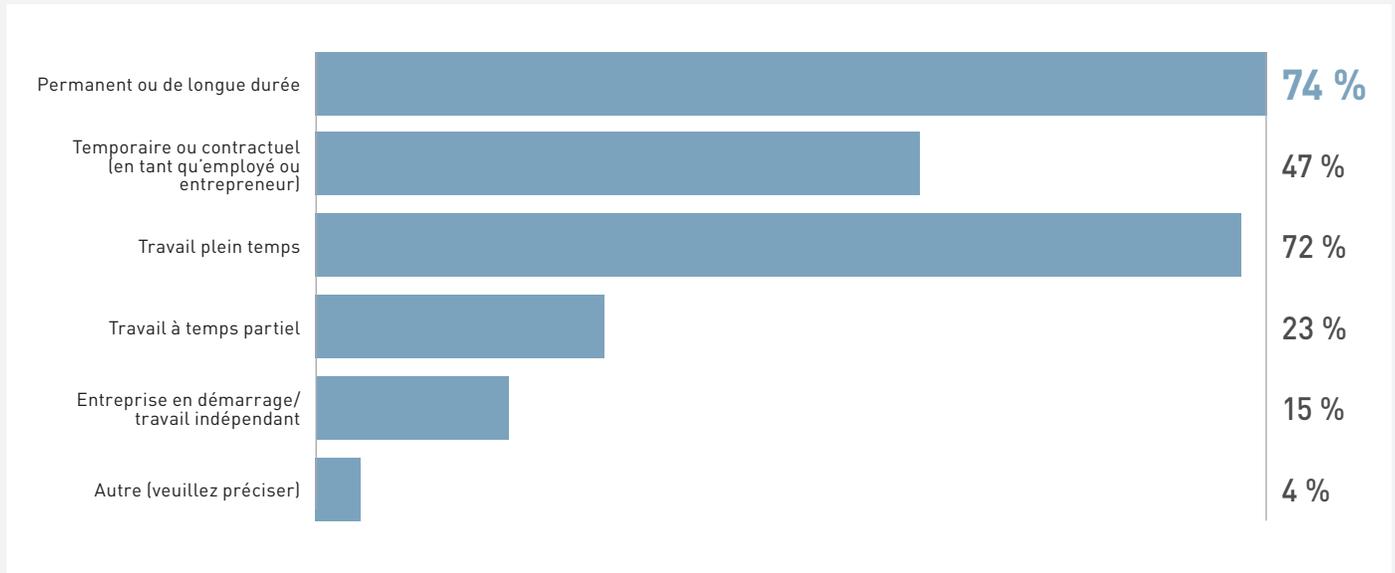
Q13

Avez-vous l'intention de rester au sein de l'industrie pétrolière et gazière? Pour les personnes qui travaillent actuellement à PT ou TP au sein de l'industrie pétrolière et gazière, conformément à la Q6 et Q11 respectivement (n = 254)



Q14

Quel(s) type(s) de modalités de travail recherchez-vous? Veuillez choisir toutes les réponses pertinentes. Pour les personnes qui sont sans emploi, mais en recherche d'emploi, conformément à la Q6 (n = 199)



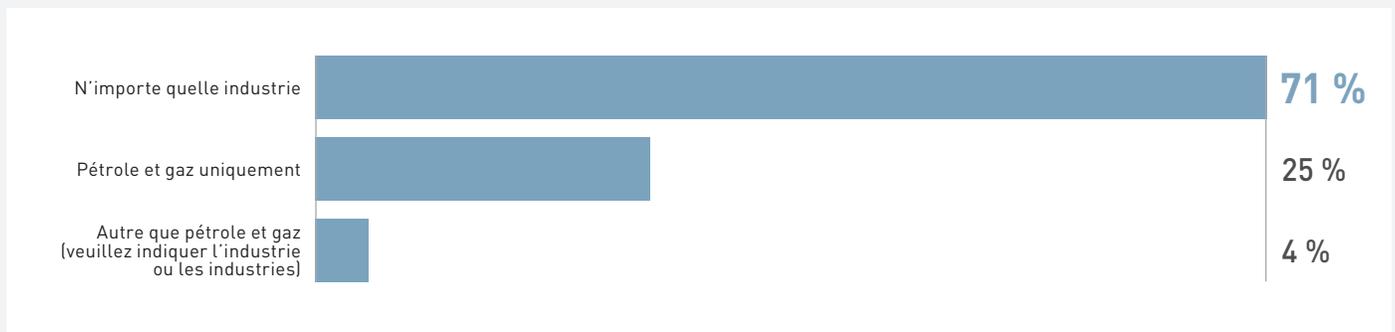
Q15 : Pour quels rôles/emplois faites-vous des demandes?

(L'information pour cette question a été exclue puisqu'il s'agissait d'une question ouverte.)

Q16

Au sein de quelle(s) industrie(s) cherchez-vous du travail?

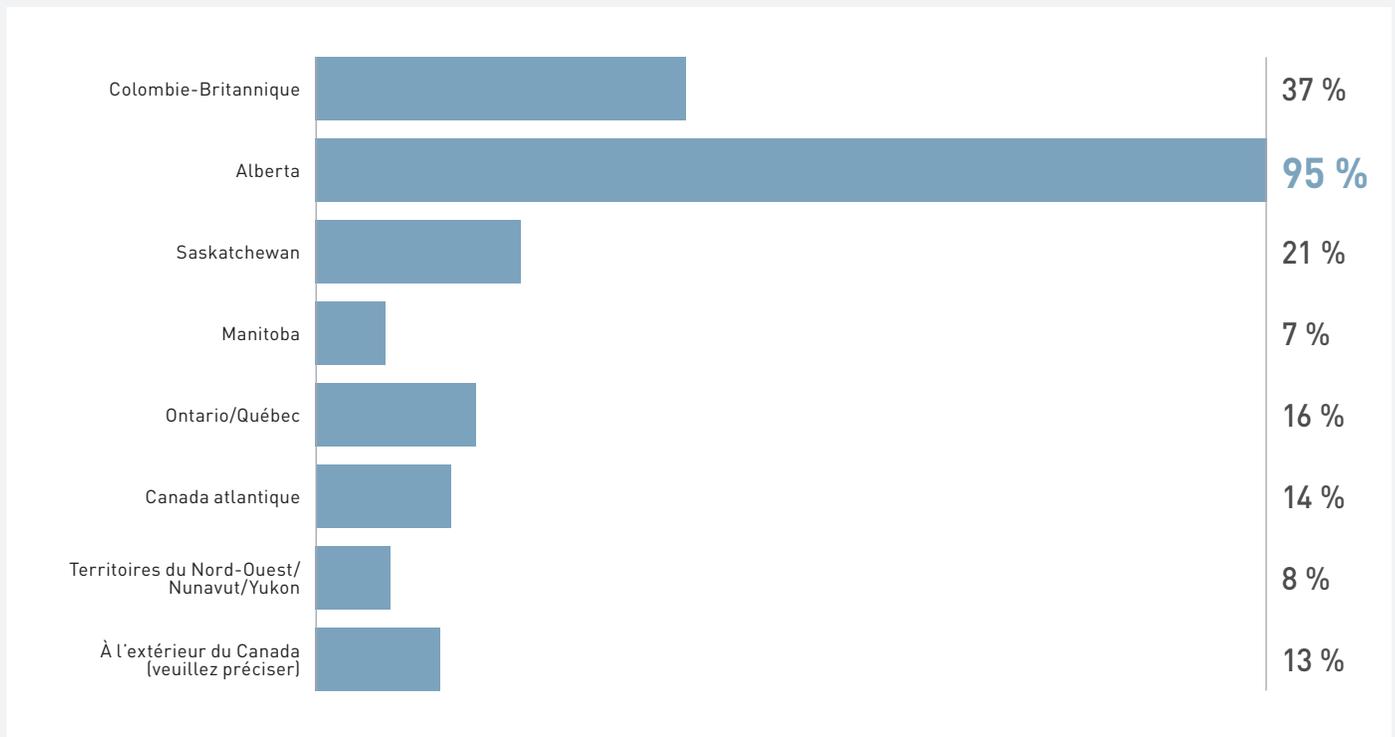
Pour les personnes qui sont sans emploi, mais en recherche d'emploi, conformément à la Q6 (n = 200)



Q17

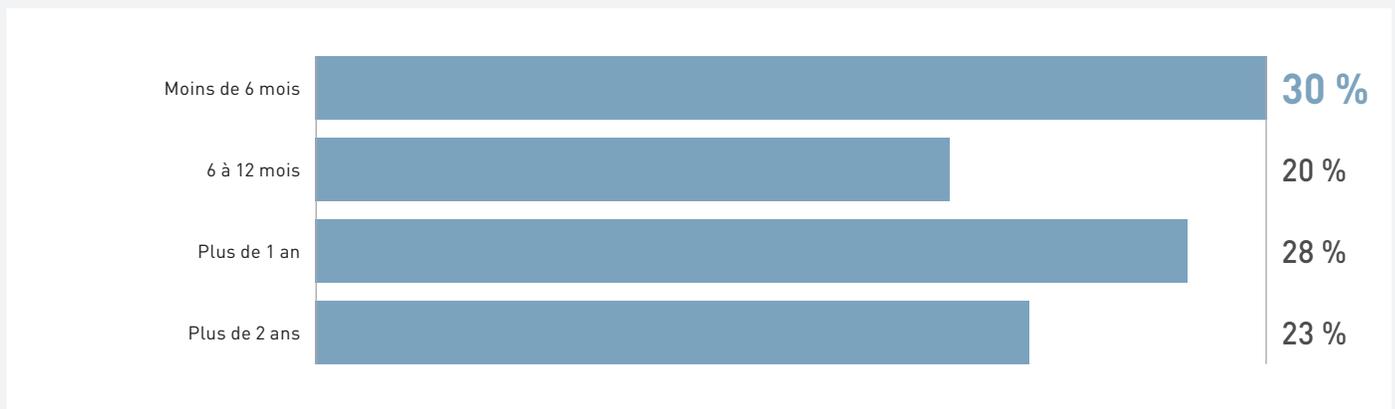
Dans quelles provinces ou territoires cherchez-vous du travail (ou faites-vous des recherches d'emploi)? Veuillez choisir toutes les réponses pertinentes.

Pour les personnes qui sont sans emploi, mais en recherche d'emploi, conformément à la Q6 (n = 199)



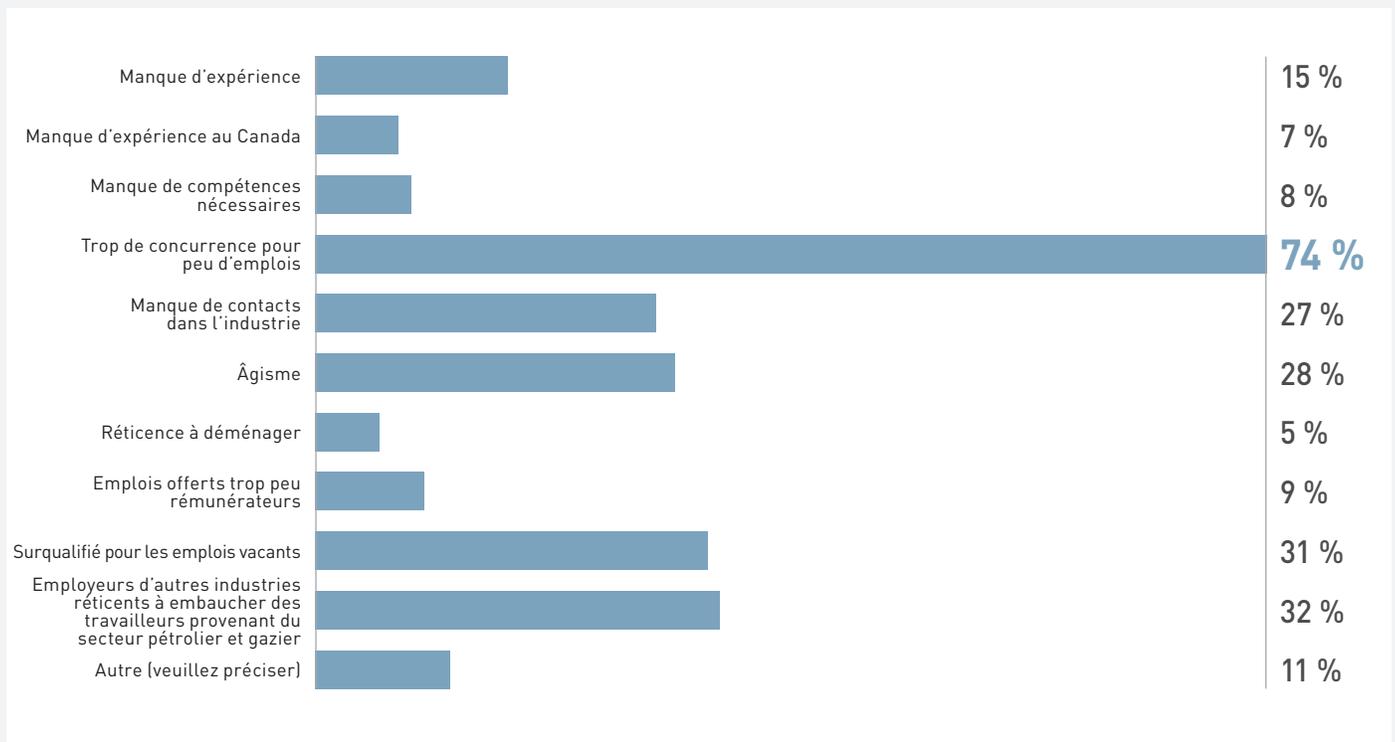
Q18

Depuis combien de temps êtes-vous sans travail? Pour les personnes qui sont sans emploi, mais en recherche d'emploi, conformément à la Q6 (n = 200)



Q19

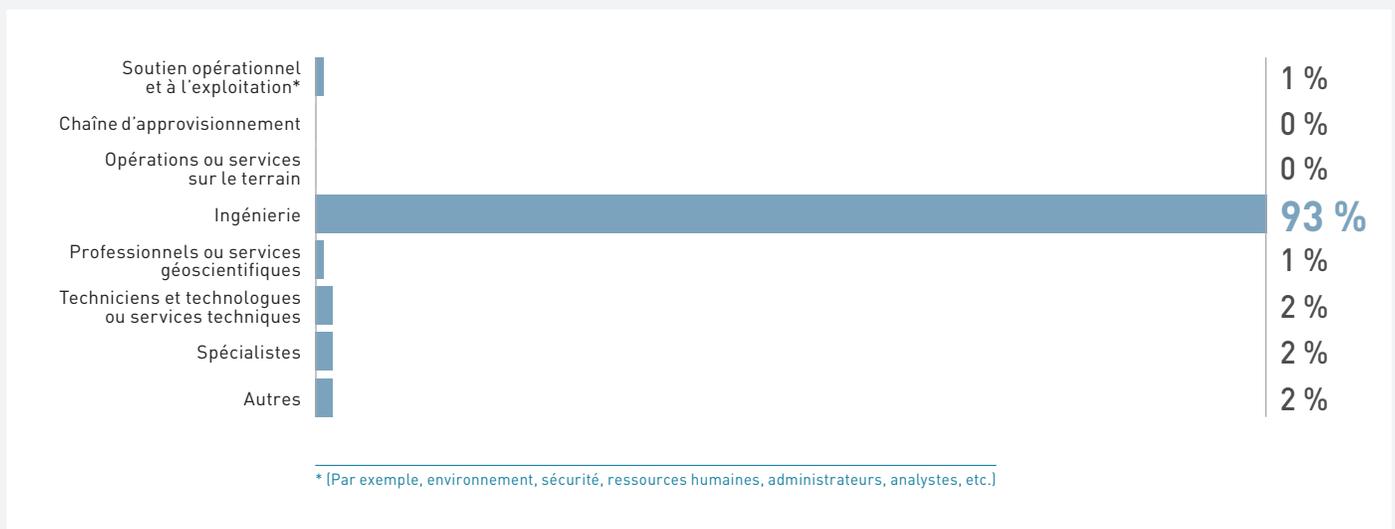
Quel est, selon vous, le plus grand obstacle à l'obtention d'un emploi? Veuillez choisir les trois principaux. Pour les personnes qui sont sans emploi, mais en recherche d'emploi, conformément à la Q6 (n = 200)



Q20

Quel est votre champ d'études ou programme?

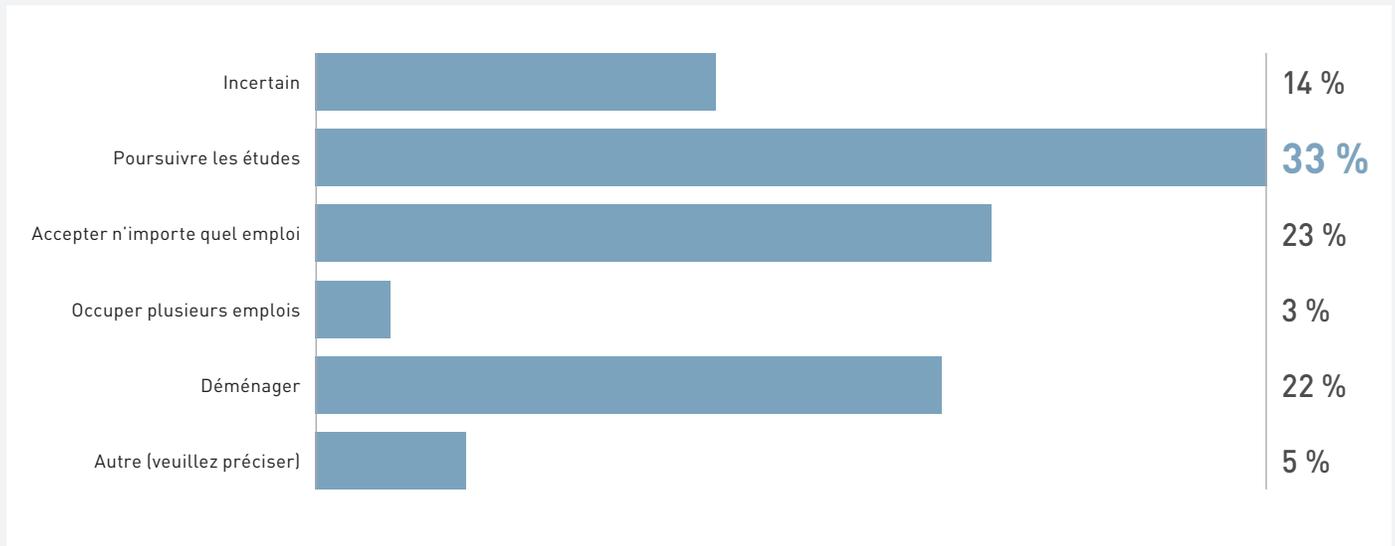
Pour les personnes qui sont un étudiant ou un apprenti, conformément à la Q6 (n = 115)



Q21

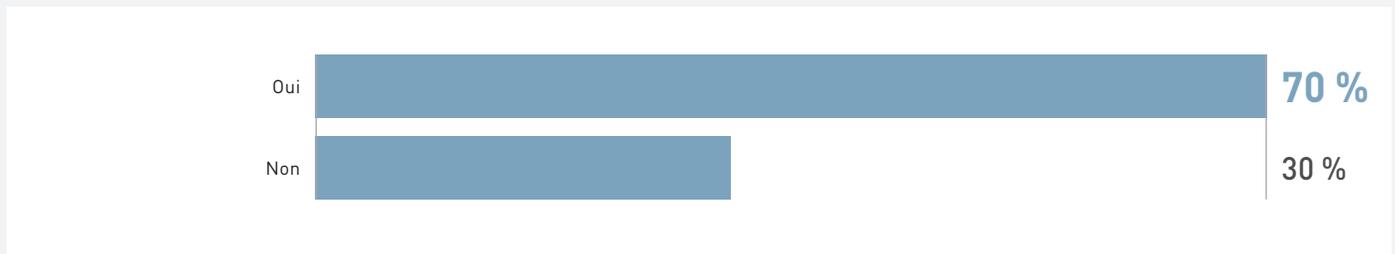
Que ferez-vous si vous ne décrochez pas d'emploi dans votre domaine?

Pour les personnes qui sont un étudiant ou un apprenti, conformément à la Q6 (n = 115)



Q22

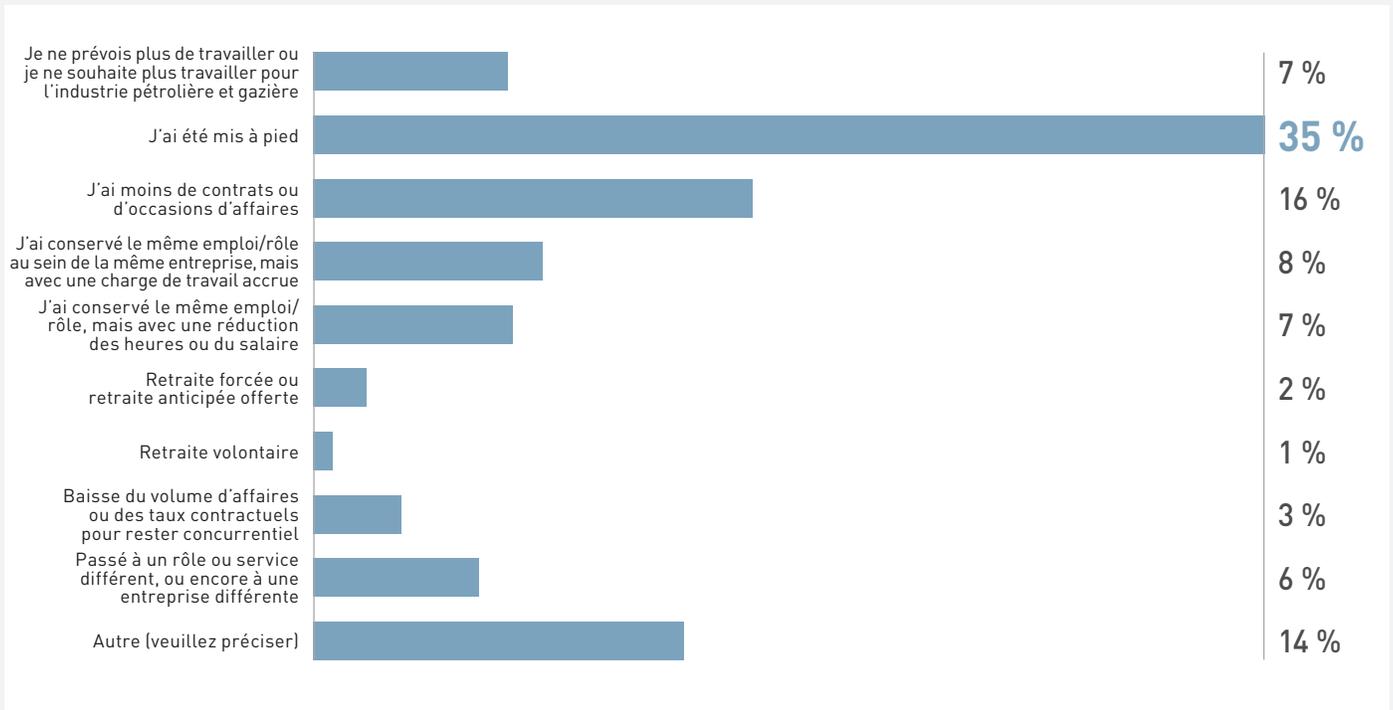
Votre emploi/travail, situation d'emploi ou plan de carrière a-t-il été touché par le ralentissement du secteur pétrolier commencé en 2014? (n = 799)



Q23

Quelles ont été les répercussions du ralentissement sur votre situation d'emploi ou plan de carrière? Veuillez choisir l'option qui correspond le mieux à votre situation.

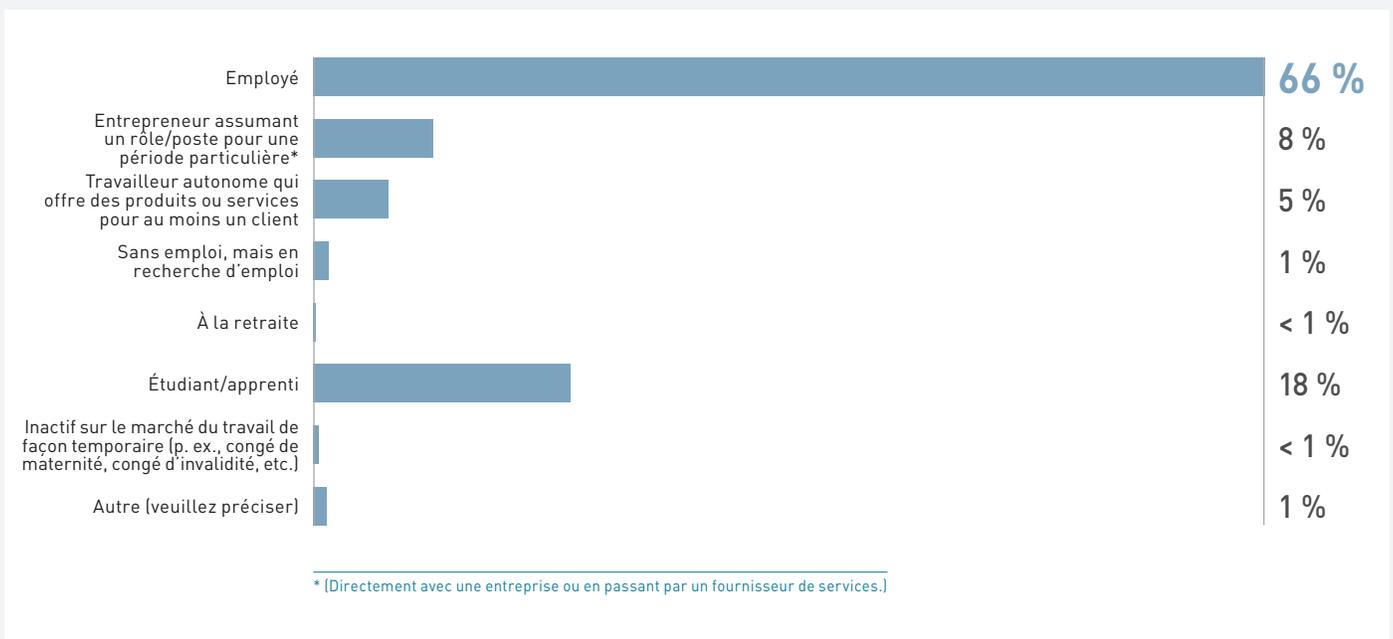
Pour les personnes qui ont été touchées par le ralentissement, conformément à la Q22 (n = 556)



Q24

Quelle était votre situation d'emploi avant d'être touché par le ralentissement?

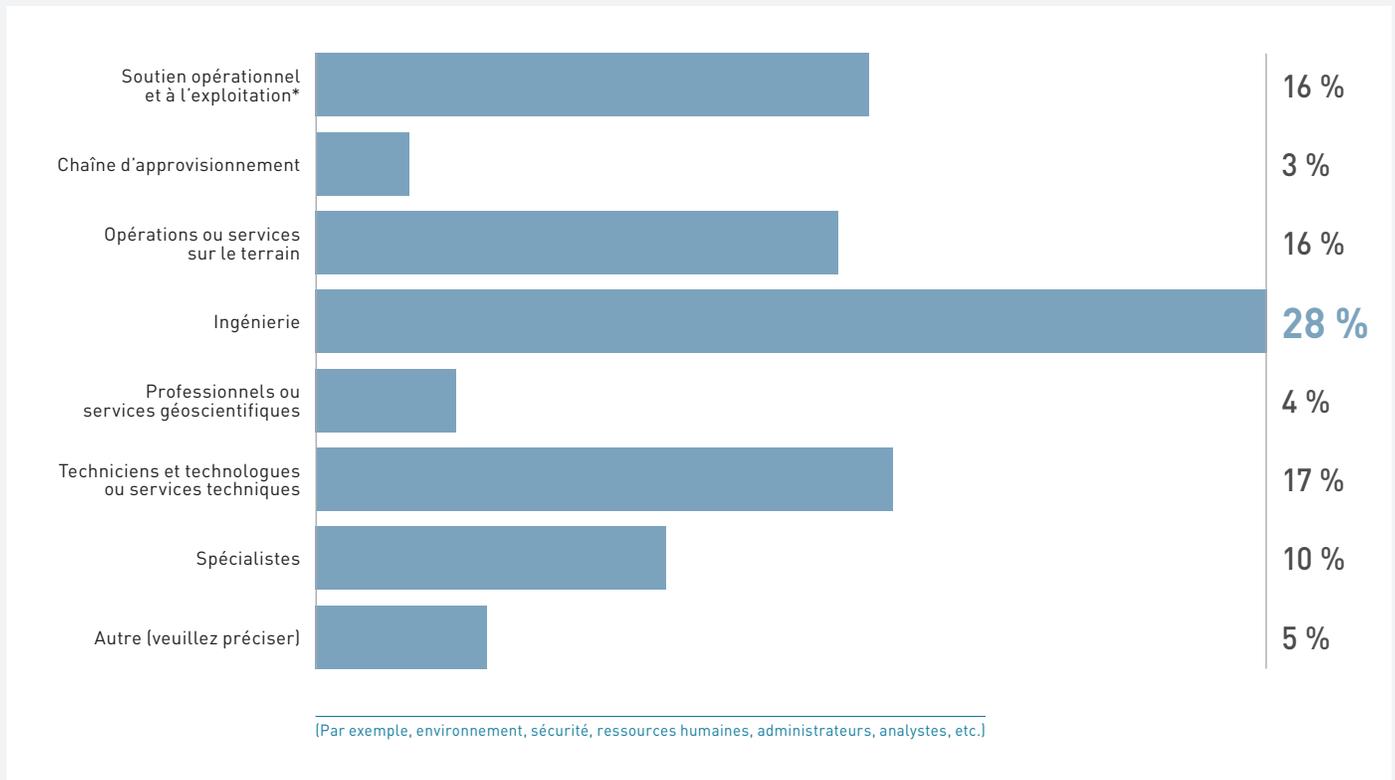
Pour les personnes qui ont été touchées par le ralentissement, conformément à la Q22 (n = 554)



Q25 : Quel était votre rôle/profession avant de partir à la retraite ou d'être touché par le ralentissement? Si vous étiez un travailleur autonome, veuillez préciser la nature de vos activités. (L'information pour cette question a été exclue puisqu'il s'agissait d'une question ouverte.)

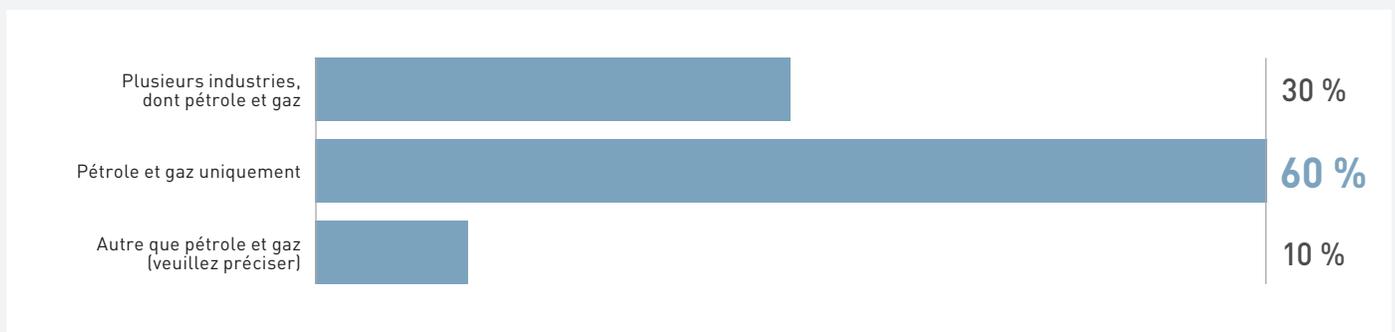
Q26

Dans quelle(s) catégorie(s) suivante(s) votre rôle/travail précédent cadrait-il? Veuillez choisir la catégorie qui correspond le mieux à votre situation. Pour les personnes qui ont été touchées par le ralentissement, conformément à la Q22 et qui travaillaient ou étaient à la retraite, conformément à la Q24 (n = 431)



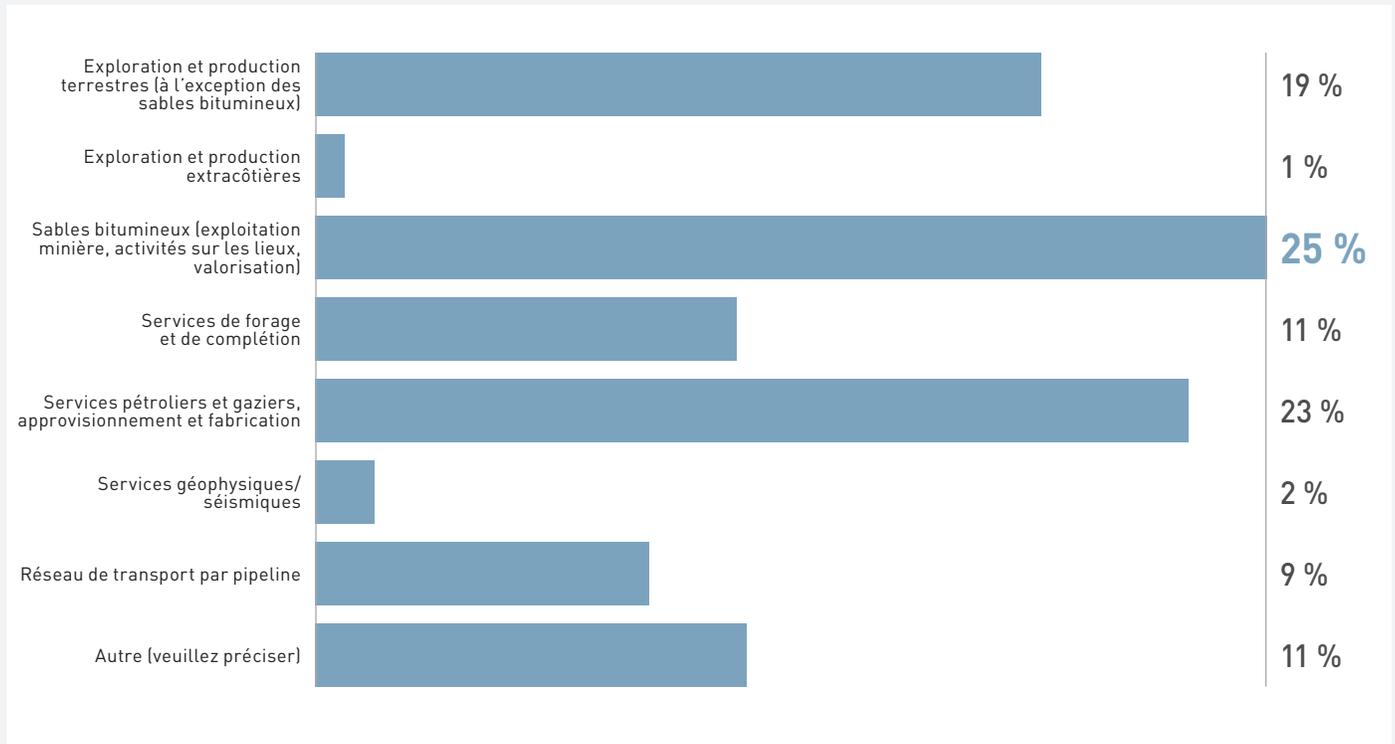
Q27

Au sein de quelle(s) industrie(s) possédiez-vous un emploi et si vous étiez travailleur autonome, fournissiez-vous des produits ou services avant de partir à la retraite ou d'être touché par le ralentissement? Pour les personnes qui ont été touchées par le ralentissement, conformément à la Q22 et qui travaillaient ou étaient à la retraite, conformément à la Q24 (n = 435)



Q28

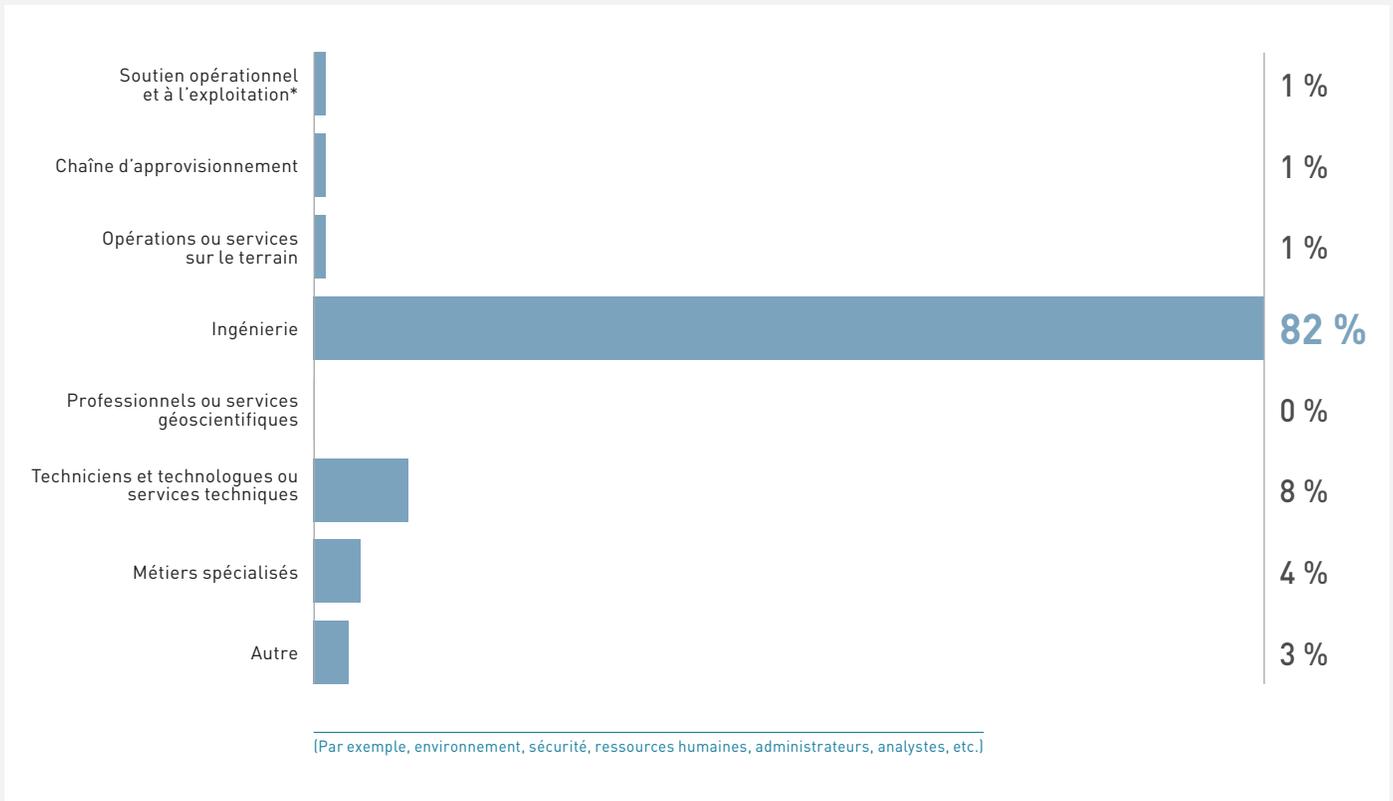
Au sein de quel secteur pétrolier et gazier travailliez-vous avant de partir à la retraite ou d'être touché par le ralentissement? Veuillez choisir le secteur primaire. Pour les personnes qui ont été touchées par le ralentissement, conformément à la Q22 et qui travaillaient au sein de l'industrie pétrolière et gazière ou qui sont parties à la retraite après avoir travaillé pour l'industrie, conformément à la Q24 et Q27 respectivement (n = 390)



Q29

Quel était votre champ d'études ou programme avant d'être touché par le ralentissement?

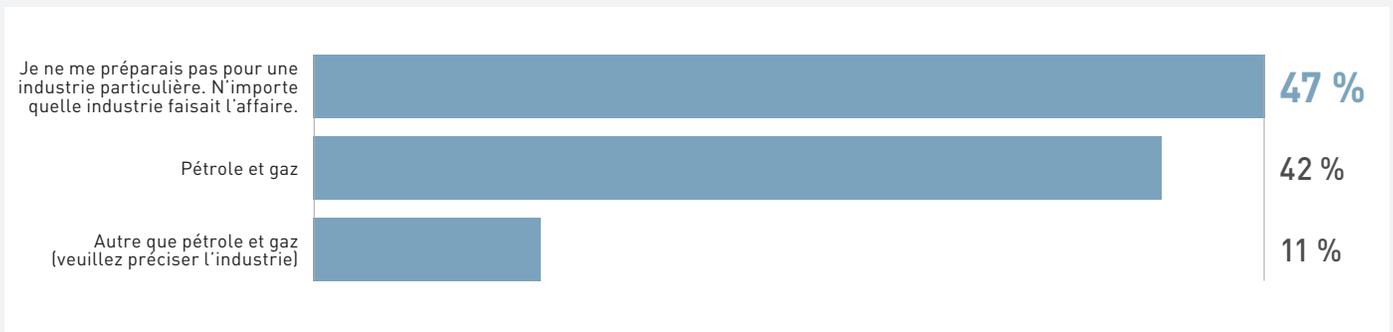
Pour les personnes qui ont été touchées par le ralentissement, conformément à la Q22 et qui étaient un étudiant ou apprenti auparavant, conformément à la Q24 (n = 98)



Q30

Vous prépariez-vous à une carrière au sein d'une industrie particulière avant d'être touché par le ralentissement? Dans l'affirmative, laquelle?

Pour les personnes qui ont été touchées par le ralentissement, conformément à la Q22 et qui étaient un étudiant ou apprenti auparavant, conformément à la Q24 (n = 98)

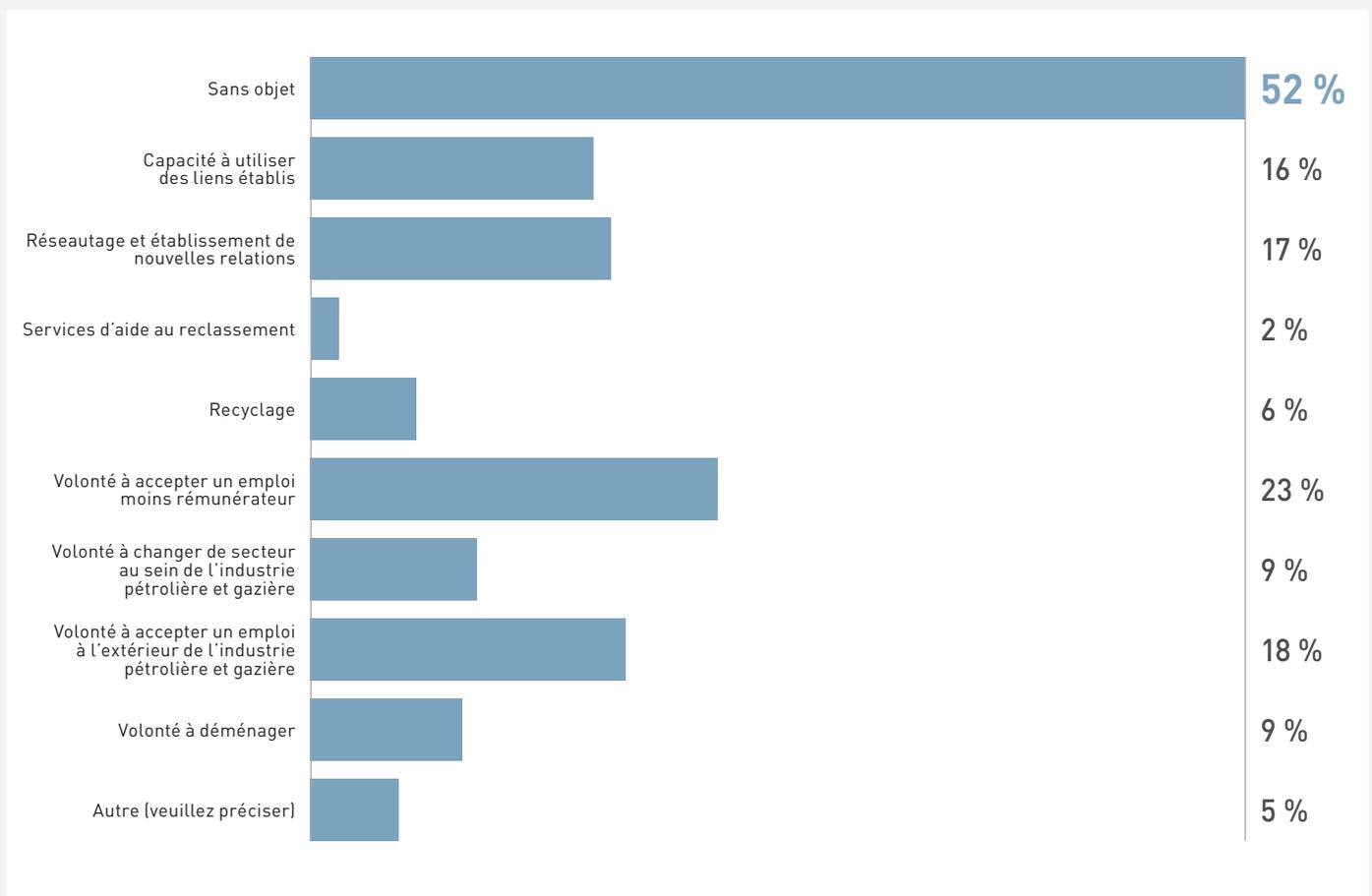


Q31 : Avant que vos plans de carrière ou de recherche d'emploi soient touchés par le ralentissement, au sein de quelle(s) industrie(s) cherchiez-vous du travail? (L'information pour cette question a été exclue puisqu'il n'y a pas eu un nombre suffisant de réponses.)

Q32 : Quel était votre domaine de travail avant d'être touché par le ralentissement? (L'information pour cette question a été exclue puisqu'il n'y a pas eu un nombre suffisant de réponses.)

Q33

Si vous travaillez de nouveau après avoir été mis à pied ou avoir dissous votre entreprise en raison du ralentissement, qu'est-ce qui vous a le plus aidé à trouver du travail? (Veuillez choisir les trois éléments principaux.) Pour les personnes qui ont été touchées par le ralentissement, conformément à la Q22 (n = 505)



REMERCIEMENTS

La division Petroleum Labour Market Information (PetroLMI) d'Enform tient à remercier le service Emploi et Développement social Canada du gouvernement du Canada pour le financement ayant permis de réaliser l'étude.

PetroLMI remercie également les organismes suivants pour leur temps et leur expertise :

- Association canadienne des producteurs pétroliers (ACPP)
- Association de la Construction en Colombie-Britannique (BCCA)
- Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta (APEGA)
- Association of Science and Engineering Technology (ASET)
- Calfrac
- Cenera
- Cenovus Energy
- DMG Events
- Dynawise Inc.
- Employment Connections
- Encana
- Goldmind Project
- Higher Landing
- JuneWarren-Nickle's Energy Group (JWN)
- McBride Career Group Inc.
- Medicine Hat College
- Methane Emissions Leadership Alliance
- Ministère du travail de l'Alberta (Bonnyville/Cold Lake et Fort McMurray)
- Municipalité régionale de Wood Buffalo
- North Island Employment Foundations Society (NIEFS)
- Northern Lights College
- Petrel Robertson Consulting
- PROSPECT, Rocky View Employment Services
- Right Management
- Secure Energy Services
- STEP Energy Services
- Suncor Energy
- Talent Pool
- Toombs Inc.
- TransCanada
- Trojan Safety
- Université de l'Alberta
- Université de Calgary

Merci aux 22 sociétés pétrolières et gazières ayant participé à notre enquête **Tendances du marché du travail pour le milieu de l'année 2017** et les 864 personnes qui ont répondu à nos **Enquêtes sur vos expériences, plans et attentes de carrière**.

Enfin et surtout, PetroLMI reconnaît les contributions de Creative Links International Inc., Cheryl Knight & Associates Ltd. et Clay Graphic Design Inc. pour leur aide lors de la rédaction du présent rapport.

Avis de non-responsabilité

Tous droits réservés.

Le lecteur du présent rapport est autorisé à utiliser du « contenu limité d'information concernant le marché de l'emploi (IME) » aux fins de référence générale ou à des fins éducatives dans ses rapports d'analyse ou de recherche. On définit le « contenu limité d'IME » comme ne dépassant pas 400 mots ou un maximum de deux tableaux graphiques de données par document. Le lecteur qui utilise du contenu limite d'IME doit en citer la source ainsi : Source (ou adapté de) : PetroLMI, nom du produit, numéros de catalogue, de volume et de publication, période de référence et page(s).

Le lecteur du présent rapport ne peut pas :

- Commercialiser, distribuer, exporter, traduire, transmettre, fusionner, modifier, transférer, adapter, prêter, louer, céder en location, céder, partager, concéder les droits en sous-licence ou rendre accessible à toute autre personne ou entité le présent rapport de quelque façon que ce soit, en tout ou en partie ;
- Utiliser le présent rapport et son contenu pour créer ou réorienter d'autres produits ou services d'information à des fins commerciales ou de vente ;
- Utiliser le présent rapport et son contenu d'une manière jugée concurrentielle par rapport à tout autre produit ou service vendu par PetroLMI.

Les renseignements et prévisions aux présentes ont été préparés au moyen de sources d'information jugées fiables par PetroLMI. PetroLMI ne fait aucune déclaration et n'accorde aucune garantie quant au fait que le présent rapport ne contienne pas d'erreur et, par conséquent, ne peut être tenu responsable des pertes financières ou autre type de pertes ou encore des préjudices de quelque nature que ce soit découlant de l'utilisation du présent document, ou s'y rapportant. La présente publication renferme les opinions et interprétations de PetroLMI, qui ne reflète pas nécessairement celle du gouvernement du Canada.

Pour plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Petroleum Labour Market Information (PetroLMI)

Téléphone : 403-516-8100

Courriel : info@careersinoilandgas.ca

www.careersinoilandgas.com

Droit d'auteur © PetroLMI 2017

Publié en septembre 2017

La division **Petroleum Labour Market Information (PetroLMI)** constitue une des ressources principales d'information et de tendances concernant le marché de l'emploi de l'industrie pétrolière canadienne.

La spécialité de PetroLMI est de fournir des données, analyses et perspectives sur la main-d'œuvre de l'industrie pétrolière, ainsi que des profils professionnels et d'autres ressources pour les effectifs et la planification de carrière.

Grâce au soutien de l'industrie, PetroLMI a créé le site Web **Careers in Oil + Gas** (Carrières au sein de l'industrie pétrolière et gazière) dans le but de fournir ses ressources et ses principaux renseignements sur l'industrie aux personnes qui planifient la main-d'œuvre et à celles et ceux qui planifient une carrière ou qui font carrière dans l'industrie pétrolière et gazière.

