Brynaert, Brennan & Associé.e.s
Une division de 3941388 Canada Inc.

Étude sur les besoins en matière de main-d'œuvre francophone et bilingue en Alberta

Rapport final

Parallèle
ALBERTA

Matthieu Brennan
Marie-Eve Pépin
Jonathan Naisby
Le 26 septembre 2025

TABLE DES MATIERES

Liste des abréviations vi
Sommaire vii
Portrait démographique vii
Portrait économique viii
Portrait du marché du travail x
Perspectives des emplois xi
Recommandations xii
1 Contexte et mandat 1
2 Portrait démographique des francophones en Alberta 2
2.1 Migration interprovinciale 5
2.2 Immigration 8
3 Portrait économique de l'Alberta 14
3.1 L'Alberta et ses régions 16
3.2 Dynamiques du marché du travail 19
4 Portrait du marché du travail en Alberta 21
4.1 Principales industries travaillant en français 21
4.1.1 Potentiel linguistique par industries 25
4.2 Principaux emplois en français 27
5 Perspectives des emplois en Alberta 31
5.1 Court terme 31
5.2 Long terme 32
6 Recommandations 40
7 Bibliographie 43
8 Annexe A – Méthodologie 46
9 Annexe B – Professions ayant le plus de travailleurs et étant à risque important de pénurie, régions de l'Alberta 55
10 Annexe C – Étude de cas : Entreprise de compétences – Campus Saint-Jean 57
11 Annexe D – Étude de cas : Paladin Security (Recrutement) 58
12 Annexe E – Étude de cas : Réseau Santé Alberta (Carrières en santé) 59
13 Annexe F – Étude de cas : PCL Construction (recrutement et formation interne) 60
14 Annexe G – Questionnaire du sondage 61

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1 — Population francophone de l'Alberta selon la PLOP par région économique, 2021 2

Tableau 2 — Nombre de résidents permanents d'expression française par groupe d'âge, Alberta, 2019-2024 10

Tableau 3 — Nombre de travailleurs qui utilisent le français le plus souvent ou régulièrement au travail en 2021, par grand groupe de professions, Alberta 27

Tableau 4 - 10 professions identifiées comme étant à risque important ou modéré de pénurie dans le futur et ayant le plus de possibilités d'emplois en Alberta, 2024 à 2033 33

Tableau 5 — Possibilités d'emplois en français en Alberta, par RMR 33

Tableau 6 - 10 professions ayant le plus de possibilités d'emplois en français en Alberta, 2024 à 2033 .. 36

Tableau 7 - 10 professions identifiées comme étant à risque modéré ou important de pénurie dans le futur et ayant le plus de possibilités d'emplois en français en Alberta, 2024 à 2033 37

TABLE DES FIGURES

Figure 1 - Cartographie des Albertains ayant le français ou le français et l'anglais comme PLOP en 2021, par SDR et principales villes 3

Figure 2 — Population ayant le français comme PLOP, par groupe d'âge, par région, 2021 4

Figure 3 – Estimations de la population 2001-2024 et projections de la population 2025-2051, Alberta... 5

Figure 4 – Solde migratoire interprovincial en Alberta, 2014-2015 à 2023-2024 6

Figure 5 - Migration interprovinciale nette en Alberta, 2019 à 2045 7

Figure 6 — Admission de résidents permanents d'expression française en Alberta, selon la région de destination envisagée, 2018 à 2023 8

Figure 7 — Admission de résidents permanents d'expression française par groupe d'âge en Alberta, 2024 10

Figure 8 - Admission de résidents temporaires en Alberta, selon la région de destination envisagée, 2015 à 2024 11

Figure 9 - Prévisions de l'immigration internationale nette en Alberta, 2019 à 2045 13

Figure 10 - Principales industries en Alberta par PIB, 2024 15

Figure 11 - Importance des industries en Alberta, par nombre d'emploi, 2024 17

Figure 12 - Principales industries en Alberta par nombre d'emploi et par région économique, 2024 18

Figure 13 - Population active en Alberta et ses RMR, aout 2015 à aout 2025 19

Figure 14 - Taux de chômage en Alberta et RMR de Lethbridge et Red Deer, aout 2015 à aout 2025..... 20

Figure 15 - Taux de postes vacants en Alberta, premier trimestre 2015 au deuxième trimestre 2025..... 20

Figure 16 — Nombre de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail par industrie, en Alberta, 2021 22

Figure 17 — Français utilisé par les entreprises ou les organismes du secteur privé lors du service à la clientèle au cours des 12 derniers mois, quatrième trimestre de 2024, Alberta 23

Figure 18 — Pourcentage d'employés du secteur privé à qui l'on exige d'être bilingue en anglais et en français, quatrième trimestre de 2024, Alberta 24

Figure 19 — Potentiel linguistique par industrie en Alberta, 2021 26

Figure 20 — Proportion de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail en Alberta et régions économiques, 2021 28

Figure 21 — Les 10 emplois ayant le plus de travailleurs utilisant le français le plus souvent ou régulièrement au travail en 2021, Alberta 29

Figure 22 — Possibilités d'emplois en français en Alberta, par région, 2024 à 2033 35

Figure 23 - Population francophone albertaine selon les définitions employées 48

Figure 24 – Régions économiques, RMR et AR de l'Alberta 53

Figure 25 – Divisions de recensement de l'Alberta 54

TABLE DES CONSTATS

Constat 1 — Les francophones de l'Alberta se concentrent majoritairement à Calgary et à Edmonton 2

Constat 2 — Une grande proportion de francophones font partie des travailleurs expérimentés 4

Constat 3 — Une grande proportion des francophones en Alberta sont nés à l'extérieur de la province .. 7

Constat 4 — La vaste majorité des résidents permanents d'expression française s'établissent à Calgary et à Edmonton 8

Constat 5 — Le nombre de résidents temporaires s'établissant en Alberta commence à diminuer,,..... 12

Constat 6 – La majorité de la population active de l'Alberta se situe dans les RMR de Calgary et d'Edmonton 19

Constat 7 – Le marché du travail albertain revient aux niveaux prépandémiques 20

Constat 8 — Le secteur public, principal lieu de travail des francophones en Alberta 22

Constat 9 — Le français, langue de service à la clientèle dans 6,7 % des entreprises et organismes du secteur privé en Alberta 23

Constat 10 — Le bilinguisme (2,5 %) est exigé à un niveau similaire au taux de demande potentielle de services (2,8 %) 25

Constat 11 — Moins d'un francophone selon la CLO sur huit travaillait en français en Alberta en 2021 . 26

Constat 12 — L'Alberta compte plus de 25 000 travailleurs francophones 27

Constat 13 — Le français est utilisé au moins régulièrement au travail par 1,1 % des travailleurs albertains 28

Constat 14 — La vaste majorité des travailleurs albertains travaillant en français sont dans le secteur de l'enseignement 29

Constat 15 — Indépendamment de la variable de la langue, plusieurs métiers seront en situation de pénurie de main-d'œuvre en Alberta 33

Constat 16 — Le nombre de possibilités d'emplois en français en Alberta sera en baisse jusqu'en 2028 35

Constat 17 — Les professions ayant le plus de possibilités d'emplois en français en Alberta sont majoritairement dans le secteur de l'éducation..... 36

Constat 18 — Sur les 10 principales professions identifiées comme étant en pénurie et ayant le plus de possibilités d'emplois en français, 8 se trouvent en éducation ou en santé..... 37

Liste des abréviations

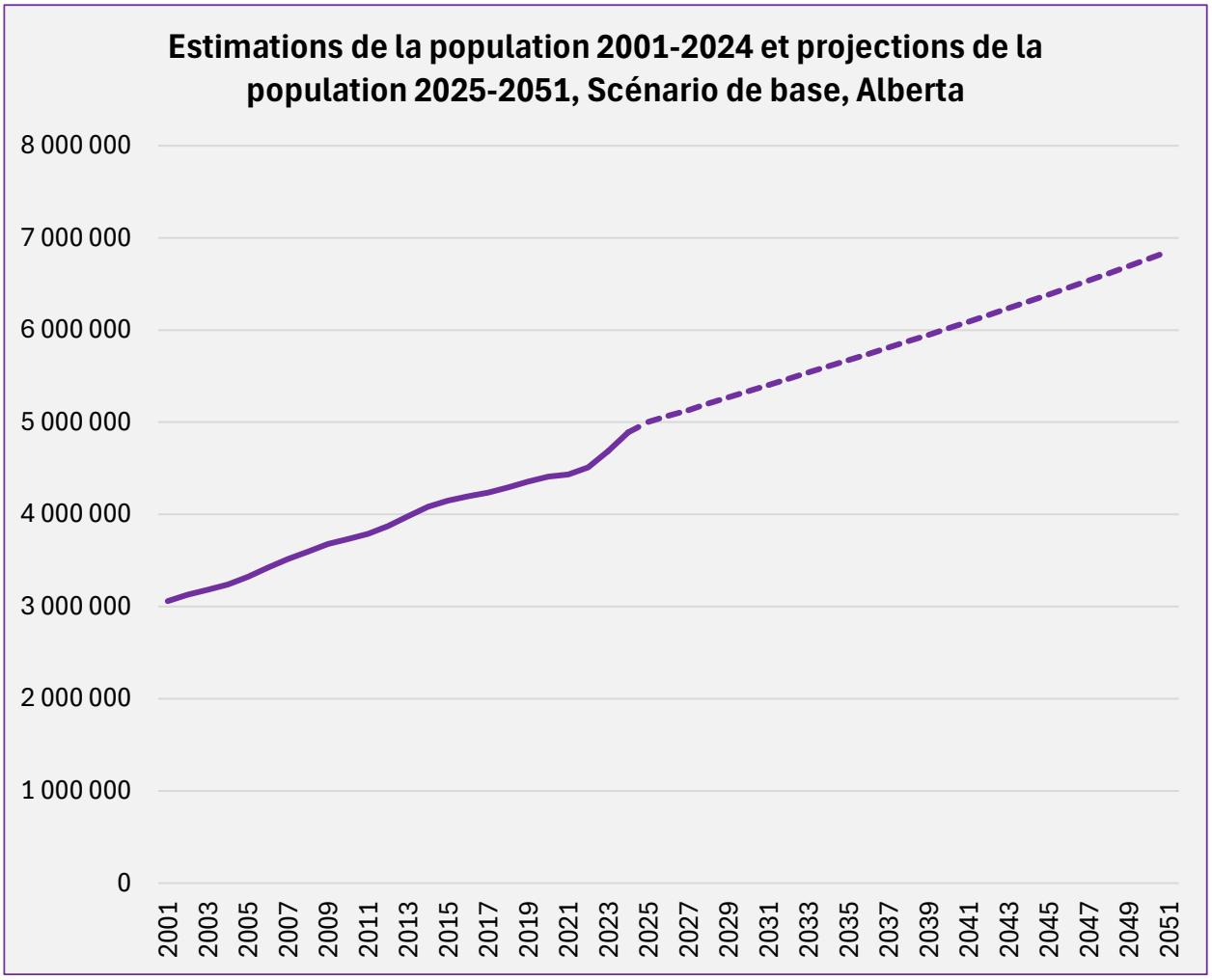
AR	Agglomérations de recensement
CIMT	Conseil d'information sur le marché du travail
CFSM	Communauté francophone en situation minoritaire
CLO	Connaissance des langues officielles
CNP	Classification nationale des professions
EDSC	Emploi et Développement social Canada
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OSBL	Organisme(s) sans but lucratif
PIB	Produit intérieur brut
PLOP	Première langue officielle parlée
RMR	Région métropolitaine de recensement
SDR	Subdivision de recensement
SPPC	Système de projection des professions au Canada

Sommaire

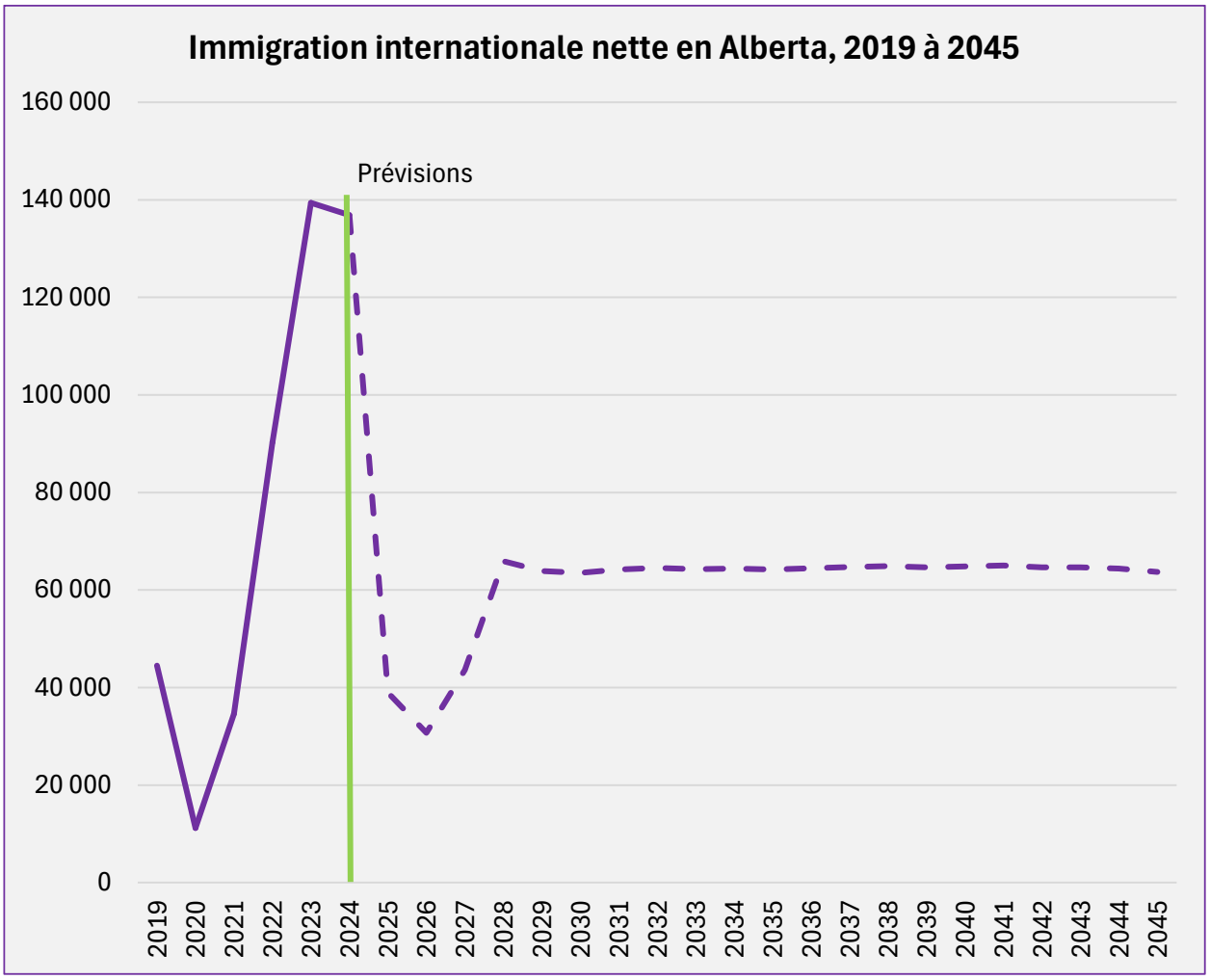
Portrait démographique

En 2021, l'Alberta dénombrait près de 80 000 personnes ayant le français ou le français et l'anglais comme première langue officielle parlée (PLOP) soit 1,9 % de la population albertaine. Les régions économiques de Calgary (27 935) et d'Edmonton (32 045) sont celles regroupant le plus de personnes ayant le français ou le français et l'anglais comme PLOP (75 %). La tranche d'âge des 35 à 44 ans est celle regroupant le plus de francophones, tranche généralement considérée comme étant celle de la main-d'œuvre expérimentée.

La population albertaine est estimée à croitre dans les prochaines années, notamment en raison de l'immigration internationale et de la migration interprovinciale. Cette dynamique est également présente dans la population francophone de l'Alberta. En 2021, 25,4 % des personnes ayant le français comme PLOP en Alberta étaient nées dans la province. 52 % étaient nés dans une autre province ou un autre territoire et 22,8 % provenaient de l'étranger. Globalement, la population albertaine devrait atteindre 5,3 millions de personnes d'ici 2030 et 6,7 millions en 2050, soit une augmentation de plus de 35 % par rapport à 2025.



L'immigration représente une part importante de la croissance démographique de la communauté franco-albertaine. Le nombre de résidents permanents d'expression française admis en Alberta a augmenté de plus de 500 % entre 2019 et 2024, passant de 600 à 3 110 durant cette période. La vaste majorité (90 %) de ces derniers s'établissent à Calgary et à Edmonton. Cependant, comme ailleurs au Canada, le nombre de résidents temporaires s'établissant dans la province commence à diminuer. Après avoir accueilli près de 90 000 résidents temporaires en 2024, ce chiffre est projeté à diminuer autour de 10 000 en 2025. Selon le gouvernement de l'Alberta, ce sont 50 000 résidents temporaires qui sont attendus à quitter la province en 2025.

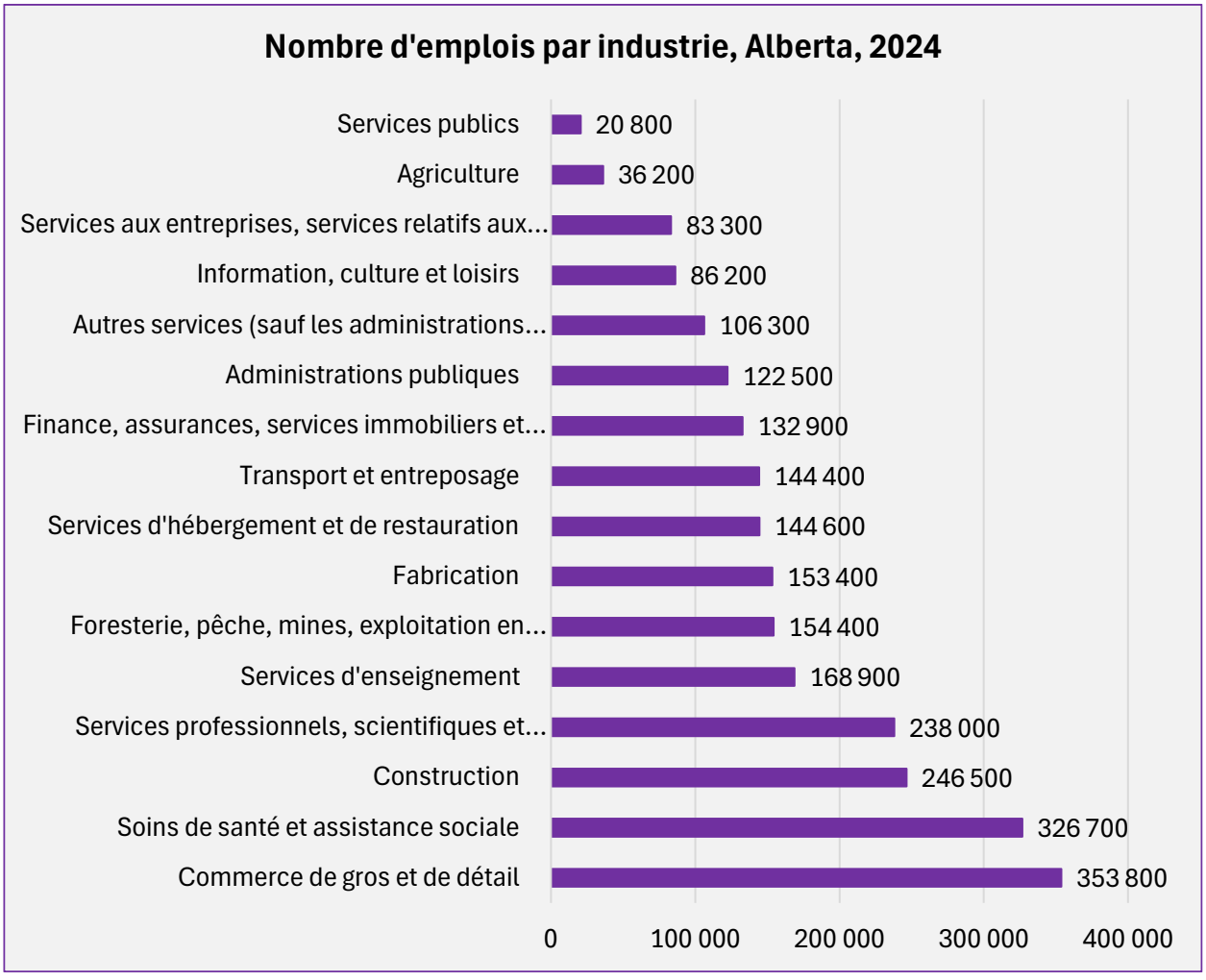


Portrait économique

L'économie albertaine est fortement caractérisée par l'exploitation de pétrole qui représente le quart du Produit intérieur brut (PIB) de la province. Bien que cette industrie représente une grande part du PIB de la province, celle-ci n'emploie pas une aussi grande proportion de personnes. L'industrie de la foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz dans son ensemble, n'emploie que 6,1 % de l'ensemble des personnes travaillant en Alberta, soit 155 000. Bien que l'industrie du commerce de gros et de détail représente 5,9 % du PIB de l'Alberta, cette industrie emploie le plus de personnes, soit plus de 350 000. Les secteurs des transports, de l'entreposage, des services publics, de la fabrication et de l'agriculture ont de bons potentiels sur le long terme pour de la croissance. Cependant, des défis importants demeurent quant à la résilience de la province face aux changements économiques

mondiaux tels que l'imposition de tarifs douaniers par les États-Unis, une demande moins importante de pétrole en raison d'un ralentissement économique mondial, ainsi que l'imposition de taxes sur la pollution. Malgré la situation économique actuelle, les perspectives économiques à long terme de l'Alberta demeurent positives dans son ensemble. Dans les prochaines années, l'économie albertaine est projetée croitre à un taux annuel moyen de 1,9 %.

Les principales industries par nombre d'emplois en Alberta sont le commerce de gros et de détail, les soins de santé et assistance sociale, ainsi que la construction. Bien que ces industries emploient beaucoup de personnes à travers l'Alberta, il existe certaines différences au niveau des régions économiques. L'extraction minière, exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz est une industrie très importante dans la région de Wood Buffalo—Cold Lake, alors que celle des services d'hébergement et de restauration est très forte dans la région économique de Banff—Jasper—Rocky Mountain House. Quant à l'agriculture, c'est une part importante de l'activité économique de la région économique de Camrose—Drumheller.



Selon les principaux indicateurs de l'état du marché du travail en Alberta, la vigueur du marché du travail albertain est revenue aux niveaux prépandémiques, bien que le taux de chômage ait augmenté graduellement depuis le printemps 2025 pour atteindre 7,7 % au mois d'aout.

Portrait du marché du travail

En 2021, l'Alberta comptait 25 380 travailleurs utilisant au moins régulièrement le français au travail, soit 1 % de l'ensemble des travailleurs. La majorité des personnes travaillant en français se trouvaient en enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (9 465), les ventes et services (4 560), ainsi que les affaires, finance et administration (3 905). La région économique de Banff – Jasper – Rocky Mountain House est celle ayant la plus grande proportion de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail en Alberta (2 %), alors que la région de Camrose – Drumheller est celle ayant la moins grande proportion de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail (0,4 %).

Le secteur public est le principal lieu de travail des francophones en Alberta. Les principales industries du secteur public, qui regroupent le plus de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail, sont les services d'enseignement (7 360), les administrations publiques (2 795), ainsi que les soins de santé et assistance sociale (2 285). Ces trois industries regroupent près de la moitié (49 %) de l'ensemble des personnes travaillant en français en Alberta.

Dans le secteur privé, le français une langue de service dans 6,7 % des entreprises et organismes. Les trois principales industries où les entreprises et organismes du secteur privé utilisent le français lors du service à la clientèle sont l'industrie de l'information et l'industrie culturelle (31,9 %), la

fabrication (13,2 %) et le commerce de détail (11,7 %). Toujours dans le secteur privé, 2,5 % des employés ont une exigence de bilinguisme (anglais et français). Les industries qui exigent le plus à leurs employés d'être bilingues sont le transport et l'entreposage (6,5 %), la fabrication (4,2 %), ainsi que les services d'hébergement et de restauration (3,7 %).

Une analyse du potentiel linguistique permet de déterminer que moins d'un francophone selon la connaissance des langues officielles (CLO) sur huit (13,8 %) travaillait en français en Alberta en 2021. Cela représente la proportion de personnes qui ont une connaissance du français et qui travaillent au moins régulièrement en français. Le potentiel linguistique atteint est plus élevé que la moyenne albertaine dans les services d'enseignement (33,8 %), les administrations publiques (20,5 %), les finances et les assurances (16 %), l'industrie de l'information et l'industrie culturelle (15,7 %), ainsi que la gestion des sociétés et d'entreprises (13,9 %). L'industrie de l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz est celle avec le moins de potentiel linguistique atteint, soit 4,6 %.

Perspectives des emplois

Selon une perspective à court terme de la demande de main-d'œuvre en Alberta, le gouvernement albertain prévoyait des pénuries de main-d'œuvre en 2024 et 2025, puis des surplus de main-d'œuvre à partir de 2026. Les principaux emplois en demande pour la période 2024-2026 sont dans le secteur de la santé, des métiers spécialisés et dans les transports.

Dans un horizon à plus long terme, plusieurs métiers seront en situation de pénurie de main-d'œuvre en Alberta. Les principaux métiers signalés comme étant à risque important ou modéré de pénurie sont les conducteurs de camions de transport, les électriciens, les gestionnaires en construction et rénovation domiciliaire, les mécaniciens d'équipement lourd et les directeurs de la construction. D'autres secteurs demandant généralement une formation postsecondaire seront en situation de pénurie, tels que le secteur de la santé et le secteur de l'enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux.

En moyenne, l'Alberta aura 928 possibilités d'emplois en français par année entre 2024 et 2033. Le nombre de possibilités d'emplois en français en Alberta sera en baisse jusqu'en 2028, puis se maintiendra jusqu'en 2033. Plus de 80 % des possibilités d'emplois dans les 10 professions ayant le plus de possibilités d'emplois en français en Alberta se trouvent dans le secteur de l'éducation. Sur les 10 principales professions identifiées comme étant en pénurie, 8 se trouvent en éducation ou en santé.

Possibilités d'emplois en français en Alberta, 2024 à 2033, par RMR

RMR	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Moyenne / Année
Calgary	386	351	340	306	302	301	302	307	305	307	321
Edmonton	389	364	345	308	303	304	304	310	308	310	325
Lethbridge	15	13	12	10	10	10	10	11	11	11	11
Red Deer	7	7	6	5	5	5	5	5	5	6	6
Reste de l'Alberta	311	307	287	256	250	250	248	252	250	250	266
Alberta	**1 108**	**1 042**	**990**	**884**	**870**	**870**	**870**	**885**	**879**	**884**	**928**

Recommandations

Face aux défis liés aux besoins de main-d'œuvre francophone et bilingue en Alberta, cette étude propose une série de recommandations visant à renforcer la capacité de la communauté franco-albertaine à répondre aux besoins du marché du travail de la province.

Sans égard à la langue de travail, les secteurs de l'éducation, de la santé, des métiers de la construction et des transports sont identifiés comme étant à risque important ou modéré de pénurie de main-d'œuvre en Alberta. Les secteurs ayant les plus grands besoins de travailleurs francophones et bilingues sont ceux de l'enseignement, de la santé et des services sociaux. Pour répondre à cette demande, il est essentiel de soutenir les initiatives de formation ciblée qui permettent aux francophones et aux nouveaux arrivants d'acquérir les compétences recherchées par les employeurs tout en facilitant leur intégration professionnelle.

Par ailleurs, cette étude souligne l'importance d'appuyer les communautés francophones à l'extérieur de Calgary et Edmonton dans leurs efforts d'attraction et de rétention des nouveaux arrivants. Cela passe notamment par le développement de compétences entrepreneuriales et le repreneuriat pour favoriser la diversification des opportunités d'emplois en français, ainsi que le maintien des services essentiels à la vitalité de ces communautés comme les garderies francophones.

Enfin, pour assurer une intégration durable des nouveaux arrivants francophones, il est recommandé de renforcer les compétences linguistiques en anglais qui sont essentielles à la pleine participation à l'économie de l'Alberta. Des espaces favorisant la pratique du français peuvent également être créés et renforcés afin d'actualiser le potentiel de travailler en français chez plusieurs Albertains et Albertaines qui ont une connaissance du français, mais qui ne le pratiquent pas suffisamment pour se sentir assez à l'aise pour l'utiliser au travail.

Finalement, la mise en place d'une veille stratégique sur les dynamiques du marché du travail de la province est aussi essentielle. En collectant et en analysant régulièrement des données qualitatives et quantitatives provenant de sources directes des secteurs économiques de la province, la communauté franco-albertaine pourra mieux anticiper les besoins, adapter ses actions et se positionner comme un acteur clé du développement économique provincial. Les employeurs albertains doivent pouvoir se tourner vers la communauté pour répondre à ses besoins de main-d'œuvre francophone et bilingue, quel que soit le secteur.

1 Contexte et mandat

Dans les dernières années, le marché du travail canadien a connu plusieurs pressions ayant mené à des situations de pénurie de main-d'œuvre dans différents secteurs de l'économie. Plus récemment, les vagues créées par les nouvelles politiques commerciales aux États-Unis amènent une grande incertitude économique à l'échelle mondiale, et plus particulièrement au Canada. Plusieurs secteurs d'activités étant fortement liés aux États-Unis, les répercussions de l'imposition de tarifs douaniers sur les produits exportés dans le marché américain entrainent un fort risque de diminution de la demande et d'investissements dans les entreprises canadiennes. Cette situation a cependant fait émerger une nouvelle volonté de diversification des marchés et de développement de grands projets pour renforcer la résilience économique du Canada, des provinces et des territoires.

Pour faciliter les changements économiques nécessaires et pour répondre aux enjeux émergents de la province, la communauté francophone de l'Alberta cherche à identifier les secteurs de l'économie provinciale où la participation des francophones est importante et où les besoins pour des travailleurs francophones et bilingues se font et se feront les plus sentir.

Cette étude, menée par la firme Brynaert, Brennan & Associé.e.s (BBA) pour le compte de l'organisme de développement économique francophone Parallèle Alberta, identifie les besoins en main-d'œuvre francophone et bilingue en Alberta. Celle-ci détaille également les défis et les opportunités liés à l'employabilité francophone, au recrutement et à la rétention des travailleurs francophones et bilingues dans les différents secteurs économiques, ainsi que les différentes dynamiques observées en région urbaine, rurale et éloignée.

L'approche méthodologique de cette étude se trouve en Annexe A – Méthodologie.

2 Portrait démographique des francophones en Alberta

En 2021, l'Alberta dénombrait près de 80 000 personnes ayant le français ou le français et l'anglais comme PLOP (ci-après « francophones »), soit 1,9 % de la population albertaine[1]. Selon la définition fédérale de la demande potentielle de services en français, l'Alberta dénombrait 120 000 personnes susceptibles de demander des services en français, soit 2,8 % de l'ensemble des Albertains[2]. Une proportion plus élevée (6,2 %) de la population avait une connaissance du français, soit 262 500 personnes[3].

Tableau 1 — Population francophone de l'Alberta selon la PLOP par région économique, 2021

Région économique	Total	Français	Français et anglais	Francophone	% Francophone
Lethbridge--Medicine Hat	297 890	2 155	370	2 525	0,85%
Camrose--Drumheller	197 930	1 680	100	1 780	0,90%
Calgary	1 578 670	20 680	7 260	27 940	1,77%
Banff--Jasper--Rocky Mountain House	86 175	2 515	195	2 710	3,14%
Red Deer	209 575	2 035	270	2 305	1,10%
Edmonton	1 447 900	25 470	6 580	32 050	2,21%
Athabasca--Grande Prairie--Peace River	261 995	5 315	325	5 640	2,15%
Wood Buffalo--Cold Lake	141 300	4 565	370	4 935	3,49%
Alberta	**4 221 835**	**64 445**	**15 525**	**79 970**	**1,89%**

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0193-01. Première langue officielle parlée selon la langue parlée le plus souvent à la maison : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement.

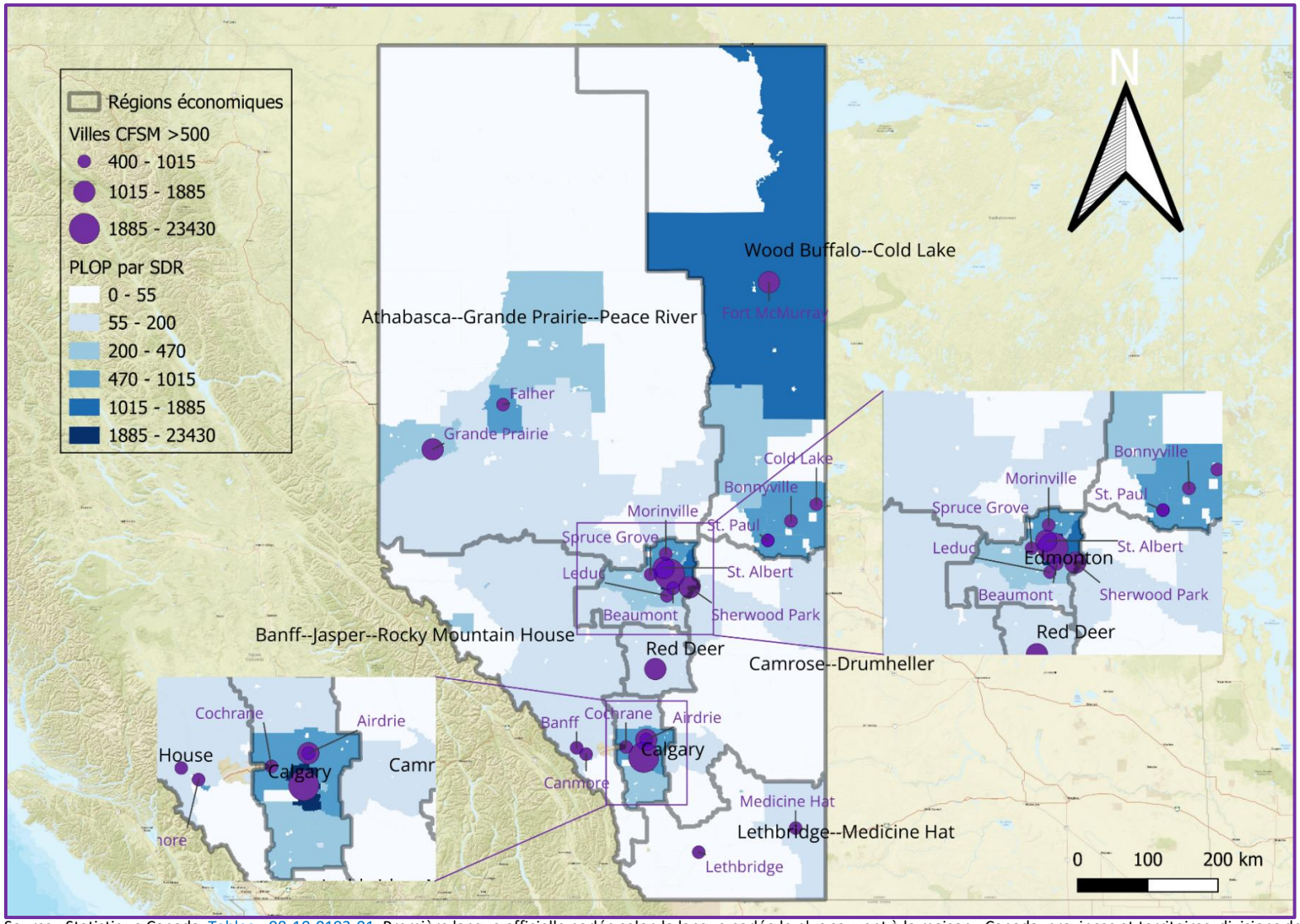
Constat 1 — Les francophones de l'Alberta se concentrent majoritairement à Calgary et à Edmonton

> En 2021, 79 970 personnes avaient le français ou le français et l'anglais comme première langue officielle parlée (PLOP).
>
> Les régions économiques de Calgary (27 935) et d'Edmonton (32 045) sont celles regroupant le plus de personnes ayant le français ou le français et l'anglais comme PLOP (75 %) en 2021.

En Alberta, quatre municipalités sont officiellement bilingues, soit la ville de Beaumont, les municipalités de Legal et de Falher, ainsi que le Hameau de Plamondon[4]. La Figure 1 à la page suivante illustre la répartition des francophones sur le territoire albertain, ainsi que les villes et communautés ayant au moins 500 francophones.

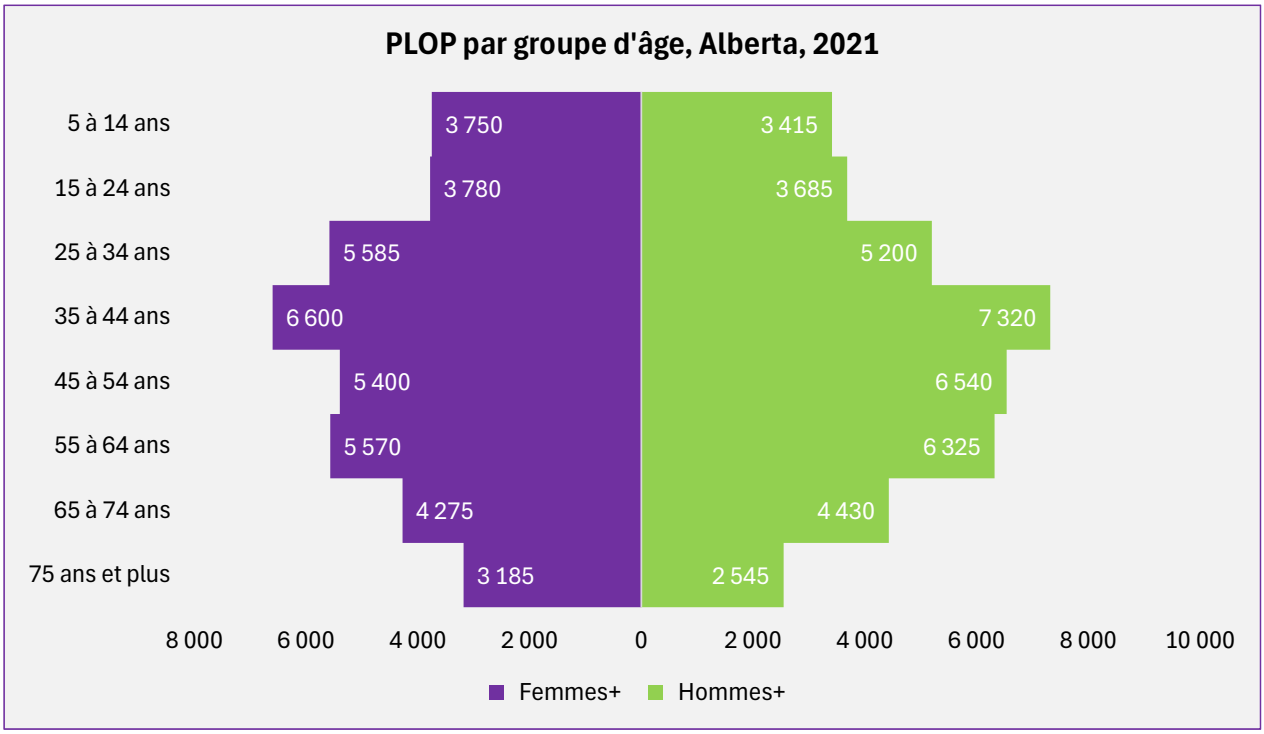
[1] Statistique Canada. Tableau 98-10-0193-01. Première langue officielle parlée selon la langue parlée le plus souvent à la maison : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement.
[2] Statistique Canada. Tableau 98-10-0215-01. Demande potentielle de communications et de services fédéraux dans la langue officielle minoritaire : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement.
[3] Statistique Canada. Tableau 98-10-0224-01. Connaissance des langues officielles selon l'âge : Canada, provinces et territoires et divisions de recensement.
[4] Gouvernement de l'Alberta. *Le patrimoine francophone en Alberta*. Consulté le 05 mai 2025.

Figure 1 - Cartographie des Albertains ayant le français ou le français et l'anglais comme PLOP en 2021, par SDR et principales villes



Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0193-01. Première langue officielle parlée selon la langue parlée le plus souvent à la maison : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement et Alberta Census Boundaries – Current. Alberta government.

Figure 2 — Population ayant le français comme PLOP, par groupe d'âge, par région, 2021



Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0193-01. Première langue officielle parlée selon la langue parlée le plus souvent à la maison : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement.

Constat 2 — Une grande proportion de francophones font partie des travailleurs expérimentés

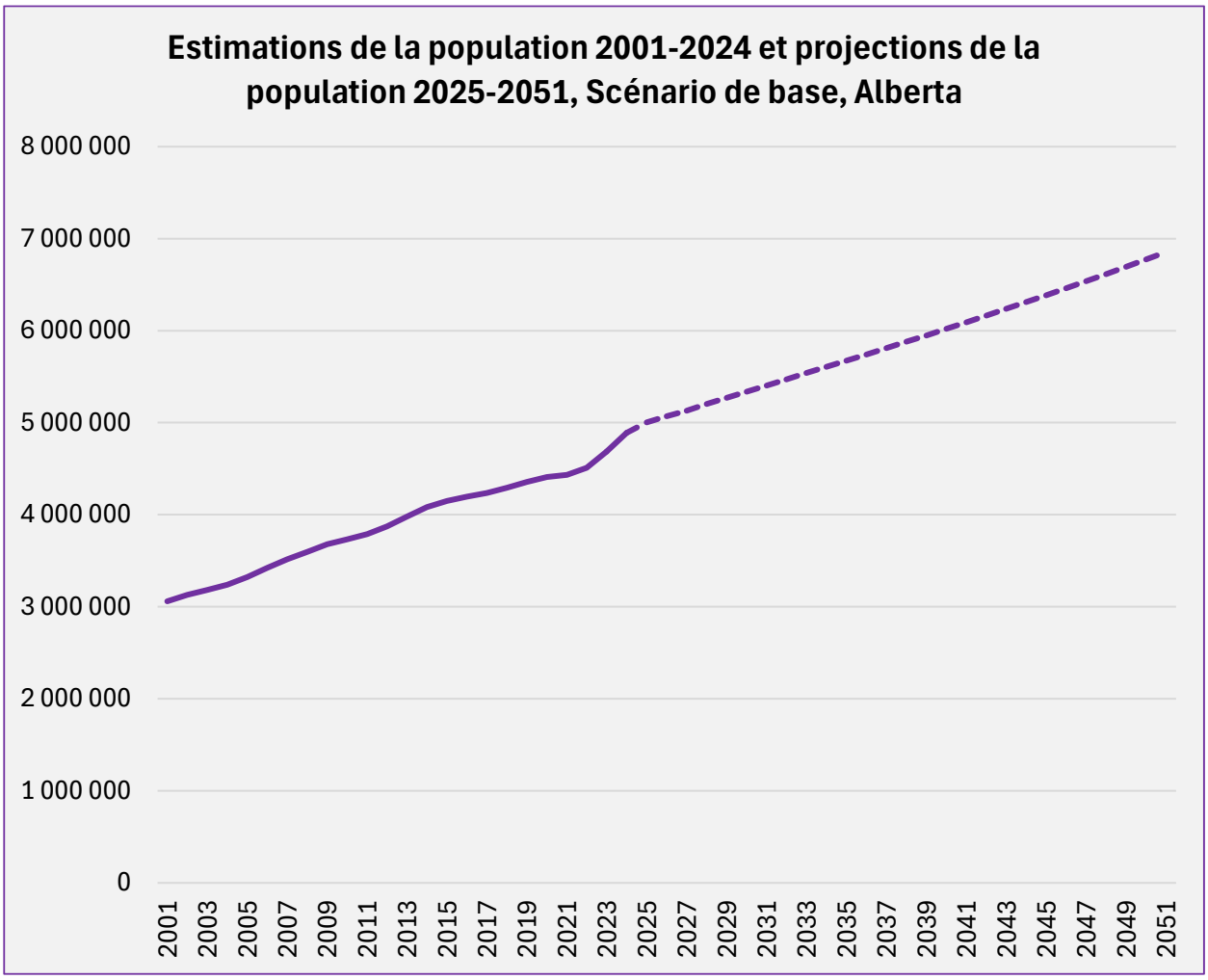
La tranche d'âge des 35 à 44 ans est celle regroupant le plus de francophones, tranche généralement considérée comme travailleurs expérimentés.

Le groupe d'âge des 35 à 64 ans, qui regroupe une large proportion de la population active, dénombre un nombre plus élevé d'hommes que de femmes.

La population albertaine est estimée à croitre dans les prochaines années. Selon le Conference Board of Canada, après des taux très élevés de croissance de la population en 2023 (3,9 %) et 2024 (4,3 %) la croissance de la population albertaine devrait revenir près de la normale des 20 dernières années (1,9 %) entre 2025 et 2045[5]. Selon les données de l'Alberta Treasury Board and Finance, Alberta Health et Statistique Canada, la population albertaine devrait atteindre 5,3 millions de personnes d'ici 2030 et 6,7 millions en 2050[6] soit une augmentation de plus de 35 % par rapport à 2025. Étant donné cette forte croissance, cette étude sur les besoins en matière de main-d'œuvre francophone et bilingue se penchera sur cette croissance en comparant l'ensemble de l'économie albertaine aux besoins de main-d'œuvre à long terme.

[5] The Conference Board of Canada. (mars 2025). *Alberta's 20-Year Outlook*.
[6] Gouvernement de l'Alberta. *Alberta population projections, 2025-2051 – Alberta and sub-regions – data tables*. Consulté le 30 septembre 2025.

Figure 3 – Estimations de la population 2001-2024 et projections de la population 2025-2051, Alberta



Source : Gouvernement de l'Alberta. *Alberta population projections, 2025-2051 – Alberta and sub-regions – data tables*.

2.1 Migration interprovinciale

La migration interprovinciale représente les personnes sortantes qui quittent l'Alberta pour d'autres provinces, ainsi que celles entrantes qui quittent leur province de résidence pour se rendre en Alberta. La migration interprovinciale nette représente la différence entre les migrants entrants en Alberta et les migrants sortants de la province.

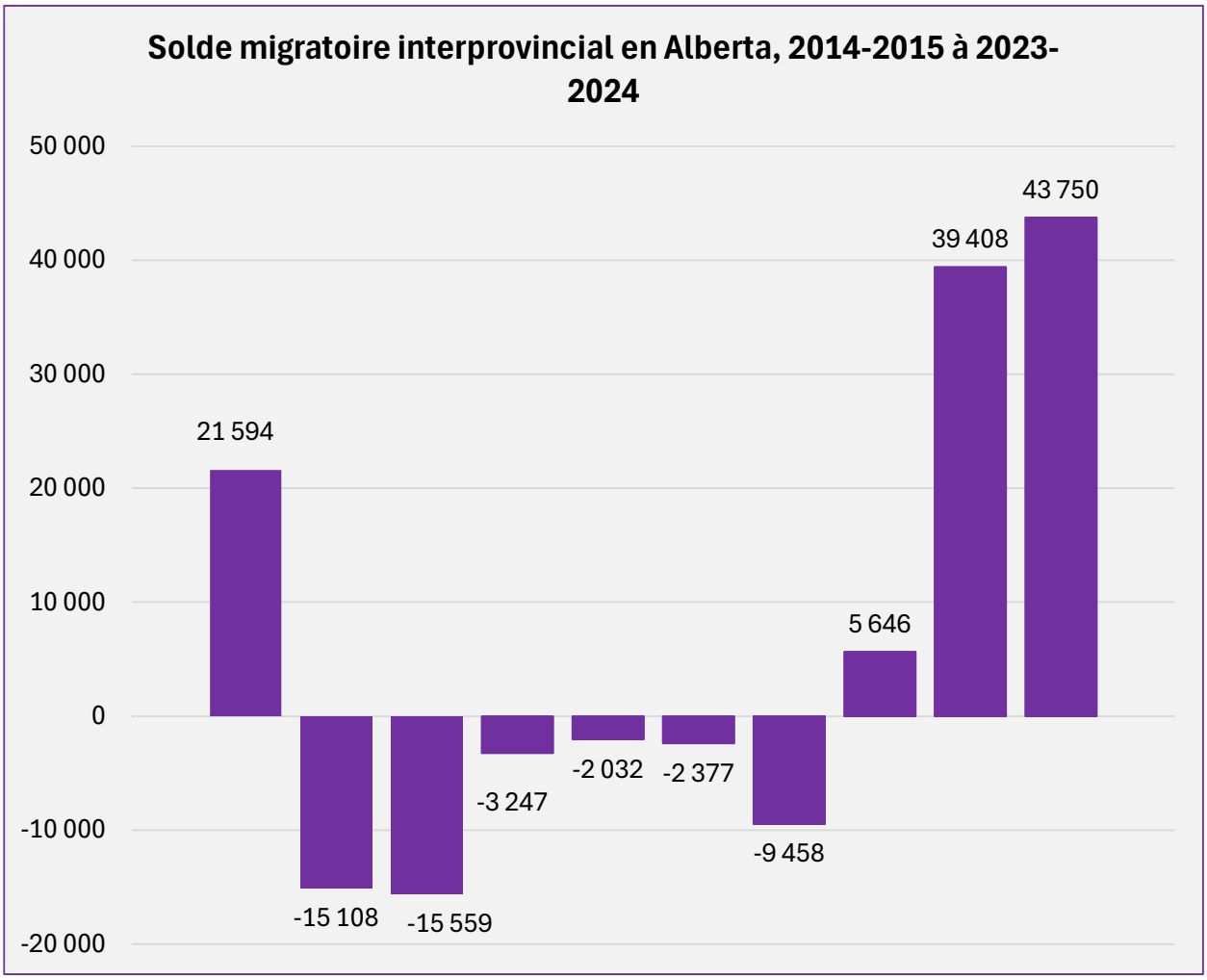
La migration interprovinciale joue un rôle important dans la croissance démographique de l'Alberta. Historiquement, plusieurs jeunes en âge de travailler ont quitté leur province de résidence pour se rendre en Alberta, attirés notamment par de bonnes perspectives économiques et un cout de la vie moins élevé. Cependant, les dynamiques de la migration interprovinciale chez les jeunes en Alberta ont changé dans les dernières années. Depuis 2016, les entrées et sorties de jeunes travailleurs provenant des autres provinces canadiennes sont moins liées à la hausse du prix du pétrole (qui entrainait autrefois un afflux de travailleurs).

Changement des dynamiques migratoires des jeunes

Le changement des dynamiques de la migration interprovinciale chez les jeunes pourrait notamment être expliqué en raison d'un changement quant à l'importance du travail dans la vie des jeunes et de l'importance de vivre dans un endroit qui reflète leurs valeurs[7]. Ainsi, de 2016 à 2021, l'Alberta a connu un solde migratoire interprovincial négatif, alors que plus de personnes sont sorties qu'entrées dans la province. Ce recul a présenté le premier solde négatif depuis la période 1986 à 1991[8].

Depuis la reprise économique post-COVID, le solde migratoire est revenu en territoire positif et l'Alberta a notamment enregistré ses plus hauts soldes migratoires interprovinciaux depuis la période 2012-2013[9].

Figure 4 – Solde migratoire interprovincial en Alberta, 2014-2015 à 2023-2024



Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0021-01. Estimations des composantes de la migration interprovinciale, annuelles.

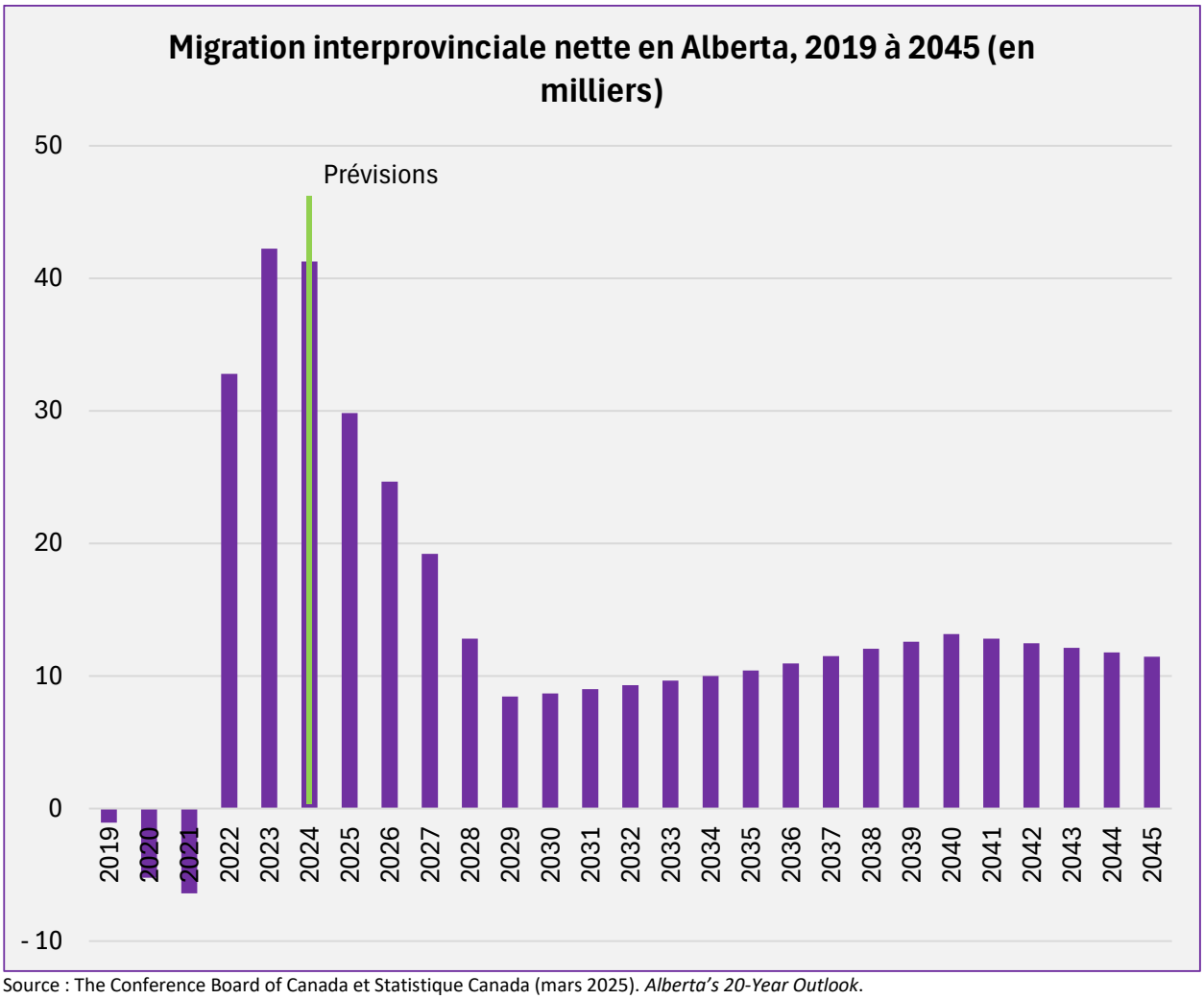
[7] Lane, J., Laverty, S. et Finch, D. (mars 2022). *Work To Live: Alberta Youth Mobility*. Canada West Foundation.
[8] Statistique Canada. (15 novembre 2023). *La migration interprovinciale et interrégionale des populations de langue française et de langue anglaise au Canada* (publication N° 98-200-X).
[9] Statistique Canada. Tableau 17-10-0021-01. Estimations des composantes de la migration interprovinciale, annuelles.

Constat 3 — Une grande proportion des francophones en Alberta sont nés à l'extérieur de la province[10]

En 2021, 25,4 % des personnes ayant le français comme PLOP en Alberta étaient nées dans la province. 52 % étaient nées dans une autre province ou un autre territoire et 22,8 % provenaient de l'étranger.

Selon les prévisions du Conference Board of Canada (Figure 5), la migration interprovinciale nette en Alberta devrait se maintenir à des niveaux positifs pour les 20 prochaines années, mais de manière moins importante que dans les récentes années.

Figure 5 - Migration interprovinciale nette en Alberta, 2019 à 2045



Source : The Conference Board of Canada et Statistique Canada (mars 2025). *Alberta's 20-Year Outlook*.

[10] Statistique Canada. (15 novembre 2023). *La migration interprovinciale et interrégionale des populations de langue française et de langue anglaise au Canada* (publication N° 98-200-X).

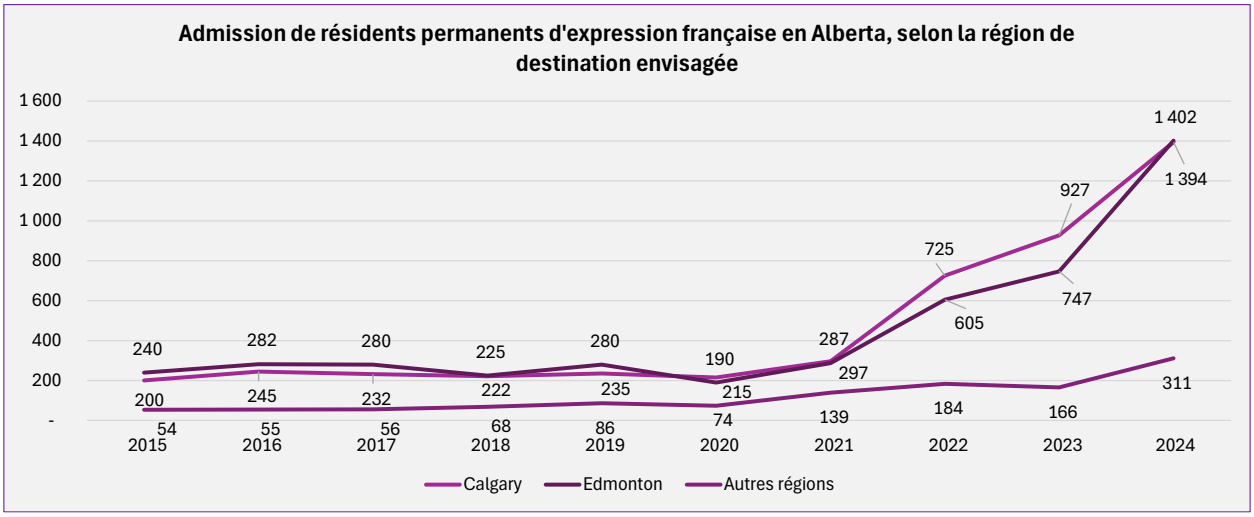
2.2 Immigration

Afin d'évaluer les niveaux d'immigration francophone dans les régions de l'Alberta, nous avons analysé les données d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) sur les résidents permanents admis au Canada. Les données récoltées par IRCC permettent de déterminer le nombre d'admissions de résidents permanents d'expression française, selon la région de destination envisagée.

À partir de 2019, la définition des immigrants d'expression française inclut : (1) les résidents permanents qui déclarent une connaissance du « français seulement » comme langue officielle, ou (2) les résidents permanents qui déclarent une connaissance « du français ou de l'anglais » comme langues officielles, ainsi que le français comme la langue dans laquelle ils sont le plus à l'aise.

Avant 2019, la définition des immigrants d'expression française incluait : (1) les résidents permanents dont la langue maternelle est le français ou (2) les résidents permanents de langue maternelle autre que le français ou l'anglais et dont la langue officielle parlée est le français (excluant ceux parlant à la fois le français et l'anglais).

Figure 6 — Admission de résidents permanents d'expression française en Alberta, selon la région de destination envisagée, 2018 à 2023



Source : IRCC, *Résidents permanents — Mises à jour mensuelles d'IRCC*. Canada ex-QC — Résidents permanents d'expression française selon la province / le territoire et la RMR, janvier 2025.

Constat 4 — La vaste majorité des résidents permanents d'expression française s'établissent à Calgary et à Edmonton

3 110 résidents permanents d'expression française ont été admis en Alberta en 2024, soit 4,7 % du total de résidents permanents admis en Alberta (66 350).

Les régions économiques de Calgary (1 394) et d'Edmonton (1 402) sont celles qui ont attiré le plus de résidents permanents d'expression française en 2024 (90 %).

Le nombre de résidents permanents d'expression française admis en Alberta a augmenté de plus de 500 % entre 2019 et 2024, passant de 600 à 3 110 durant cette période.

Amener les nouveaux arrivants hors des grands centres urbains

Bien qu'une grande proportion des Franco-Albertains habite les régions économiques de Calgary et d'Edmonton (voir Tableau 1), beaucoup de communautés francophones se retrouvent à l'extérieur des grands centres. Ces communautés ont également des besoins en immigration afin de maintenir et de croitre leur population pour assurer leur vitalité. L'un des éléments de la stratégie albertaine en immigration (*Alberta Advantage Immigration Strategy, 2022*) est de chercher à favoriser l'établissement de nouveaux arrivants dans les communautés rurales. Pour y arriver, la stratégie gouvernementale cherche à devenir plus réactive face aux besoins de l'économie en fonction des emplois et des régions[11].

Cependant, les nouveaux arrivants font face à plusieurs défis lorsque vient le temps de s'établir dans des petites communautés. La littérature identifie les principaux défis comme étant le manque de diversité culturelle et ethnique par rapport aux centres urbains, la distance entre les communautés rurales et urbaines où beaucoup de services sont situés, ainsi que la densité plus faible de population qui entraine une moins grande disponibilité de services et moins d'investissement des gouvernements[12].

Dans bien des cas, les nouveaux arrivants partent des communautés rurales en raison du manque de services, manque d'opportunités d'emploi et d'éducation, manque de transport public, manque de commodités telles que de la nourriture internationale et services religieux, l'isolement, le manque de logement adéquat, le manque de services d'établissement, la discrimination ou le racisme et un désir d'être plus près de la famille et des amis[13].

Pour favoriser l'établissement des nouveaux arrivants dans les communautés francophones à l'extérieur de Calgary et d'Edmonton, ces communautés doivent tisser des liens forts avec ceux-ci. Souvent, les nouveaux arrivants veulent rester parce qu'ils tissent des liens avec la communauté, parce qu'ils ont trouvé du travail, parce qu'il y a d'autres nouveaux arrivants et que tous les membres de la famille se sentent inclus dans la communauté[14].

Une étude récente de la firme Sociopol pour le compte d'IRCC a portée sur le parcours des nouveaux arrivants francophones au sein des communautés rurales du Nord de l'Ontario et du Nord du Nouveau-Brunswick. Au niveau du recrutement, les trois quarts des personnes rencontrées dans le cadre de cette étude ou leur partenaire avaient déjà reçu une offre d'emploi avant de s'établir dans une communauté rurale[15]. Cela met en lumière l'importance des employeurs dans le parcours d'établissement. Au niveau de la rétention, le principal facteur pouvant mener à un départ d'une communauté rurale est une situation professionnelle insatisfaisante. Cette étude rappelle que l'insertion économique est au cœur de l'insertion des nouveaux arrivants dans les régions rurales.

[11] Gouvernement de l'Alberta. (Février 2022). *Alberta Advantage Immigration Strategy*. Alberta Labour and Immigration, Government of Alberta.
[12] Haugen, S., McNally, R. et K. Hallström, L. (2024). *Settling Beyond Big Cities: A Scoping Review Of The Canadian Literature On Immigration To Rural And Smaller Communities*. Canadian Geographies / Géographies canadiennes, 68, 456-467. https://doi.org/10.1111/cag.12917
[13] Haugen, S., McNally, R. et K. Hallström, L. (2024). *Settling Beyond Big Cities: A Scoping Review Of The Canadian Literature On Immigration To Rural And Smaller Communities*. Canadian Geographies / Géographies canadiennes, 68, 456-467. https://doi.org/10.1111/cag.12917
[14] Haugen, S., McNally, R. et K. Hallström, L. (2024). *Settling Beyond Big Cities: A Scoping Review Of The Canadian Literature On Immigration To Rural And Smaller Communities*. Canadian Geographies / Géographies canadiennes, 68, 456-467. https://doi.org/10.1111/cag.12917
[15] Sociopol. (Juillet 2025). *Le parcours des personnes immigrantes d'expression française au sein des communautés rurales du Nord de l'Ontario et du Nord du Nouveau-Brunswick*. IRCC, p. 28.

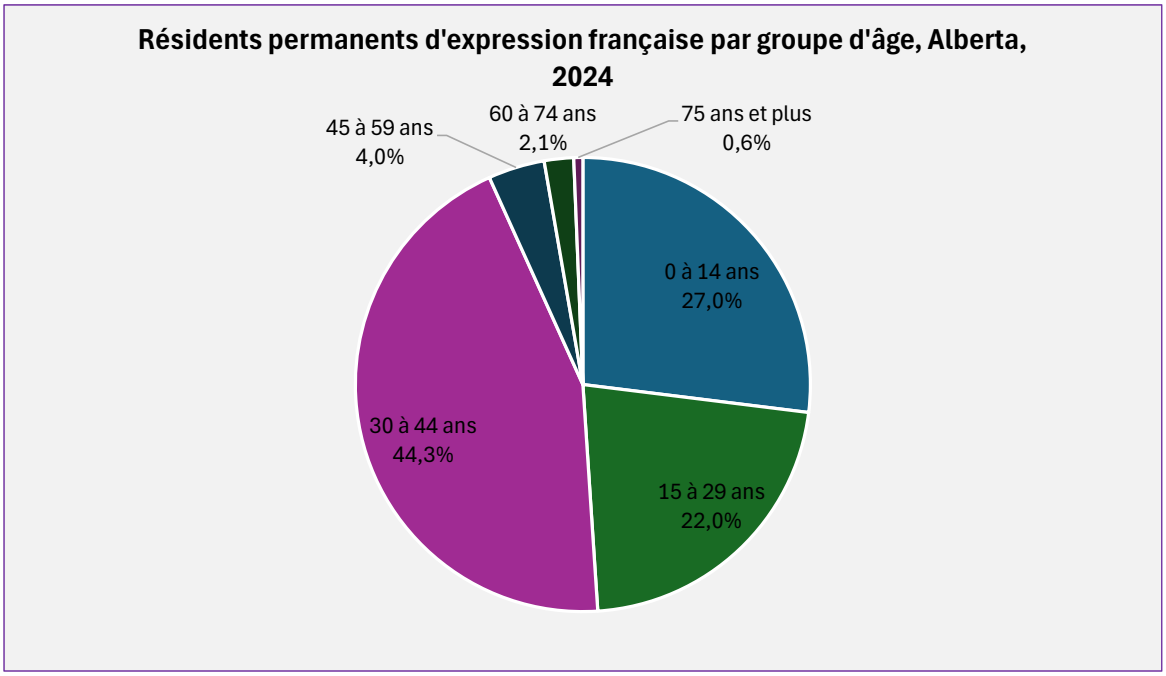
Chez les résidents permanents d'expression française admis en Alberta en 2024, la moitié (49 %) ont moins de 30 ans (voir Tableau 2). Ce sont 2 190 (70 %) qui ont entre 14 et 59 ans, soit en âge de travailler.

Tableau 2 — Nombre de résidents permanents d'expression française par groupe d'âge, Alberta, 2019-2024

Alberta	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Prop. 2024
0 à 14 ans	90	65	95	310	375	840	27,0%
15 à 29 ans	215	135	205	365	485	685	22,0%
30 à 44 ans	225	205	330	725	830	1 380	44,3%
45 à 59 ans	40	40	55	85	100	125	4,0%
60 à 74 ans	25	25	40	20	45	65	2,1%
75 ans et plus	-	5	-	-	5	20	0,6%
Total	**600**	**475**	**725**	**1 510**	**1 840**	**3 110**	**100%**

Source : IRCC, *Résidents permanents — Mises à jour mensuelles d'IRCC*. Canada ex-QC — Résidents permanents d'expression française selon la province / le territoire et l'âge, février 2025.

Figure 7 — Admission de résidents permanents d'expression française par groupe d'âge en Alberta, 2024

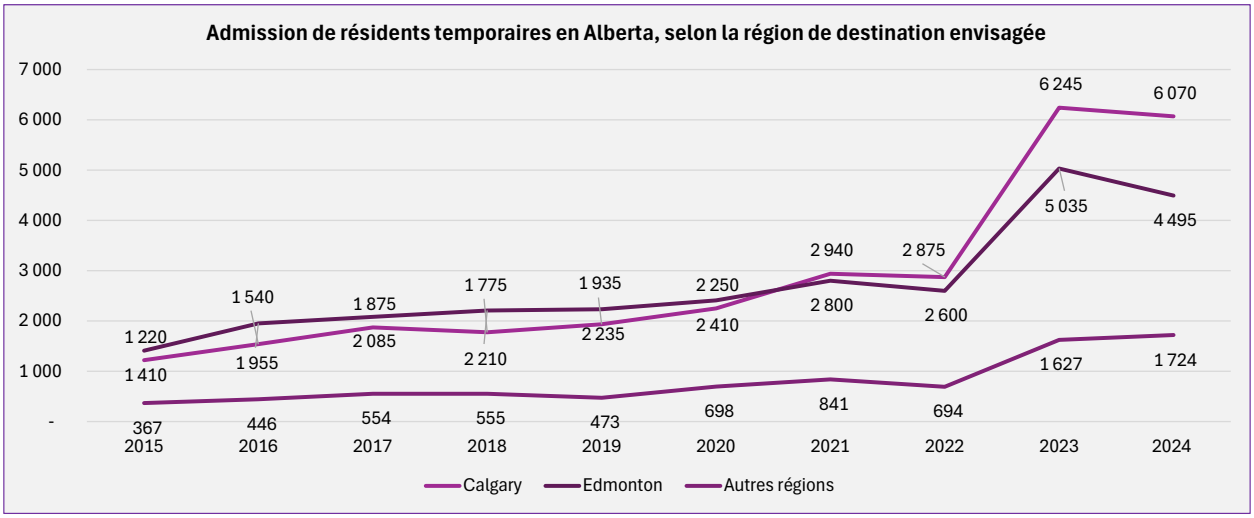


Source : IRCC, *Résidents permanents — Mises à jour mensuelles d'IRCC*. Canada ex-QC — Résidents permanents d'expression française selon la province / le territoire et l'âge, février 2025.

Politique fédérale en matière d'immigration

En octobre 2024, le gouvernement du Canada a revu son Plan des niveaux d'immigration pour les années 2025-2027[16]. Bien que la cible du nombre total d'admissions de résidents permanents soit revue à la baisse, passant de 485 000 en 2024 à 365 000 en 2027, le nombre d'admissions de résidents permanents francophones devrait continuer d'augmenter. Dans ce Plan, le gouvernement canadien revoit à la hausse la proportion d'admissions pour les francophones, soit 8,5 % en 2025, 9,5 % en 2026 et 10 % en 2027[17]. Cela représenterait une augmentation de 50 % du nombre de résidents permanents francophones admis au Canada par rapport à 2023, passant de 19 636 en 2023 à 31 500 en 2027.

Figure 8 - Admission de résidents temporaires en Alberta, selon la région de destination envisagée, 2015 à 2024



Source : IRCC, *Résidents temporaires* – Résidents temporaires : les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTÉT) et du Programme de mobilité internationale (PMI) – Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada - Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale dans les programmes d'emplois post-universitaires selon la province / le territoire et la région métropolitaine de recensement (RMR) de destination envisagé(e) et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur, janvier 2025.

En 2024, 12 295 résidents temporaires titulaires d'un permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET) et du Programme de mobilité internationale (PMI) ont indiqué l'Alberta comme région de destination envisagée, soit 5 % de moins qu'en 2023.

Près de la moitié (49,4 %) des résidents temporaires admis en Alberta en 2024 ont indiqué Calgary comme région de destination envisagée. Ce sont 36,6 % qui ont indiqué Edmonton. À elles seules, ces deux régions regroupent 85 % des résidents permanents admis en Alberta en 2024.

[16] Gouvernement du Canada. (octobre 2024). *Plan des niveaux d'immigration 2025-2027*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
[17] Gouvernement du Canada. (octobre 2024). *Avis – Renseignements supplémentaires sur le Plan des niveaux d'immigration 2025-2027*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Constat 5 — Le nombre de résidents temporaires s'établissant en Alberta commence à diminuer[18],[19],[20]

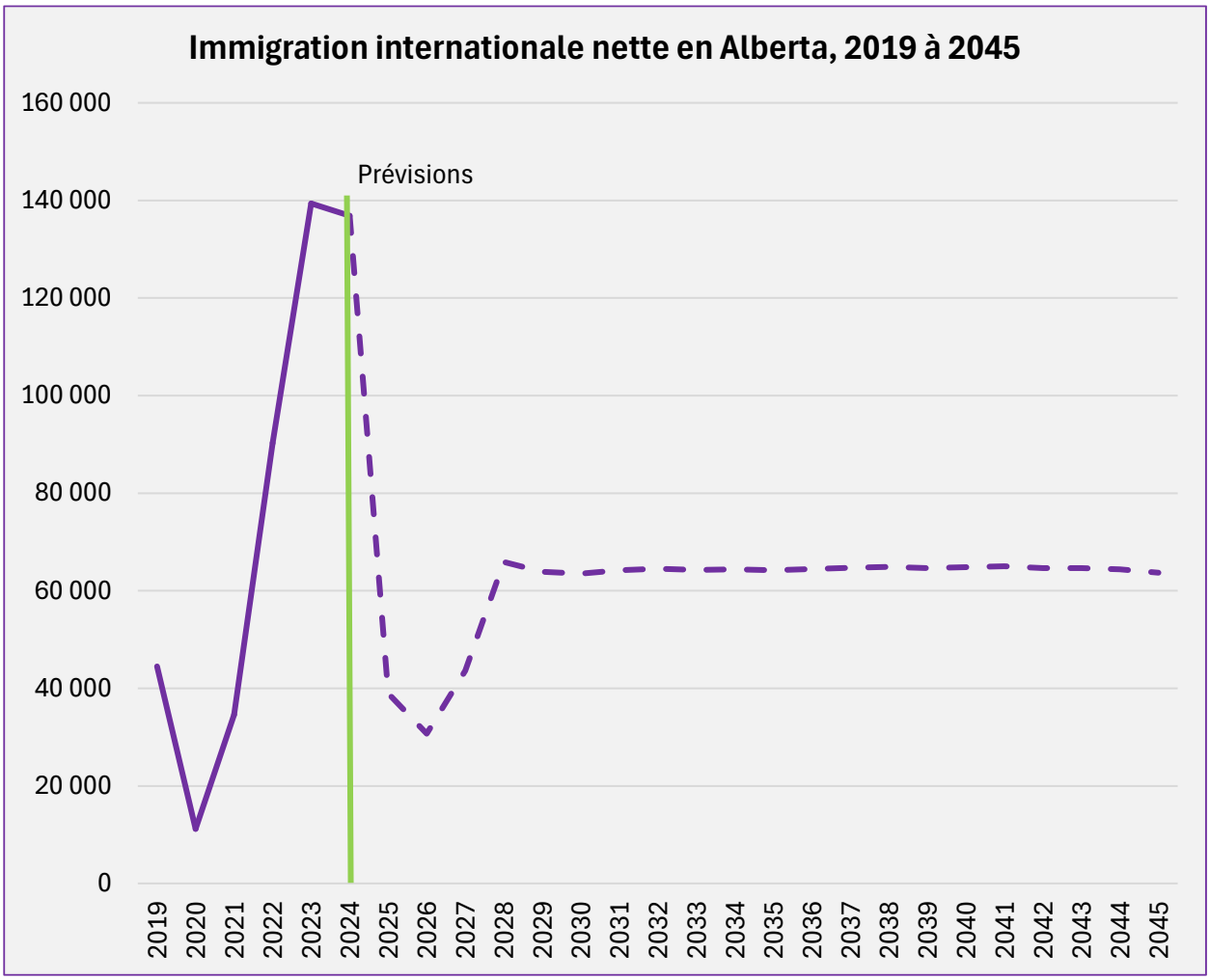
L'Alberta peut s'attendre à une contraction importante de la main-d'œuvre disponible en raison des changements de politique touchant les travailleurs étrangers temporaires. Des secteurs comme ceux des services de restauration ou du tourisme risquent d'être plus affectés par la diminution du nombre de travailleurs étrangers temporaires dans le marché du travail.

Après avoir accueilli près de 90 000 résidents temporaires en 2024, ce chiffre est projeté à diminuer autour de 10 000 en 2025. Selon le gouvernement de l'Alberta, ce sont 50 000 résidents temporaires qui sont attendus à quitter la province en 2025 au terme de leur visa de travail. Cela serait dû en grande partie aux nouvelles cibles d'admission de résidents temporaires annoncés par le gouvernement du Canada en mars 2024. Ces cibles visent à réduire le nombre de résidents temporaires au Canada à 5 % de la population totale entre 2025 et 2027. Ce qui représente environ 2 millions de travailleurs étrangers temporaires et d'étudiants internationaux.

Selon les prévisions du Conference Board of Canada (Figure 9), les niveaux d'immigration internationale nette en Alberta devraient diminuer de manière importante en 2025 (-71 %) et 2026 (-21 %), pour ensuite s'établir autour de 65 000 nouveaux arrivants par année. Cela représente tout de même des niveaux plus élevés que ceux observés avant la pandémie de Covid-19.

[18]Gouvernement de l'Alberta. (février 2025). *Fiscal Plan 2025-28 – Meeting the Challenge* . Alberta Treasury Board and Finance.
[19] Gouvernement du Canada. (mars 2024). *Allocution prononcée par l'honorable Marc Miller, ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté : Annonce au sujet des résidents temporaires*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
[20] Statistique Canada. (septembre 2025). *Le point sur la main-d'œuvre : portrait démographique du sous-secteur des services de restauration et des débits de boissons, 2017 à 2023* (publication N° 11-621-M).

Figure 9 - Prévisions de l'immigration internationale nette en Alberta, 2019 à 2045



Source : The Conference Board of Canada et Statistique Canada (mars 2025). *Alberta's 20-Year Outlook*.

3 Portrait économique de l'Alberta

L'économie albertaine est fortement caractérisée par l'exploitation de pétrole qui représente le quart du Produit intérieur brut (PIB) de la province (voir Figure 10). Bien que cette industrie représente une grande part du PIB de la province, celle-ci n'emploie pas une aussi grande proportion de personnes. L'industrie de la foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz dans son ensemble, n'emploie que 6,1 % de l'ensemble des personnes travaillant en Alberta, soit 155 000 (voir Figure 11). Dans les dernières années, des efforts de diversification de l'économie ont été entrepris par le gouvernement de l'Alberta pour diversifier les investissements dans d'autres secteurs, notamment dans le secteur des technologies et des énergies renouvelables[21]. Selon le Conference Board of Canada, les secteurs des transports, de l'entreposage, des services publics, de la fabrication et de l'agriculture ont de bons potentiels sur le long terme pour de la croissance[22]. Cependant, des défis importants demeurent quant à la résilience de la province face aux changements économiques mondiaux.

Situation économique actuelle

La menace d'imposition de tarifs douaniers par les États-Unis depuis avril 2025 sur les importations en provenance du Canada et plus largement à l'ensemble de ses partenaires commerciaux a généré une grande incertitude quant aux perspectives futures de l'économie. Bien que la situation évolue constamment, les négociations entre le Canada et les États-Unis n'ont toujours pas abouti en aout 2025.

En Alberta, 90 % des exportations de la province vont à destination des États-Unis. Une grande proportion de celles-ci provient de l'industrie pétrolière qui ne sera pas beaucoup affectée en raison de tarifs moins importants que le reste des biens importés[23] et de la dépendance des États-Unis face au pétrole en provenance de la province. Un ralentissement global de l'économie mondiale reste tout de même un risque pouvant affecter à la baisse les prix du pétrole.

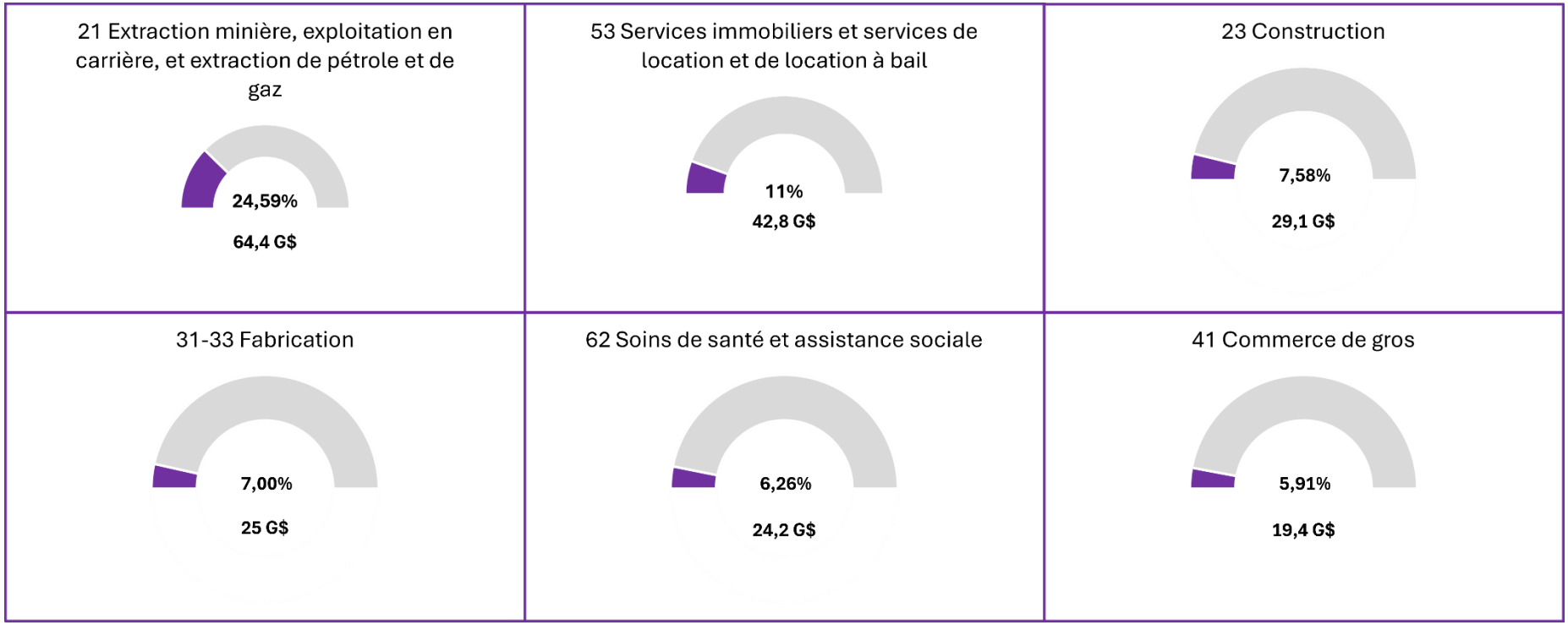
Dans sa mise à jour d'aout 2025 sur les effets des tarifs américains sur l'Alberta, le gouvernement albertain indique que l'activité économique en Alberta est restée résiliente depuis le début de la guerre commerciale[24]. L'industrie pétrolière n'est pas beaucoup affectée par ces tarifs, mais le secteur manufacturier est très exposé à ces derniers.

Il est à noter que les régions économiques de Wood Buffalo – Cold Lake, de Banff – Jasper – Rocky Mountain House et d'Athabasca – Grande Prairie – Rivière-la-Paix sont parmi les 10 principales régions économiques canadiennes ayant une proportion élevée d'emplois dans des industries dépendant de la demande des États-Unis en 2024[25].

[21] Lane J. et Finch, D. (juillet 2022). *Alberta's economy is diversifying, but still has some challenges to overcome*. Canada West Foundation.
[22] The Conference Board of Canada et Statistique Canada. (mars 2025). *Alberta's 20-Year Outlook*.
[23] The Conference Board of Canada (Février 2025). *The true cost of Trump tariffs: Provincial impacts*.
[24] Treasury Board and Finance. (aout 2025). *Economic spotlight – Economic effects of U.S. tariffs on Alberta*. Government of Alberta.
[25] Statistique Canada. (janvier 2025). *Le quotidien – Enquête sur la population active, décembre 2024*.

Malgré la situation économique actuelle, les perspectives économiques à long terme de l'Alberta demeurent positives dans son ensemble. Dans les prochaines années, l'économie albertaine est projetée croitre à un taux annuel moyen de 1,9 %, ce qui est près de la moyenne nationale[26]. Le Conference Board of Canada prévoit une croissance plus forte entre 2025 et 2035, notamment en raison d'un sommet de la demande mondiale de pétrole qui est attendu au milieu des années 2030.

Figure 10 - Principales industries en Alberta par PIB, 2024



Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0400-01. Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires, part en pourcentage et Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01. Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000).

[26] The Conference Board of Canada et Statistique Canada (mars 2025). *Alberta's 20-Year Outlook*.

Considérations stratégiques

La situation économique actuelle au Canada et en Alberta représente une opportunité pour la communauté francophone de l'Alberta de se positionner comme un allié de choix auprès du gouvernement et des entreprises de la province. La volonté de développer de nouveaux marchés internationaux et le renforcement du commerce intérieur à travers le corridor économique est-ouest peuvent être facilités par un plus grand accès à une main-d'œuvre francophone et bilingue. Une main-d'œuvre bilingue devient une proposition de valeur unique et une porte d'entrée de pays ayant le français comme langue officielle dans le marché nord-américain.

Tel que spécifié par le Conference Board of Canada, la connaissance de plusieurs langues multiplie le nombre de partenaires commerciaux potentiels[27]. Pour les employeurs, une personne bilingue permet à une organisation qui serait autrement composée de travailleurs unilingues d'étendre ses activités au-delà des marchés locaux et régionaux, vers d'autres marchés à l'échelle internationale[28]. Pour l'Alberta, la main-d'œuvre bilingue anglais-français devient un avantage compétitif sur la concurrence mondiale et favorise l'élargissement des liens commerciaux qui permettent de réduire la dépendance sur le marché américain.

Pour répondre à ces besoins émergents de main-d'œuvre francophone et bilingue, les Franco-Albertains doivent avant tout être en mesure d'assurer la vitalité de leurs communautés. Le secteur de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux, ainsi que le secteur de la santé sont au cœur de cette vitalité et sont aux prises avec des besoins importants de main-d'œuvre francophone. Pour faire face à ces besoins, l'immigration francophone est devenue une source importante de croissance de la population active des dernières années. Cependant, leur intégration soulève d'importants défis tels que la reconnaissance des compétences, la maitrise de l'anglais comme langue de travail et l'accès à des services en français.

3.1 L'Alberta et ses régions

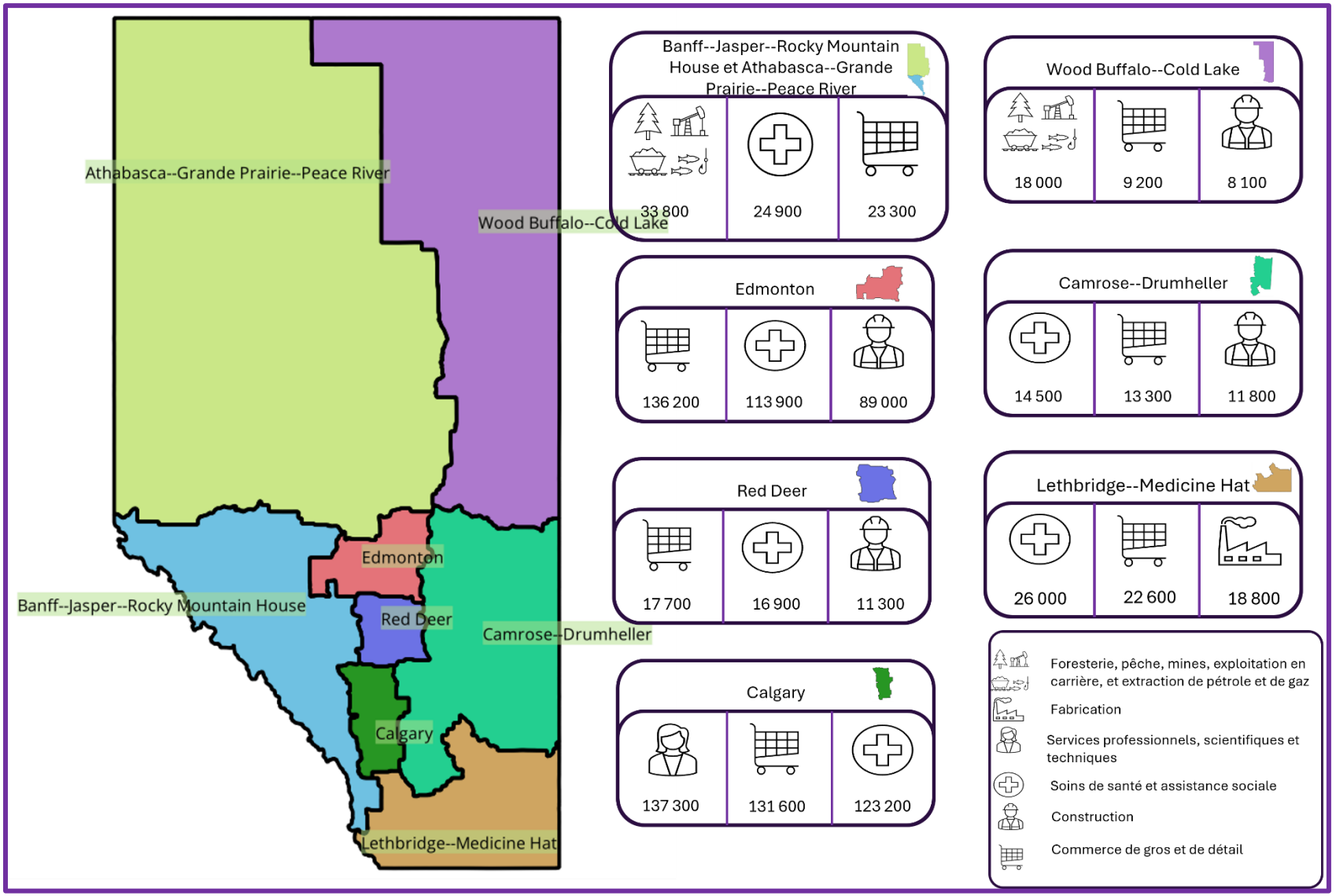
En 2024, les principales industries par nombre d'emplois en Alberta sont le commerce de gros et de détail (353 800), les soins de santé et assistance sociale (326 700), ainsi que la construction (246 500). Bien que ces industries emploient beaucoup de personnes à travers l'Alberta, il existe certaines différences au niveau des régions économiques. L'extraction minière, exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz est une industrie très importante dans la région de Wood Buffalo—Cold Lake, alors que celle des services d'hébergement et de restauration est très forte dans la région économique de Banff—Jasper—Rocky Mountain House. Quant à l'agriculture, c'est une part importante de l'activité économique de la région économique de Camrose—Drumheller. Cependant, lorsque nous analysons les trois principales industries par région économique en fonction du nombre d'emplois, six industries ressortent en tête (voir Figure 12).

[27] The Conference Board of Canada. (juin 2013). *Le Canada, le bilinguisme et le commerce*, p. iii.
[28] Patrimoine canadien. (mai 2016). *Avantages économiques du bilinguisme*. Gouvernement du Canada. P. 2.

Figure 11 - Importance des industries en Alberta, par nombre d'emploi, 2024

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0466-01. Caractéristiques de l'emploi selon la région économique, données annuelles.

Figure 12 - Principales industries en Alberta par nombre d'emploi et par région économique, 2024

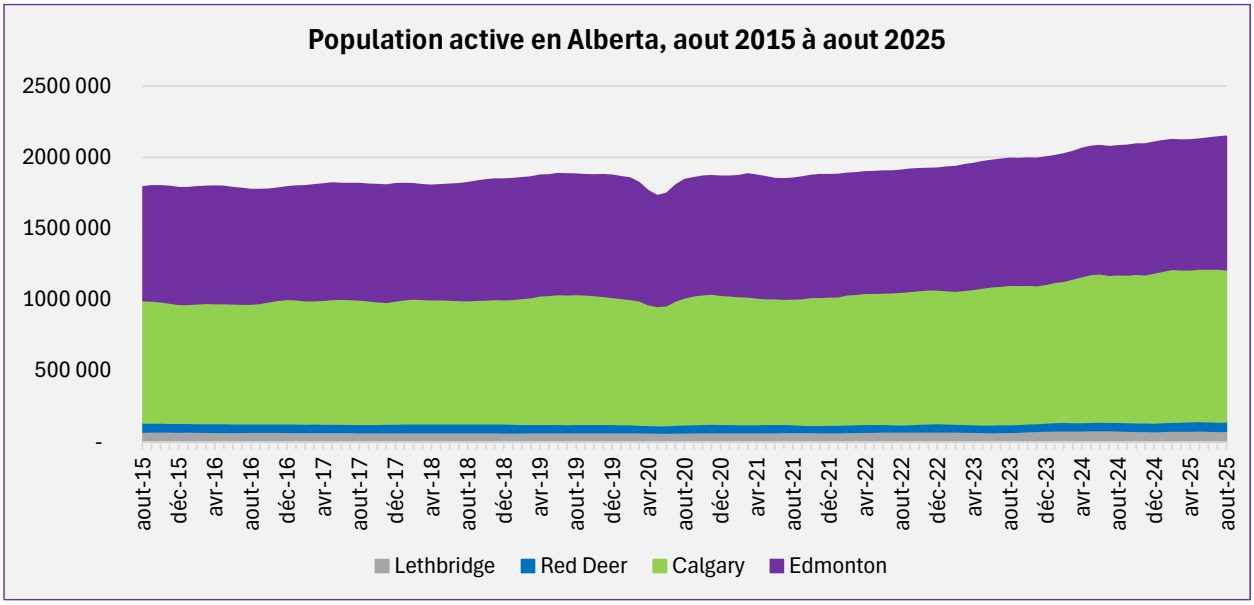


Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0466-01. Caractéristiques de l'emploi selon la région économique, données annuelles.

3.2 Dynamiques du marché du travail

Selon les principaux indicateurs de l'état du marché du travail en Alberta, la population active se trouve principalement dans les RMR de Calgary (1 073 900) et d'Edmonton (910 900) (voir Figure 13). En février 2025, ceux-ci regroupent à eux seuls 72 % de la population active de l'Alberta qui se chiffre à 2 753 900. La population active de l'Alberta est en hausse de 11,2 % depuis la période prépandémique (février 2020).

Figure 13 - Population active en Alberta et ses RMR, aout 2015 à aout 2025



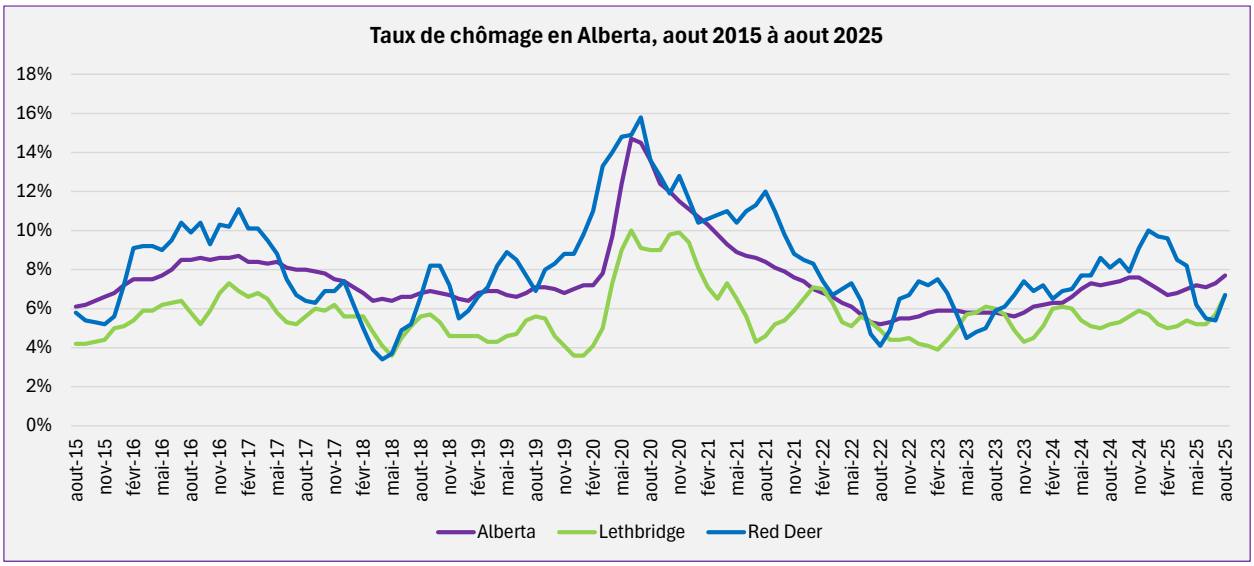
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0459-01. Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées.

Constat 6 – La majorité de la population active de l'Alberta se situe dans les RMR de Calgary et d'Edmonton

72 % de la population active se situe dans les RMR de Calgary (1 070 300) et d'Edmonton (936 500), alors que 5 % se situe dans les RMR de Lethbridge (76 100) et Red Deer (64 200). Le reste de l'Alberta représente 645 700 personnes, soit 23,1 %.

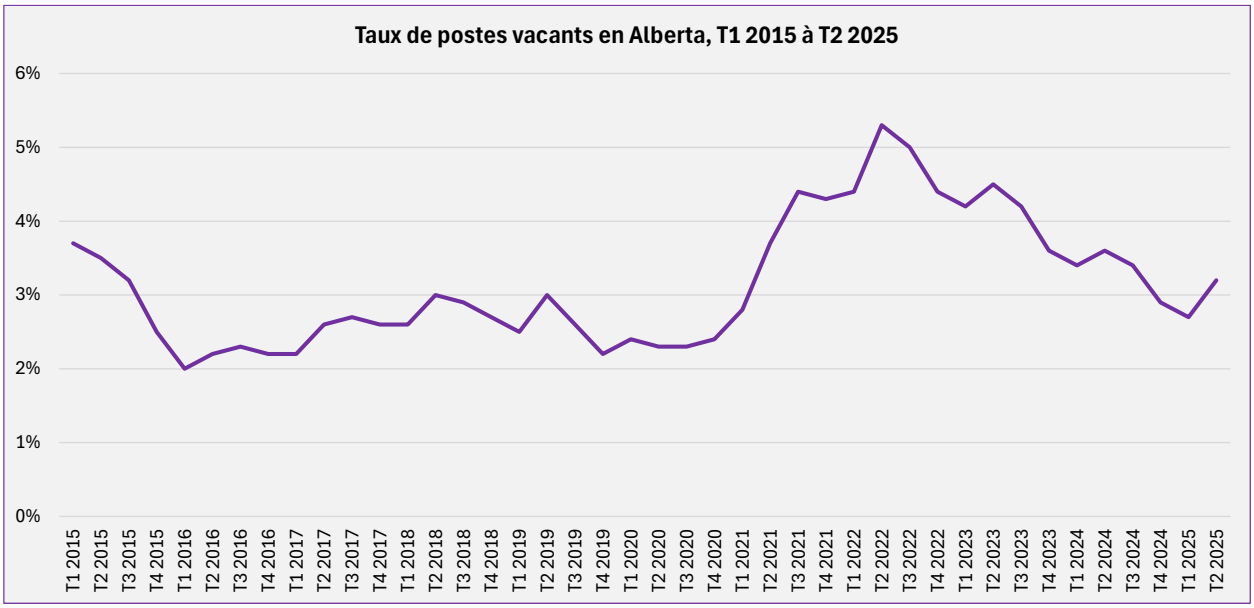
En raison de la forte proportion de la population active se trouvant dans les RMR de Calgary et d'Edmonton, les figures de la page suivante illustrent seulement l'Alberta, Lethbridge et Red Deer. Les tendances des RMR de Calgary et d'Edmonton suivent celle de l'Alberta dans son ensemble.

Figure 14 - Taux de chômage en Alberta et RMR de Lethbridge et Red Deer, aout 2015 à aout 2025



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0459-01. Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées.

Figure 15 - Taux de postes vacants en Alberta, premier trimestre 2015 au deuxième trimestre 2025



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0459-01. Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées.

Constat 7 – Le marché du travail albertain revient aux niveaux prépandémiques

Après avoir atteint un sommet de 14,7 % en juin 2020, le taux de chômage est redescendu à 6,7 % en février 2025 pour remonter à 7,7 % en aout 2025.

La RMR de Red Deer a souvent un taux de chômage plus élevé que la moyenne albertaine, alors que la RMR de Lethbridge a généralement un taux de chômage moins élevé.

4 Portrait du marché du travail en Alberta

Afin de caractériser le marché du travail francophone en Alberta, nous commençons par analyser les industries, pour ensuite analyser les principaux emplois occupés par des travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail selon les données du Recensement de 2021. L'analyse par industrie nous permet de comparer les secteurs d'activités nécessitant le plus de travailleurs ayant des compétences linguistiques en français, alors que les emplois nous permettent de cibler nos recherches sur les perspectives de la demande de travailleurs francophones.

4.1 Principales industries travaillant en français

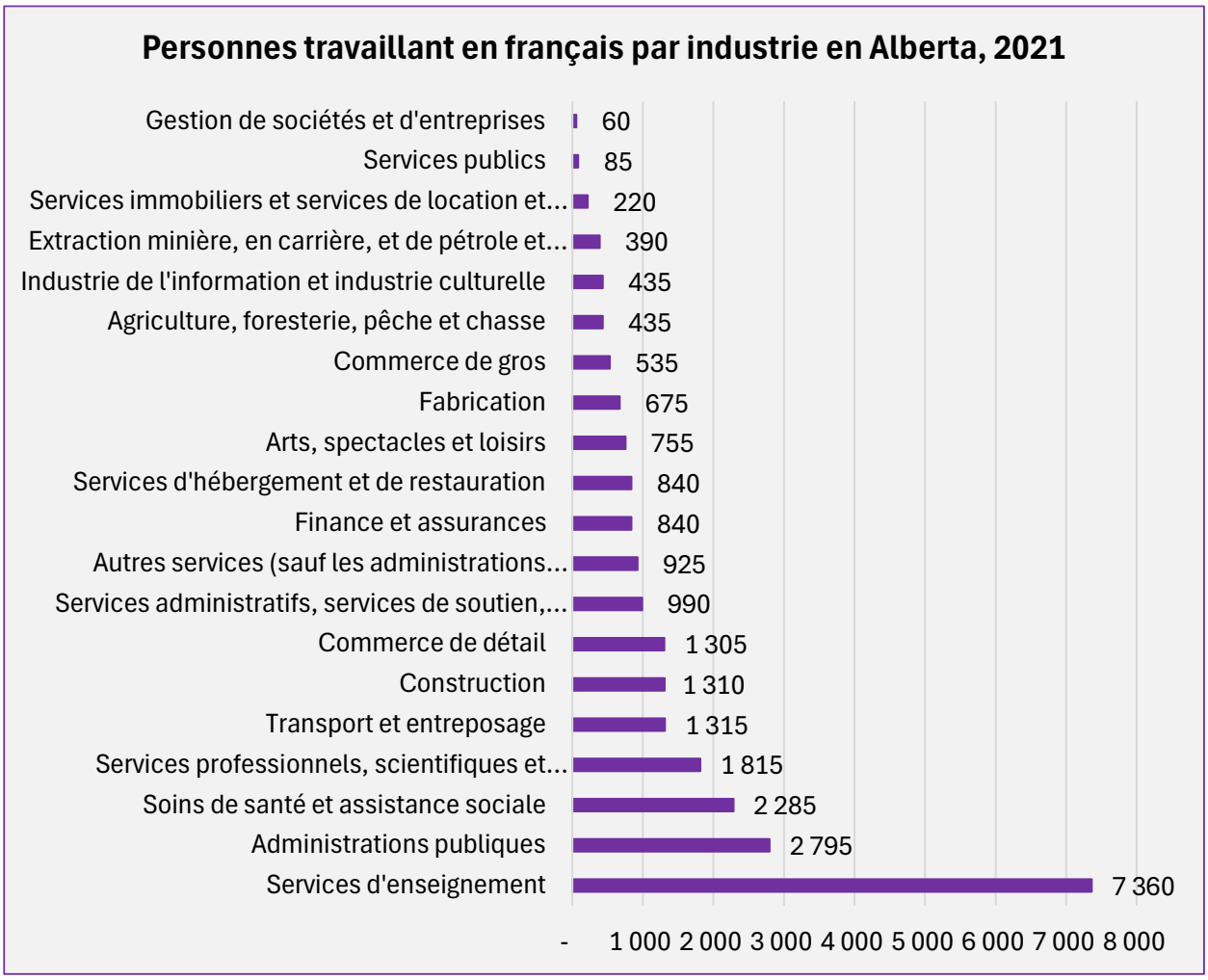
Selon une étude menée par DPM Research en 2022, quatre industries portent une importance significative pour les CFSM « pour le développement et la durabilité de l'activité économique […] et pour la vitalité culturelle de ces communautés.[29] » Ces industries sont :

1. La culture ;
2. L'éducation de la petite enfance ;
3. Les services de santé ;
4. Le tourisme.

En analysant les industries ayant le plus de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement en Alberta, les services d'enseignement et les services de santé et de services sociaux ressortent comme étant très importants (voir Figure 16). En 2021, 1,8 % des entreprises albertaines étaient majoritairement détenues par des propriétaires francophones,[30] ce qui correspond à la même proportion que la population francophone de l'Alberta (1,9 %) (voir Tableau 1).

[29] DPM Research (mai 2022). *Initiative de recherche au sein des communautés francophones en situation minoritaire pour une main-d'œuvre qualifiée dans les différents secteurs de l'économie canadienne — Volume I*. P. 7.
[30] Statistique Canada (2025). *Les entreprises des minorités de langue officielle (MLO) – Prairies*.

Figure 16 — Nombre de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail par industrie, en Alberta, 2021

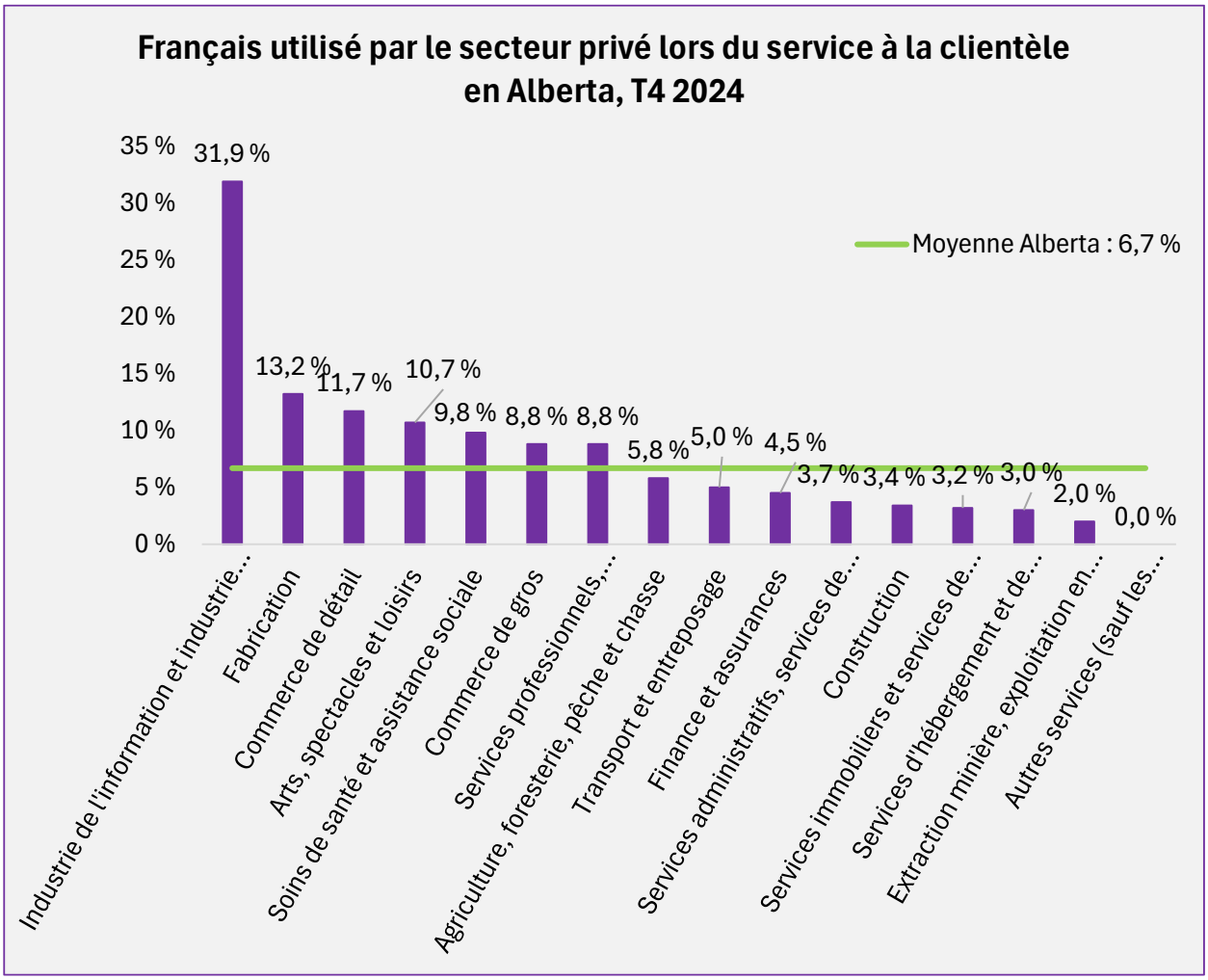


Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0520-01 Langues utilisées au travail selon l'industrie et la profession : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties.

Constat 8 — Le secteur public, principal lieu de travail des francophones en Alberta

Les principales industries du secteur public, qui regroupent le plus de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail, sont les services d'enseignement (7 360), les administrations publiques (2 795), ainsi que les soins de santé et assistance sociale (2 285). Ces trois industries regroupent près de la moitié (49 %) de l'ensemble des personnes travaillant en français en Alberta.

Figure 17 — Français utilisé par les entreprises ou les organismes du secteur privé lors du service à la clientèle au cours des 12 derniers mois, quatrième trimestre de 2024, Alberta



Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0899-01. Langues utilisées par les entreprises ou les organismes lors de la prestation de services ou la réalisation d'activités au cours des 12 derniers mois quatrième trimestre de 2024.

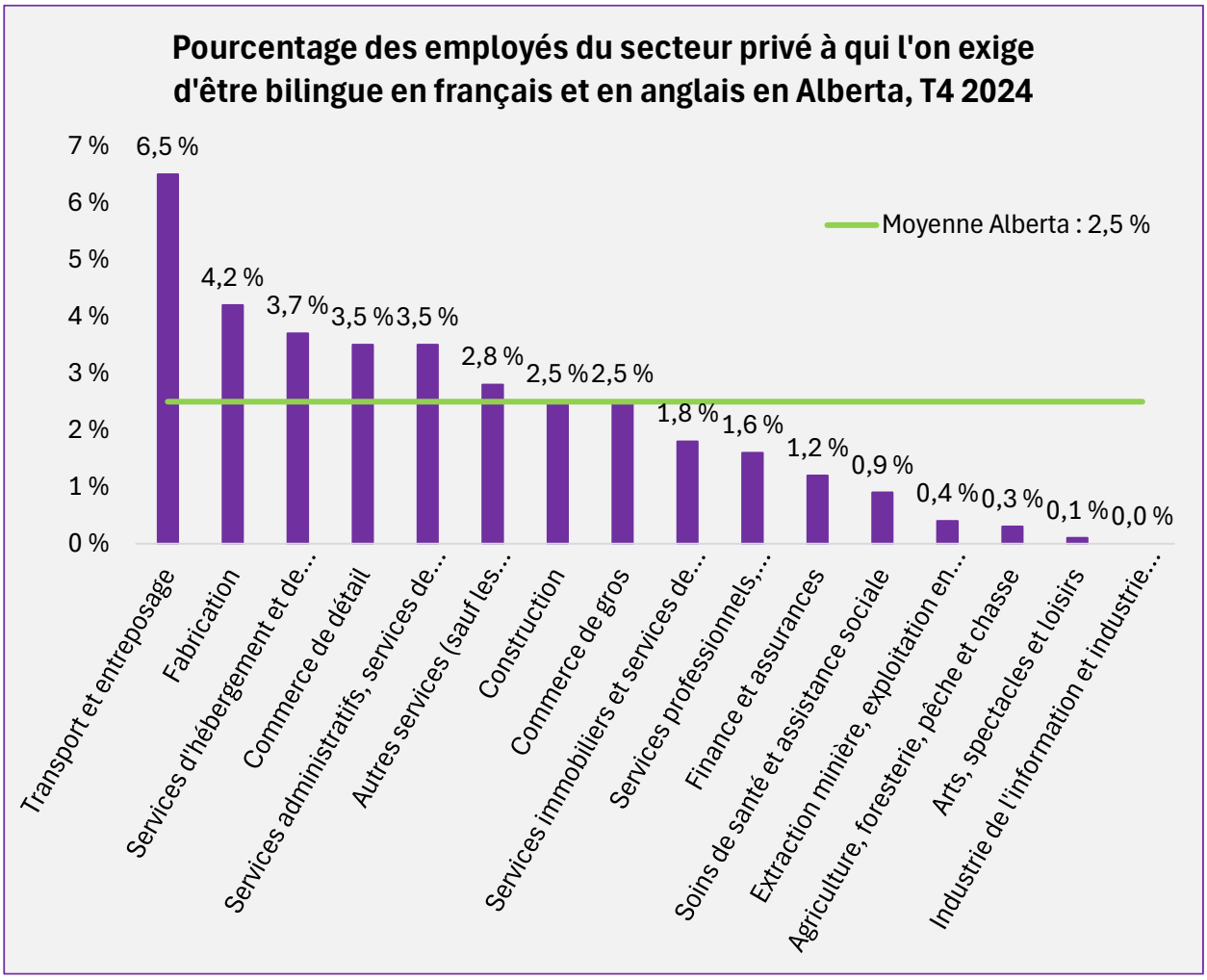
Constat 9 — Le français, langue de service à la clientèle dans 6,7 % des entreprises et organismes du secteur privé en Alberta

Les trois principales industries où les entreprises et organismes du secteur privé utilisent le français lors du service à la clientèle sont l'industrie de l'information et l'industrie culturelle (31,9 %), la fabrication (13,2 %) et le commerce de détail (11,7 %).

Les trois industries où les entreprises et organismes du secteur privé utilisent le moins le français lors du service à la clientèle sont les services immobiliers et services de location et de location à bail (3,2 %), les services d'hébergement et de restauration (3 %), ainsi que l'industrie de l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz (2 %).

À noter que ces données ne comprennent pas l'administration publique, les services publics, les services d'enseignement et les hôpitaux.

Figure 18 — Pourcentage d'employés du secteur privé à qui l'on exige d'être bilingue en anglais et en français, quatrième trimestre de 2024, Alberta



Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0900-01. Pourcentage d'employés à qui l'on exige d'être bilingue en anglais et en français, quatrième trimestre de 2024.

Constat 10 — Le bilinguisme (2,5 %) est exigé à un niveau similaire au taux de demande potentielle de services (2,8 %)

Les industries qui exigent le plus à leurs personnes employées d'être bilingues sont le transport et l'entreposage (6,5 %), la fabrication (4,2 %), ainsi que les services d'hébergement et de restauration (3,7 %).

Les industries qui exigent le moins à leurs personnes employées d'être bilingues sont l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (0,3 %), les arts, spectacles et loisirs (0,1 %), ainsi que l'industrie de l'information et l'industrie culturelle (0 %).

Certaines industries qui utilisent le français plus fréquemment que la moyenne albertaine lors du service à la clientèle n'exigent pas fréquemment à leurs personnes employées d'être bilingues.

À noter que ces données ne comprennent pas l'administration publique, les services publics, les services d'enseignement et les hôpitaux.

Considérations stratégiques

Les consultations et entretiens menés dans le cadre de cette étude identifient clairement l'un des principaux défis à l'employabilité des nouveaux arrivants francophones : des compétences insuffisantes en anglais. Certains secteurs ayant besoin de main-d'œuvre avec des compétences en français indiquent que la communication en anglais est essentielle pour occuper ces emplois.

Les entretiens dans le secteur du transport aéroportuaire (secteurs avec des obligations en matière de services en français) pointent au fait que les travailleurs seraient amenés à servir la clientèle en français dans 10 à 20 % des cas. Cela fait en sorte que dans près de 80 % des instances, ces travailleurs doivent être en mesure de servir en anglais. Sans un niveau de compétence adéquat en communication orale en anglais, les candidatures sont rejetées puisqu'une formation en emploi n'est pas possible. Du côté du secteur de la construction, la maitrise d'un certain niveau d'anglais est une question de sécurité. Les travailleurs doivent pouvoir opérer en équipe et communiquer clairement avec celle-ci pour éviter les situations dangereuses.

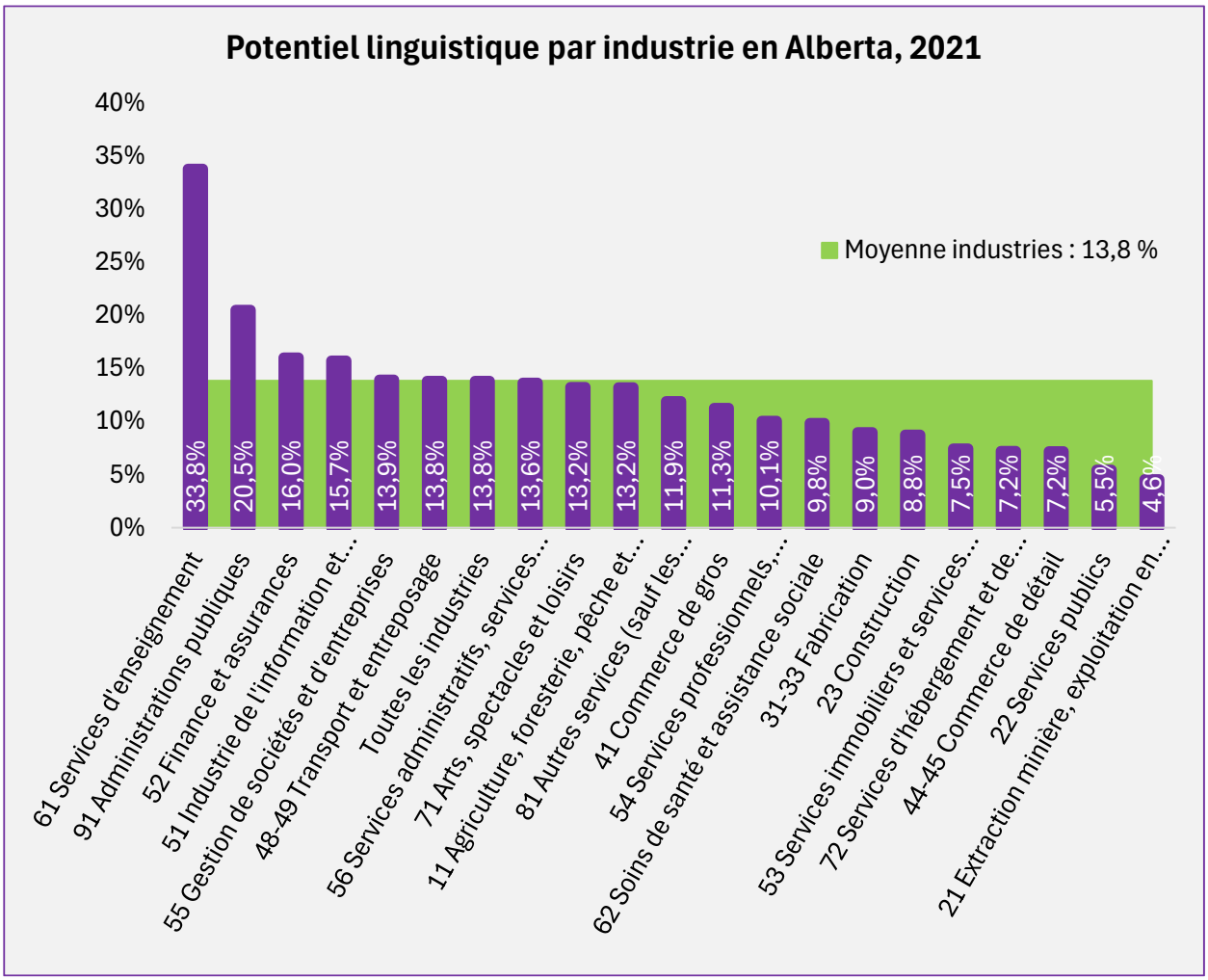
4.1.1 Potentiel linguistique par industries

Afin d'estimer le nombre de travailleurs pouvant potentiellement occuper des postes nécessitant le français, nous nous sommes basés sur le potentiel linguistique. Cette notion fait référence au bassin de main-d'œuvre étant susceptible de travailler en français. La méthodologie a été élaborée par DPM Research en 2022[31] en divisant le nombre de personnes ayant une connaissance du français et qui travaillent au moins régulièrement en français par le nombre total de personnes ayant une connaissance du français selon la CLO. Les personnes ayant une connaissance du français sont désignées comme francophones selon la CLO (voir la section 1.1).

Grâce à ce calcul, nous obtenons la proportion de personnes qui ont une connaissance du français et qui travaillent au moins régulièrement en français. Plus le potentiel linguistique est élevé, plus grande est la proportion de personnes qui ont une connaissance du français et qui travaillent en français.

[31] DPM Research (mai 2022). *Initiative de recherche au sein des communautés francophones en situation minoritaire pour une main-d'œuvre qualifiée dans les différents secteurs de l'économie canadienne — Volume I*. P.6

Figure 19 — Potentiel linguistique par industrie en Alberta, 2021



Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0531-01. Langues utilisées au travail selon les groupes d'industries et la connaissance des langues officielles : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties.

Constat 11 — Moins d'un francophone selon la CLO sur huit travaillait en français en Alberta en 2021

En Alberta, 13,8 % des francophones selon la CLO travaillaient en français en Alberta en 2021.

Le potentiel linguistique atteint est plus élevé que la moyenne albertaine dans les services d'enseignement (33,8 %), les administrations publiques (20,5 %), les finances et les assurances (16 %), l'industrie de l'information et l'industrie culturelle (15,7 %), ainsi que la gestion des sociétés et d'entreprises (13,9 %)

L'industrie de l'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz est celle avec le moins de potentiel linguistique atteint, soit 4,6 %.

4.2 Principaux emplois en français

Pour brosser un portrait des principaux emplois nécessitant le français, nous nous sommes basés sur les données du Recensement de 2021 sur la langue au travail. Afin d'identifier ces emplois, nous avons analysé les données des emplois ayant le plus de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail. Cela concerne donc les travailleurs qui l'utilisent de pair avec l'anglais ou une autre langue, ainsi que ceux qui utilisent le français le plus souvent.

Pour savoir quels emplois spécifiques peuvent se retrouver dans les grands groupes de profession de la CNP 2021, veuillez vous référer à la structure de la classification CNP 2021 version 1.0.

Tableau 3 — Nombre de travailleurs qui utilisent le français le plus souvent ou régulièrement au travail en 2021, par grand groupe de professions, Alberta

Grands groupes de professions - CNP 2021	Travaillent en français	% Travaillent en français
0 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures	360	1,5%
1 Affaires, finance et administration	3 905	1,0%
2 Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	1 500	0,8%
3 Secteur de la santé	1 380	0,7%
4 Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	9 465	3,5%
5 Arts, culture, sports et loisirs	1 030	1,7%
6 Vente et services	4 560	0,8%
7 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	2 385	0,5%
8 Ressources naturelles, agriculture et production connexe	495	0,4%
9 Fabrication et services d'utilité publique	300	0,3%
Alberta	**25 380**	**1%**

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0520-01. Langues utilisées au travail selon l'industrie et la profession : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties.

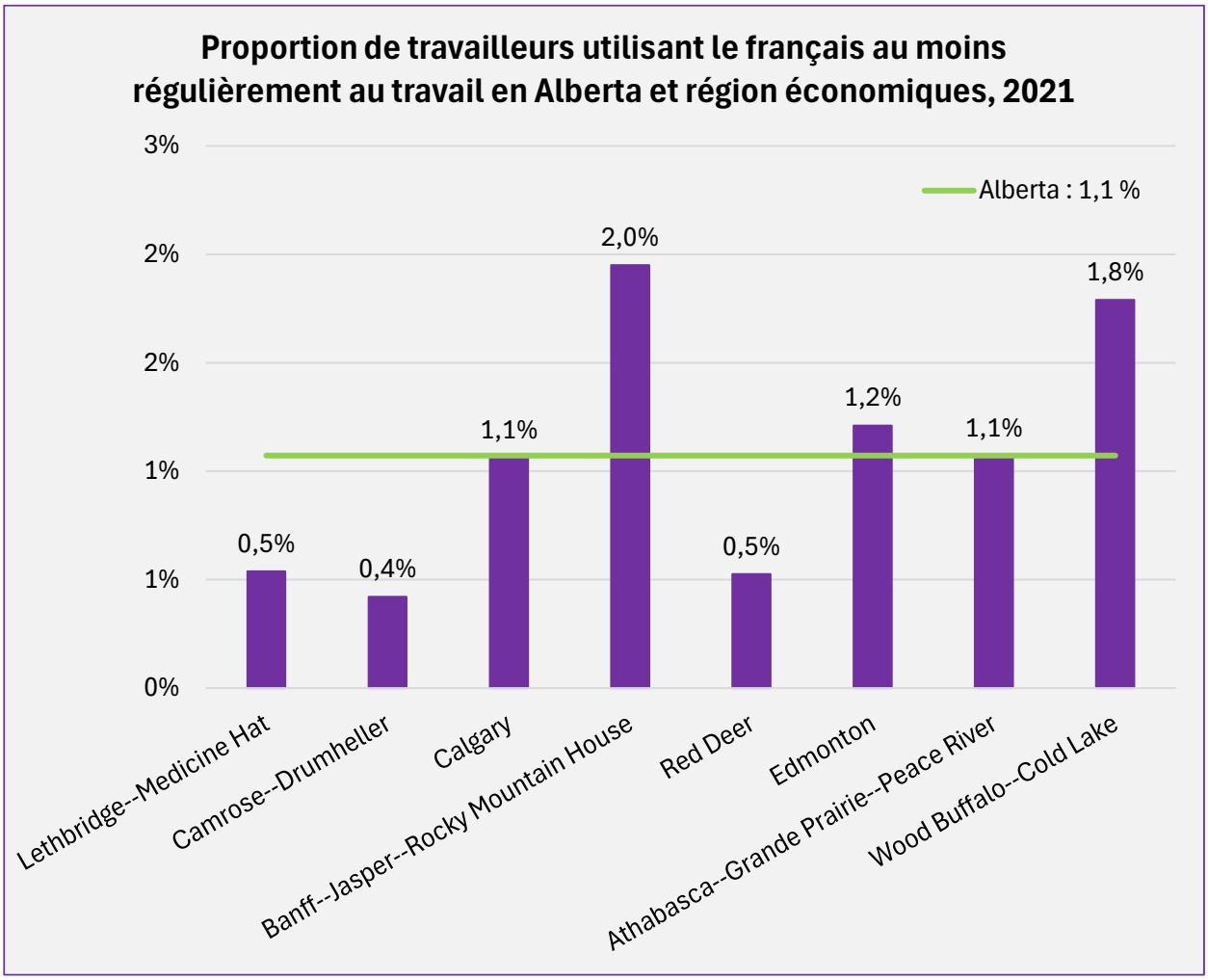
Constat 12 — L'Alberta compte plus de 25 000 travailleurs francophones

En 2021, l'Alberta comptait 25 380 travailleurs utilisant au moins régulièrement le français au travail, soit 1 % de l'ensemble des travailleurs.

La majorité des travailleurs se trouvaient en enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (9 465), les ventes et services (4 560), ainsi que les affaires, finance et administration (3 905).

La proportion de travailleurs francophones (1 %) est moins élevée que la proportion de francophones en Alberta selon la PLOP (1,9 % voir Tableau 1).

Figure 20 — Proportion de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail en Alberta et régions économiques, 2021



Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0523-01. Langues utilisées au travail selon la première langue officielle parlée et la division de recensement du lieu de travail : Canada, provinces et territoires et divisions de recensement

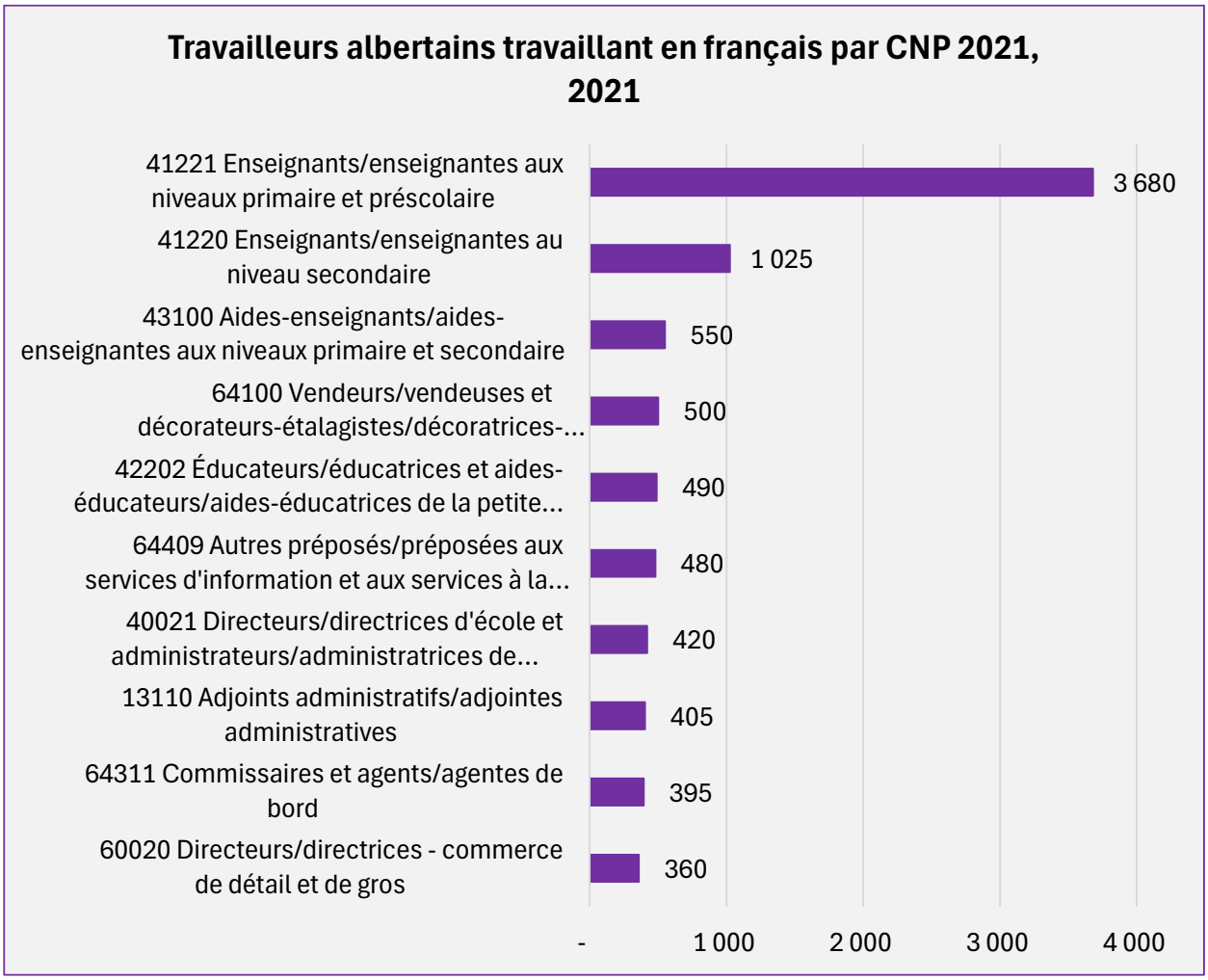
Constat 13 — Le français est utilisé au moins régulièrement au travail par 1,1 % des travailleurs albertains

La région économique de Banff – Jasper – Rocky Mountain House est celle ayant la plus grande proportion de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail en Alberta, soit 810.

La région de Camrose – Drumheller est celle ayant la moins grande proportion de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement au travail, soit 385.

Afin de cibler les principaux emplois nécessitant le français au travail, nous avons analysé les 10 premiers emplois ayant le plus de travailleurs utilisant le français le plus souvent ou régulièrement au travail en 2021.

Figure 21 — Les 10 emplois ayant le plus de travailleurs utilisant le français le plus souvent ou régulièrement au travail en 2021, Alberta



Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0520-01. Langues utilisées au travail selon l'industrie et la profession : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties.

Constat 14 — La vaste majorité des travailleurs albertains travaillant en français sont dans le secteur de l'enseignement

Sur les 10 principaux emplois ayant le plus de travailleurs utilisant le français au moins régulièrement en Alberta, 5 se trouvent dans le secteur de l'enseignement. En ajoutant le secteur des ventes et services, on regroupe 9 des 10 principaux emplois où les travailleurs utilisent le français au moins régulièrement.

Considérations stratégiques

Les opportunités d'emploi en français en Alberta sont assez limitées et certains secteurs ayant besoin de main-d'œuvre avec des compétences en français indiquent que la communication en anglais est essentielle pour occuper ces emplois. Les compétences langagières sont l'un des plus importants déterminants du succès de l'intégration sociale et économique des nouveaux arrivants adultes[32]. Au Canada, la maitrise des deux langues officielles contribue à la mobilité, l'employabilité et le développement personnel en offrant un avantage compétitif qui est lié à une acculturation[33]. C'est-à-dire que la pratique nécessaire pour maitriser la langue officielle majoritaire dans le lieu de résidence des nouveaux arrivants implique des contacts répétés avec la culture locale, ce qui entraine des changements culturels positifs pour l'intégration au marché du travail. De plus, la maitrise de la communication orale dans la langue de la majorité est plus efficace sur l'intégration des nouveaux arrivants que la maitrise de la lecture ou de l'écriture[34].

Pour favoriser la pratique de l'anglais chez les nouveaux arrivants francophones, la communauté franco-albertaine devrait veiller à limiter les effets négatifs des « enclaves linguistiques ». Les enclaves linguistiques sont des zones où la langue parlée est différente de celle de la majorité extérieure à cette zone. Bien que ces endroits permettent de vivre et de s'épanouir en français, ceux-ci peuvent nuire à l'insertion économique de certains groupes. Selon la littérature, la concentration linguistique a un effet particulièrement important chez les femmes immigrantes, les jeunes immigrants et ceux au milieu de la distribution de compétence (niveau de compétence moyen)[35]. Pour mitiger ces effets négatifs, il faut multiplier les opportunités d'interactions avec la majorité linguistique à l'extérieur de ces zones.

[32] Laliberté, Jean-William. (avril 2019). *Language skill acquisition in immigrant social networks: Evidence from Australia*. Labour Economics. Vol. 57. P. 35. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.01.005
[33] Solati, F., Chowdhury, M., et Nicholas Jackson (2022). *English and French language ability and the employability of immigrants in Canada*. International Journal of Social Economics. Vol. 49. No. 1. p. 35. https://doi.org/10.1108/IJSE-12-2020-0851
[34] Solati, F., Chowdhury, M., et Nicholas Jackson (2022). *English and French language ability and the employability of immigrants in Canada*. International Journal of Social Economics. Vol. 49. No. 1. p. 45. https://doi.org/10.1108/IJSE-12-2020-0851
[35] Laliberté, Jean-William. (avril 2019). *Language skill acquisition in immigrant social networks: Evidence from Australia*. Labour Economics. Vol. 57. P. 36. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.01.005

5 Perspectives des emplois en Alberta

Les projections de la demande de main-d'œuvre en Alberta sont fortement liées à la vigueur économique nationale et internationale et aux tendances démographiques de la province. Étant donné le contexte économique actuel et les annonces récentes en matière d'immigration, les données présentées dans cette section sont à considérer avec précaution.

5.1 Court terme

Les perspectives à court terme de la demande de main-d'œuvre en Alberta seront affectées par les dynamiques démographiques telles que les naissances, le vieillissement de la population, ainsi que l'immigration internationale et interprovinciale[36]. Selon le gouvernement de l'Alberta et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'activité économique de secteurs tels que l'énergie, ainsi que des changements quant aux besoins de main-d'œuvre notamment en raison de l'adoption des technologies (automatisation et l'intelligence artificielle) caractériseront les besoins de main-d'œuvre des prochaines années[37].

Selon une perspective à court terme de la demande de main-d'œuvre en Alberta, le gouvernement albertain prévoyait des pénuries de main-d'œuvre en 2024 et 2025, puis des surplus de main-d'œuvre à partir de 2026[38]. Les principaux emplois en demande pour la période 2024-2026 sont dans le secteur de la santé, des métiers spécialisés et dans les transports.

Les besoins d'une population qui vieillit et l'augmentation d'une économie basée sur le savoir vont faire augmenter la demande pour des personnes qui ont un diplôme d'études postsecondaire. De manière plus large, les principaux secteurs qui font face à une pénurie de main-d'œuvre au Canada sont les services de santé, les métiers spécialisés, ainsi que l'éducation et les services sociaux[39]. Toujours au Canada, 80 % des postes vacants requièrent une formation postsecondaire. Le tiers de ces postes requièrent une formation collégiale ou professionnelle[40]. L'Alberta sera donc dans un marché de la main-d'œuvre très concurrentiel sur le plan national.

[36] Gouvernement de l'Alberta. (juin 2024). *Alberta's Occupational Outlook Highlights, 2023-2033*. Jobs, Economy and Trade, Government of Alberta.
[37] OCDE. (2023). *Labour And Skills Demand In Alberta: Insights Using Big Data Intelligence*. OECD Publishing. P. 8.
[38] Gouvernement de l'Alberta. (juin 2024). *Alberta's Occupational Outlook Highlights, 2023-2033*. Jobs, Economy and Trade, Government of Alberta.
[39] The Conference Board of Canada. (mars 2025). *From Shortages To Solutions: Tackling Canada's Critical Gaps In Healthcare, Trades, And Tech*. p. 4.
[40] The Conference Board of Canada. (mars 2025). *From Shortages To Solutions: Tackling Canada's Critical Gaps In Healthcare, Trades, And Tech*. p.16.

5.2 Long terme

Pour offrir une perspective des emplois en français en Alberta, nous avons utilisé les données de projection les plus récentes (2024-2033) du Système de projection des professions au Canada (SPPC). Les données présentées sur les possibilités d'emplois concernent les ouvertures d'emplois, soit la sommation des résultats de la projection pour toutes les composantes de la demande (croissance de l'emploi, retraites et autres demandes de remplacement).

Cependant, puisque le SPPC ne présente que des données pour l'ensemble du Canada et ne contient aucune variable linguistique, nous avons croisé ces données avec les données du Recensement de 2021 sur la langue au travail et la proportion de l'Alberta dans le Canada, ainsi que la proportion des RMR de l'Alberta. Les données disponibles par RMR en Alberta ne sont disponibles que pour Calgary, Edmonton, Lethbridge et Red Deer.

Hypothèses de travail développées pour évaluer les perspectives à long terme des emplois en Alberta

Ces projections reposent donc sur des hypothèses de proportionnalité et il faut considérer ces données comme des ordres de grandeur. Voici la logique utilisée afin de formuler les hypothèses :

Question 1 : Quelle est la proportion des travailleurs par code CNP en Alberta dans le Canada et la proportion des travailleurs par code CNP des RMR dans l'Alberta ?

Question 2 : Quelle est la proportion des travailleurs utilisant le français au travail en Alberta et dans les RMR (Calgary, Edmonton, Lethbridge, Red Deer et Reste de l'Alberta) ?

De plus, étant donné que les analyses du SPPC ne sont disponibles que pour l'ensemble du Canada, les hypothèses développées ne prennent pas en compte les spécificités et les défis / opportunités économiques de chacune des RMR de l'Alberta.

Il existe certaines différences régionales dans les emplois à risque important de pénurie (voir les tableaux en Annexe B – Professions ayant le plus de travailleurs et étant à risque important de pénurie, régions de l'Alberta). Ces différences régionales sont indicatives des principaux secteurs d'activités des régions et des différences entre les grands centres et les régions plus rurales. Dans les grands centres, il y a une forte demande dans le secteur de la santé et le secteur de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux. Dans les régions, ces secteurs sont également présents, mais la demande pour les métiers est plus forte. Nous observons notamment l'importance du secteur agricole dans les régions (manœuvres au soin du bétail et élevage, opérateurs de machinerie agricole, bouchers industriels et préparateurs de viandes). L'ensemble des régions de l'Alberta font aussi face à une situation de pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la construction, particulièrement pour des charpentiers-menuisiers.

Tableau 4 - 10 professions identifiées comme étant à risque important ou modéré de pénurie dans le futur et ayant le plus de possibilités d'emplois en Alberta, 2024 à 2033

Code CNP 2021	Nom profession	Moyenne / Année (2024-2033)
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisée	2 278
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	2 011
33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	1 853
41221	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	1 463
42202	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	1 290
72200	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	874
70011	Gestionnaires en construction et rénovation domiciliaire	819
72401	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	745
70010	Directeurs/directrices de la construction	670
42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	668

Source : Calculs de l'auteur utilisant les données des tableaux de Statistique Canada « Tableau 98-10-0520-01 » et « 98-10-0532-01 », ainsi que les données du SPPC, traitées par RMR.

Constat 15 — Indépendamment de la variable de la langue, plusieurs métiers seront en situation de pénurie de main-d'œuvre en Alberta

En plus du secteur de la santé et du secteur de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux, certains métiers seront en situation de pénurie dans le futur. Les principaux métiers signalés comme étant à risque important ou modéré de pénurie sont les conducteurs de camions de transport, les électriciens, les gestionnaires en construction et rénovation domiciliaire, les mécaniciens d'équipement lourd et les directeurs de la construction.

Tableau 5 — Possibilités d'emplois en français en Alberta, par RMR

RMR	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Moyenne / Année
Calgary	386	351	340	306	302	301	302	307	305	307	321
Edmonton	389	364	345	308	303	304	304	310	308	310	325
Lethbridge	15	13	12	10	10	10	10	11	11	11	11
Red Deer	7	7	6	5	5	5	5	5	5	6	6
Reste de l'Alberta	311	307	287	256	250	250	248	252	250	250	266
Alberta	**1 108**	**1 042**	**990**	**884**	**870**	**870**	**870**	**885**	**879**	**884**	**928**

Source : Calculs de l'auteur utilisant les données des tableaux de Statistique Canada « Tableau 98-10-0520-01 » et « 98-10-0532-01 », ainsi que les données du SPPC, traitées par RMR.

Considérations stratégiques

Bien que ces perspectives permettent d'anticiper certains besoins du marché du travail albertain pour de la main-d'œuvre, la communauté franco-albertaine doit être en mesure de se positionner comme un allié permettant de répondre à des besoins concrets et immédiats des employeurs. La communauté francophone de l'Alberta peut contribuer à répondre à ces besoins en misant sur les initiatives qui visent le développement de compétences en demande par les employeurs.

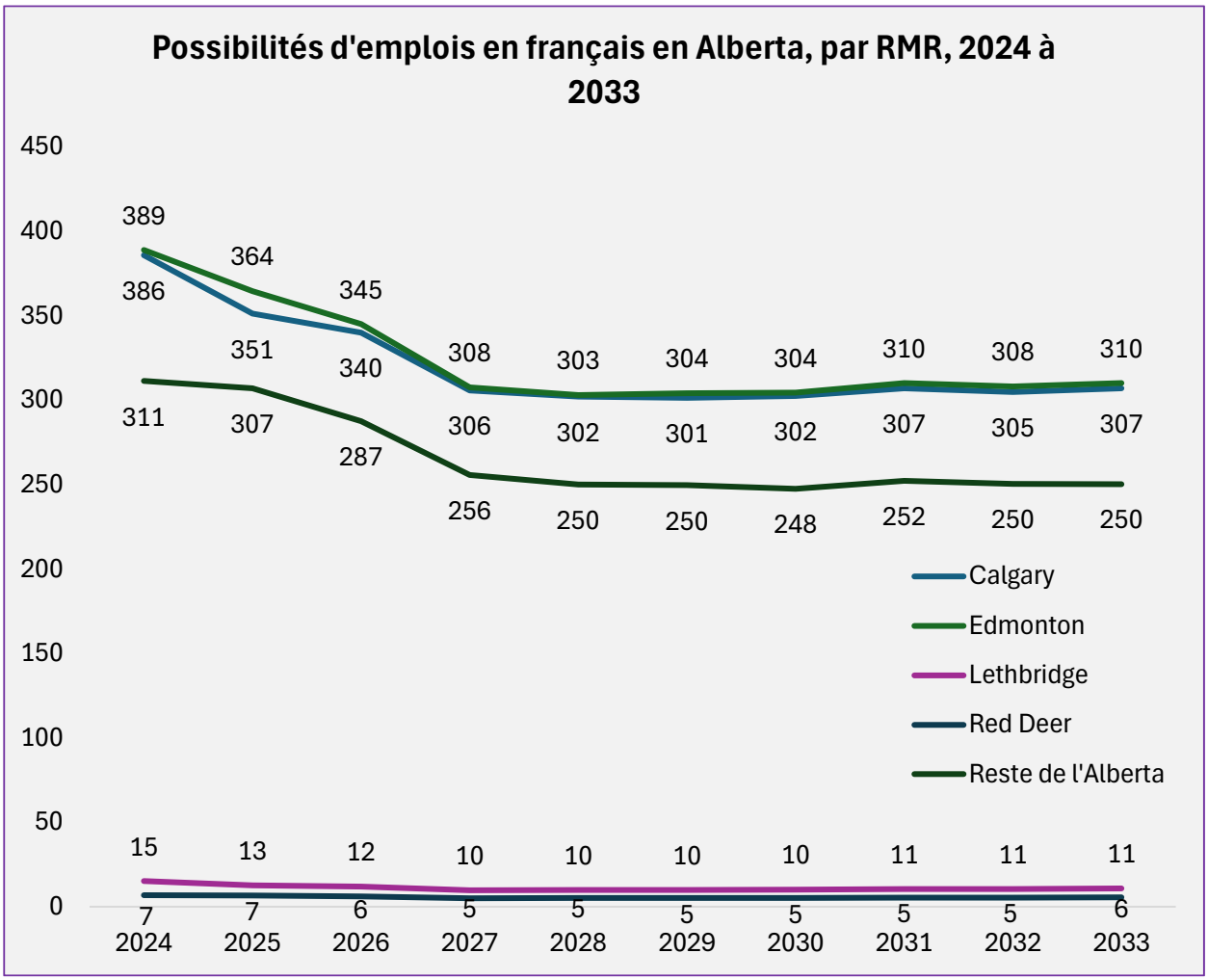
La littérature pointe en ce sens. L'Institut de recherche en politiques publiques a publié une étude en 2021 affirmant que les modèles de formation sectorielle fonctionnent. Les décideurs devraient investir dans ces types d'initiatives afin de maximiser les opportunités des travailleurs pour participer dans des formations qui sont en ligne avec les besoins actuels du marché du travail et qui ont un impact concret sur leur employabilité[41].

La communauté pourrait également appuyer le développement d'initiatives qui sont propres à l'industrie et dirigées par les employeurs pour accélérer l'intégration des nouveaux arrivants dans le marché du travail et assurer une adéquation entre les compétences développées et celles demandées par les employeurs. Ce type d'initiative démontre un grand impact auprès des nouveaux arrivants. Le Centre des Compétences futures a récemment analysé différentes initiatives visant à améliorer l'intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail. De ces initiatives, le Centre indique que les initiatives propres à l'industrie et dirigées par les employeurs ont permis d'accélérer et d'améliorer les perspectives d'emploi des personnes nouvellement arrivées[42].

Ces initiatives devraient mettre particulièrement l'accent sur le développement des compétences socioémotionnelles, compétences qui ne sont pas facilement remplaçables par un ordinateur. Pour les nouveaux arrivants, il est souvent difficile d'acquérir ce type compétences, particulièrement chez ceux qui ne proviennent pas de pays occidentaux où ces compétences sont moins en demande[43].

[41] Myers, Karen, Simon Harding et Kelly Pasolli. (mai 2021). *Skills Training That Works: Lessons from Demand-Driven Approaches*. Institut de recherche en politique publique. Étude No. 84. P. 19.
[42] Centre des Compétences futures. (aout 2024). *Ce qui fonctionne pour l'intégration des personnes nouvellement arrivées*.
[43] Cukier, W., Mo, G., Karajovic, S., Borova, B. et Nagpal, R. (2024). *Combler l'écart de compétences entre les nouveaux arrivants et l'industrie : preuves provenant du projet d'innovation de la main-d'œuvre et de l'inclusion*. Revue hybride de l'éducation, vol. 8. No. 3, p. 4. https://doi.org/10.1522/rhe.v8i3.1470

Figure 22 — Possibilités d'emplois en français en Alberta, par région, 2024 à 2033



Source : Calculs de l'auteur utilisant les données des tableaux de Statistique Canada « Tableau 98-10-0520-01 » et « 98-10-0532-01 », ainsi que les données du SPPC, traitées par RMR.

Constat 16 — Le nombre de possibilités d'emplois en français en Alberta sera en baisse jusqu'en 2028

Nous observons une tendance à la baisse du nombre de possibilités d'emplois en français jusqu'en 2028 dans l'ensemble des RMR de l'Alberta, puis se maintiendra jusqu'en 2033.

En moyenne, l'Alberta aura 928 possibilités d'emplois en français par année entre 2024 et 2033. La large majorité de ces possibilités d'emplois en français (71 %) se trouvent dans les régions urbaines.

Tableau 6 - 10 professions ayant le plus de possibilités d'emplois en français en Alberta, 2024 à 2033

Code CNP 2021	Professions	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Moyenne / Année
41221	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	196	174	156	132	136	135	135	145	145	150	150
41220	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	60	55	50	42	42	42	42	45	44	45	47
42202	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	44	28	32	29	29	30	31	31	32	33	32
40021	Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux prim	34	27	23	17	17	17	19	18	18	19	21
43100	Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	36	28	21	14	14	13	15	14	14	14	18
13110	Adjoints administratifs/adjointes administratives	18	19	16	16	14	14	14	14	14	13	15
64311	Commissaires et agents/agentes de bord	24	15	12	12	12	12	12	12	12	12	14
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisée	11	12	13	13	14	14	14	14	14	15	13
60020	Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	11	18	15	14	13	13	13	13	12	12	13
41200	Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	17	11	13	13	12	13	11	12	12	12	13

Source : Calculs de l'auteur utilisant les données des tableaux de Statistique Canada « Tableau 98-10-0520-01 » et « 98-10-0532-01 », ainsi que les données du SPPC, traitées par RMR.

Constat 17 — Les professions ayant le plus de possibilités d'emplois en français en Alberta sont majoritairement dans le secteur de l'éducation

Plus de 80 % (255) des possibilités d'emplois dans les 10 professions ayant le plus de possibilités d'emplois en français en Alberta se trouvent dans le secteur de l'éducation.

Les enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire représentent 47 % (150) de l'ensemble des possibilités d'emplois des 10 professions ayant le plus de possibilités d'emplois.

Toujours en utilisant les données de projection du SPPC, nous avons analysé les possibilités d'emplois chez ceux identifiés comme étant en situation de pénurie récente et future. La situation de pénurie récente est l'évaluation des conditions sur le marché du travail (pénurie, surplus et équilibre) au cours de la période 2019 à 2021, alors que la situation de pénurie future est l'évaluation finale des conditions futures sur le marché du travail (pénurie, surplus et équilibre) pour la période de 2022 à 2031.

Tableau 7 - 10 professions identifiées comme étant à risque modéré ou important de pénurie dans le futur et ayant le plus de possibilités d'emplois en français en Alberta, 2024 à 2033

Code CNP 2021	Professions	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Moyenne / Année
41221	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	196	174	156	132	136	135	135	145	145	150	150
41220	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	60	55	50	42	42	42	42	45	44	45	47
42202	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	44	28	32	29	29	30	31	31	32	33	32
43100	Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	36	28	21	14	14	13	15	14	14	14	18
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisée	11	12	13	13	14	14	14	14	14	15	13
31102	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	11	8	10	10	11	11	11	11	11	12	11
33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
42100	Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	7	10	10	8	7	7	8	7	7	7	8
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6
42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5

Source : Calculs de l'auteur utilisant les données des tableaux de Statistique Canada « Tableau 98-10-0520-01 » et « 98-10-0532-01 », ainsi que les données du SPPC, traitées par RMR.

Constat 18 — Sur les 10 principales professions identifiées comme étant en pénurie et ayant le plus de possibilités d'emplois en français, 8 se trouvent en éducation ou en santé

9 des 10 principales professions identifiées comme étant à risque modéré ou important de pénurie dans le futur demandent une formation postsecondaire.

Considérations stratégiques

Lors des entretiens tenus dans le cadre de cette étude, l'un des principaux obstacles à l'augmentation du nombre d'étudiants pouvant intégrer les programmes de formation postsecondaires en français est l'accès aux stages. Les intervenants des secteurs de l'éducation et de la santé ont indiqué que ce problème est particulièrement important en petite enfance, dans les écoles primaires et secondaires, ainsi que les soins infirmiers.

En raison de l'importance du secteur de l'enseignement dans la demande en matière de main-d'œuvre francophone, l'équipe de recherche a mené un sondage à l'été 2025 auprès des conseils scolaires francophones de l'Alberta. Trois des quatre conseils scolaires ont répondu au sondage. Le questionnaire du sondage se trouve en Annexe G – Questionnaire du sondage.

Voici les constats tirés de ce sondage :

1. **Croissance et pression sur la main-d'œuvre**
    - La majorité des conseils signalent une croissance (hausse des inscriptions, nouvelles écoles), ce qui entraine une demande accrue en personnel qualifié.
    - Le nombre de diplômés de 12e année reste limité (souvent moins de 100 par conseil par année), ce qui réduit la relève locale disponible.
2. **Difficultés de recrutement**
    - Tous les conseils (100 %) ont connu des difficultés à recruter du personnel francophone ou bilingue.
    - Les postes les plus difficiles à combler : enseignants (primaire, secondaire), personnel spécialisé (psychologues, orthophonistes, ergothérapeutes, travailleurs sociaux), et personnel de soutien.
    - Les vacances de postes sont souvent prolongées (plusieurs mois, parfois plus d'un an pour les postes spécialisés).
3. **Projections de besoins importants**
    - Pour les 2-3 prochaines années, les conseils anticipent des dizaines de postes à combler :
        - Enseignants primaires et secondaires : 10 à 20 postes par conseil.
        - Personnel de soutien : entre 5 et 20 postes.
        - Personnel spécialisé : entre 2 et 5 postes selon les conseils.
    - Les ouvertures d'écoles et départs à la retraite accentuent les besoins.
4. **Qualité et rareté des candidatures**
    - La plupart des postes affichés reçoivent peu de candidatures (1 à 5 en moyenne, parfois aucune).
    - Environ la moitié des candidatures seulement sont jugées qualifiées.
    - 75 % des conseils ont déjà embauché des candidats malgré un manque de qualifications, souvent par nécessité urgente.
5. **Défis de rétention**
    - 25 % des conseils rapportent des défis de rétention liés notamment aux conditions de travail, au manque de ressources, à l'épuisement professionnel et à la concurrence avec le marché anglophone.
    - Les conseils investissent des ressources importantes en rétention (jusqu'à 200 000 $ par année dans certains cas).

6. **Impact de la pénurie**
    - Conséquences directes sur : le surmenage, le stress, la motivation du personnel, et le respect du calendrier scolaire.
    - Les conseils doivent adapter leurs pratiques : hausse des charges de travail, recours à des sous-traitants, réaffectation du personnel, prolongation de contrats, avantages financiers supplémentaires.
7. **Importance du français et diversité culturelle**
    - La maitrise du français est considérée comme essentielle et conditionnelle à l'embauche.
    - Le personnel présente une certaine diversité (25 à 50 % provenant de l'immigration).
8. **Diplômés et relève locale**
    - La majorité des élèves poursuivent leurs études postsecondaires en anglais (en Alberta ou ailleurs), ce qui limite encore davantage la relève francophone locale pour les conseils scolaires.
    - Les données sur les parcours postsecondaires des diplômés sont peu collectées systématiquement.

Considérations stratégiques

En Alberta, l'ensemble des conseils scolaires francophones sont confrontés à des enjeux de pénurie de main-d'œuvre, bien que l'intensité de cette pénurie varie selon les régions et les types de postes. Les fonctions spécialisées nécessitant des professionnels, notamment en santé, psychologie, orthophonie et travail social, sont particulièrement critiques en raison de la rareté des profils disponibles. Les efforts de recrutement s'étendent à l'échelle provinciale et nationale, mais demeurent insuffisants pour combler les besoins identifiés. Par ailleurs, les couts associés au recrutement et à la rétention du personnel sont significatifs, pouvant atteindre jusqu'à 50 000 dollars par embauche et plusieurs centaines de milliers de dollars annuellement pour retenir le personnel. Enfin, la concurrence du marché anglophone, conjuguée à une attractivité limitée de certaines régions, constitue un frein supplémentaire à l'embauche et à la fidélisation du personnel qualifié.

Ce portrait met en évidence un enjeu systémique de rareté de main-d'œuvre francophone qualifiée en Alberta dans le secteur de l'éducation, avec des besoins croissants liés à l'ouverture de nouvelles écoles francophones dans la province. Ces défis risques d'être particulièrement importants en dehors des grands centres.

6 Recommandations

Cette étude met en lumière le fait qu'en Alberta en 2025 plus de 2,5 millions de personnes se trouvent dans la population active, incluant 25 000 travaillaient en français (1 %). Dans la province, certaines industries telles que l'exploitation pétrolière représentent une grande part du PIB, mais n'emploient qu'une faible proportion de la population active concentrée dans quelques régions économiques bien précises. Ce sont les secteurs des soins de santé et d'assistance sociale, commerce de détail, ainsi que de la construction qui emploient le plus de personnes. Bien que les personnes travaillant en français soient en grande partie dans le secteur public (éducation, administration publique, santé), certains secteurs comme celui du tourisme et du transport aéroportuaire signalent un besoin de main-d'œuvre bilingue qui puisse servir une clientèle en français.

Cependant, la demande de main-d'œuvre fluctue constamment en raison de la situation économique globale, nationale et provinciale. Malgré une croissance économique projetée à 1,9 % par an, le taux de chômage provincial, incluant le taux de chômage chez les jeunes, augmente depuis le début de l'année 2025 pour se situer à 7,7 % au mois d'aout. De plus, les nouvelles cibles en immigration du gouvernement canadien ont des impacts déjà observables quant aux nouvelles admissions de résidents temporaires. Le nombre de travailleurs étrangers temporaires diminuant, le bassin de main-d'œuvre disponible risque de rétrécir ce qui accentue la pression sur différents secteurs comme celui des services de restauration et le tourisme particulièrement qui ont eu recours à ces travailleurs depuis les pénuries de la période COVID.

Devant les constats tirés dans cette étude, la communauté franco-albertaine devrait veiller à renforcer ses capacités, à améliorer l'intégration des nouveaux arrivants, à soutenir les employeurs dans leurs besoins de main-d'œuvre francophone et bilingue, ainsi qu'à se positionner comme un levier économique pour la province.

Contribuer à un bassin de main-d'œuvre en demande dans l'économie albertaine

Les secteurs de la santé, de l'éducation et des métiers de la construction et des transports sont identifiés comme étant à risque important ou modéré de pénurie de main-d'œuvre en Alberta, sans égard à la langue de travail. La communauté peut contribuer à l'économie provinciale en identifiant des francophones ayant une maitrise de l'anglais qui travailleront surtout en anglais mais s'intégreront sur le plan social dans le milieu franco-albertain.

Les secteurs ayant les plus grands besoins de travailleurs francophones et bilingues sont ceux de l'enseignement, de la santé et des services sociaux. D'autres secteurs précis tels que ceux du transport aéroportuaire peinent à recruter des candidats ayant les qualifications linguistiques nécessaires pour remplir leurs exigences en matière de services en français. Le secteur touristique, qui anticipe une forte croissance dans les prochaines années, aura besoin de travailleurs pouvant servir une clientèle plus importante venant de régions ayant le français comme langue d'usage comme l'Europe ou l'est du Canada.

La communauté franco-albertaine doit donc viser ces secteurs pour permettre une meilleure insertion professionnelle pour un plus grand nombre de membres de sa communauté. Les employeurs ayant des besoins de main-d'œuvre francophone et bilingue doivent être en mesure de se tourner vers la communauté pour répondre à leurs besoins. Les secteurs à cibler sont la santé, l'éducation, le transport aéroportuaire, ainsi que le tourisme.

Pour y arriver, la communauté peut miser sur les initiatives visant le développement de compétences en demande par les employeurs. L'initiative de formation Entreprise de compétences du Campus Saint-Jean

qui a débuté en janvier 2025 se positionne déjà (voir Annexe C – Étude de cas : Entreprise de compétences – Campus Saint-Jean). Cette initiative aide les francophones et nouveaux arrivants à intégrer le marché du travail. Les employeurs étant directement impliqués, les participants gagnent de l'expérience de travail en contexte canadien tout en acquérant des compétences qui sont en demande par les employeurs. De plus, ces derniers obtiennent un certificat de complétion de l'Université de l'Alberta, ce qui est facilement reconnaissable par les employeurs de la province.

Répondre aux besoins spécifiques de la communauté franco-albertaine

Les projections de la demande d'emploi d'ici 2033 prévoient environ 1 000 possibilités d'emplois en français par année en Alberta. Ces possibilités d'emplois seront majoritairement concentrées dans les régions urbaines, bien que le tiers se trouvera dans les régions rurales et éloignées.

Les secteurs assurant la vitalité de la communauté tels que les services d'enseignement, les administrations publiques et les soins de santé et assistance sociale sont les principaux secteurs qui auront besoin de main-d'œuvre utilisant le français au travail dans les prochaines années. Le personnel enseignant sera particulièrement en demande avec environ 150 enseignantes au primaire et préscolaire nécessaires par année, 50 au niveau secondaire et 32 éducatrices à la petite enfance. En santé, ce sont 23 infirmières et aides-infirmières qui seront nécessaires par année et 11 omnipraticiens.

De plus, malgré la nécessité des CFSM rurales d'attirer et de retenir les nouveaux arrivants francophones pour assurer leur vitalité, la vaste majorité se rend dans les régions de Calgary et d'Edmonton. Pour favoriser l'établissement des nouveaux arrivants dans les CFSM rurales, ces communautés doivent tisser des liens forts avec ceux-ci, en particulier au niveau économique. Pour aider les nouveaux arrivants à développer les compétences appropriées et à mieux s'insérer dans les marchés locaux des CFSM, l'appui aux initiatives développant les compétences entrepreneuriales et les compétences en affaires semble prometteur[44]. Les compétences développées permettraient aux nouveaux arrivants d'aider à diversifier les économies locales et ces compétences sont transférables dans d'autres contextes professionnels.

La communauté franco-albertaine pourrait appuyer les initiatives encourageant le repreneuriat afin d'aider les entrepreneurs des CFSM ruraux dans leurs plans de succession. La mise en relation entre entrepreneurs et nouveaux arrivants et l'acquisition de compétences entrepreneuriales en sont quelques exemples. L'appui au développement de garderies francophones serait également une piste à explorer étant donné qu'elles peuvent représenter une bonne opportunité d'entrepreneuriat et qu'elles sont cruciales à la vitalité des CFSM.

Préparer les travailleurs francophones à leur intégration économique

Dans un contexte de resserrement des cibles en immigration au Canada, les niveaux d'immigration francophone en Alberta sont très importants. La communauté doit être en mesure d'appuyer les nouveaux arrivants dans leur recherche d'emploi pour répondre aux besoins immédiats de subsistance, mais également pour les aider à s'aligner vers une voie de développement de carrière qui soit en lien avec leur formation et leur expérience. Cela permettrait d'augmenter leur potentiel d'impact social et économique dans la province.

[44] Voir Cukier, W., Mo, G., Karajovic, S., Borova, B. et Nagpal, R. (2024). *Combler l'écart de compétences entre les nouveaux arrivants et l'industrie : preuves provenant du projet d'innovation de la main-d'œuvre et de l'inclusion*. Revue hybride de l'éducation, vol. 8. No. 3, p. 1–31. https://doi.org/10.1522/rhe.v8i3.1470.

Il faut reconnaitre que le marché du travail en Alberta exige une connaissance de l'anglais. Cela se traduit en un besoin de maintenir et renforcer la capacité de vivre sa vie personnelle et d'avoir accès à des services dans sa première langue officielle parlée, tout en travaillant en anglais. C'est un équilibre entre vitalité et pérennité du français en situation minoritaire et épanouissement professionnel des nouveaux arrivants francophones qui doit être maintenu.

Pour actualiser le potentiel linguistique de beaucoup d'Albertaines et Albertains, la communauté pourrait également appuyer les initiatives visant à offrir des opportunités aux personnes ayant le potentiel de travailler en français, mais qui ont peu d'occasions à pratiquer leurs compétences orales en français. Un exemple d'une telle initiative est le Café de Paris qui a vu le jour au Nouveau-Brunswick et qui a été repris en Alberta par le Réseau Santé Alberta. Cette initiative est un espace de conversation informel qui permet aux personnes employées anglophones du secteur de la santé d'acquérir et de maintenir des compétences en français pour offrir de meilleurs services dans les deux langues officielles[45]. Cette initiative pourrait être amenée dans le secteur de l'enseignement ou des services publics. À l'inverse, ce genre d'initiative pourrait être adaptée sous une version anglophone « London Lounge » où les francophones pourraient être en mesure de pratiquer leur anglais conversationnel.

Veille stratégique sur les dynamiques du marché de la main-d'œuvre

À la suite de cette étude, nous constatons un manque de données probantes au sein des principaux organismes de la communauté autour des besoins de main-d'œuvre francophone et bilingue. Nous constatons également un manque d'analyse des données disponibles à partir de sources publiques et mises à jour régulièrement. La mise en place de mécanismes de suivi de l'évolution de la main-d'œuvre permettrait de mieux répondre aux besoins et de les anticiper. Cela amènerait la communauté à avoir une approche plus proactive que réactive.

La création de liens de collaboration avec d'autres organisations de représentation des différents secteurs d'activité de l'Alberta permettrait de récolter des données qualitatives et quantitatives. Ces données représenteraient une intelligence d'affaires et de terrain très riche. De l'information terrain devrait être constamment récoltée et la communauté doit s'assurer que cette information soit colligée, partagée et rendue accessible dans un format utilisable. Le partage de perspectives peut se faire à travers des revues périodiques des analyses et des rétroactions continues.

Être à l'affut des différentes études sur le marché du travail, la main-d'œuvre et l'économie est crucial pour que la communauté franco-albertaine soit en mesure d'incarner une posture proactive et non seulement réactive. Par exemple, Statistique Canada publie régulièrement des études et analyses pouvant guider la prise de décision. D'autres sources d'information comme le *Tableau de bord des tendances de l'emploi au Canada* du Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) permettent de voir les compétences en demande actuellement par les employeurs. Guichet-Emplois publie également des perspectives du marché de l'emploi selon les emplois et selon différentes régions.

[45] Consortia & Associés (2021). *Rapport d'évaluation de l'initiative Café de Paris et son incidence au Nouveau-Brunswick*. Société Santé en français. 34p.

7 Bibliographie

Centre des Compétences futures. (aout 2024). *Ce qui fonctionne pour l'intégration des personnes nouvellement arrivées*.

Consortia & Associés (2021). *Rapport d'évaluation de l'initiative Café de Paris et son incidence au Nouveau-Brunswick*. Société Santé en français. 34p.

Cukier, W., Mo, G., Karajovic, S., Borova, B. et Nagpal, R. (2024). *Combler l'écart de compétences entre les nouveaux arrivants et l'industrie : preuves provenant du projet d'innovation de la main-d'œuvre et de l'inclusion*. Revue hybride de l'éducation, vol. 8. No. 3, 32p. https://doi.org/10.1522/rhe.v8i3.1470

DPM Research. (mai 2022). *Initiative de recherche au sein des communautés francophones en situation minoritaire pour une main-d'œuvre qualifiée dans les différents secteurs de l'économie canadienne – Volume I.* ACUFC, FCFA et RDÉE Canada. 92p.

Gouvernement de l'Alberta. (février 2022). *Alberta Advantage Immigration Strategy*. Alberta Labour and Immigration, Government of Alberta.

Gouvernement de l'Alberta. *Alberta Census Boundaries – Current*. Consulté le 9 avril 2025.

Gouvernement de l'Alberta. (juin 2024). *Alberta's Occupational Outlook Highlights, 2023-2033*. Jobs, Economy and Trade, Government of Alberta.

Gouvernement de l'Alberta. *Alberta population projections, 2025-2051 – Alberta and sub-regions – data tables*. Consulté le 30 septembre 2025.

Gouvernement de l'Alberta. (février 2025). *Fiscal Plan 2025-28 – Meeting the Challenge*. Alberta Treasury Board and Finance.

Gouvernement de l'Alberta. *Le patrimoine francophone en Alberta*. Consulté le 05 mai 2025.

Gouvernement du Canada. (mars 2024). *Allocution prononcée par l'honorable Marc Miller, ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté : Annonce au sujet des résidents temporaires*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Gouvernement du Canada. (octobre 2024). *Avis – Renseignements supplémentaires sur le Plan des niveaux d'immigration 2025-2027*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Gouvernement du Canada. (octobre 2024). *Plan des niveaux d'immigration 2025-2027*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Gouvernement du Canada. Système de projection des professions au Canada (SPPC) - projections 2024 à 2033.

Haugen, S., McNally, R. et K. Hallström, L. (2024). *Settling Beyond Big Cities: A Scoping Review Of The Canadian Literature On Immigration To Rural And Smaller Communities*. Canadian Geographies / Géographies canadiennes, 68, 456-467. https://doi.org/10.1111/cag.12917

IRCC. (janvier 2025). *Résidents permanents — Mises à jour mensuelles d'IRCC*. Canada ex-QC — Résidents permanents d'expression française selon la province / le territoire et la RMR.

IRCC. (février 2025). *Résidents permanents — Mises à jour mensuelles d'IRCC*. Canada ex-QC — Résidents permanents d'expression française selon la province / le territoire et l'âge.

IRCC. (janvier 2025). *Résidents temporaires* – Résidents temporaires : les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTÉT) et du Programme de mobilité internationale (PMI) – Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada - Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale dans les programmes d'emplois post-universitaires selon la province / le territoire et la région métropolitaine de recensement (RMR) de destination envisagé(e) et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur.

Laliberté, Jean-William. (avril 2019). *Language skill acquisition in immigrant social networks: Evidence from Australia*. Labour Economics. Vol. 57. 35-45. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.01.005

Lane J. et Finch, D. (juillet 2022). *Alberta's economy is diversifying, but still has some challenges to overcome*. Canada West Foundation.

Lane, J., Laverty, S. et Finch, D. (mars 2022). *Work To Live: Alberta Youth Mobility*. Canada West Foundation. 45p.

Myers, Karen, Simon Harding et Kelly Pasolli (mai 2021). *Skills Training That Works: Lessons from Demand-Driven Approaches*. Institut de recherche en politique publique. Étude No. 84. 26p.

OCDE. (2023). *Labour And Skills Demand In Alberta: Insights Using Big Data Intelligence*. OECD Publishing. 157p.

Patrimoine canadien. (mai 2016). *Avantages économiques du bilinguisme*. Gouvernement du Canada. 105p.

Sociopol. (Juillet 2025). *Le parcours des personnes immigrantes d'expression française au sein des communautés rurales du Nord de l'Ontario et du Nord du Nouveau-Brunswick*. IRCC, 70p.

Solati, F., Chowdhury, M., et Nicholas Jackson (2022). *English and French language ability and the employability of immigrants in Canada*. International Journal of Social Economics. Vol. 49. No. 1. 34-58. https://doi.org/10.1108/IJSE-12-2020-0851

Statistique Canada. (novembre 2023). *La migration interprovinciale et interrégionale des populations de langue française et de langue anglaise au Canada* (publication N° 98-200-X).

Statistique Canada. (septembre 2025). *Le point sur la main-d'œuvre : portrait démographique du sous-secteur des services de restauration et des débits de boissons, 2017 à 2023* (publication N° 11-621-M).

Statistique Canada (2025). *Les entreprises des minorités de langue officielle (MLO) – Prairies*.

Statistique Canada. (janvier 2025). *Le quotidien – Enquête sur la population active, décembre 2024*.

Statistique Canada. *Statistiques sur le Canada rural*. Consulté le 3 septembre 2025.

Statistique Canada. Tableau 14-10-0459-01. Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées.

Statistique Canada. Tableau 14-10-0466-01. Caractéristiques de l'emploi selon la région économique, données annuelles.

Statistique Canada. Tableau 17-10-0021-01. Estimations des composantes de la migration interprovinciale, annuelles.

Statistique Canada. Tableau 33-10-0899-01. Langues utilisées par les entreprises ou les organismes lors de la prestation de services ou la réalisation d'activités au cours des 12 derniers mois quatrième trimestre de 2024.

Statistique Canada. Tableau 33-10-0900-01. Pourcentage d'employés à qui l'on exige d'être bilingue en anglais et en français, quatrième trimestre de 2024.

Statistique Canada. Tableau 36-10-0400-01. Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires, part en pourcentage

Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01. Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000).

Statistique Canada. Tableau 98-10-0193-01. Première langue officielle parlée selon la langue parlée le plus souvent à la maison : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement.

Statistique Canada. Tableau 98-10-0215-01. Demande potentielle de communications et de services fédéraux dans la langue officielle minoritaire : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement.

Statistique Canada. Tableau 98-10-0224-01. Connaissance des langues officielles selon l'âge : Canada, provinces et territoires et divisions de recensement.

Statistique Canada. Tableau 98-10-0520-01 Langues utilisées au travail selon l'industrie et la profession : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties.

Statistique Canada. Tableau 98-10-0523-01. Langues utilisées au travail selon la première langue officielle parlée et la division de recensement du lieu de travail : Canada, provinces et territoires et divisions de recensement

Statistique Canada. Tableau 98-10-0531-01. Langues utilisées au travail selon les groupes d'industries et la connaissance des langues officielles : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties.

Statistique Canada. Tableau 98-10-0532-01. Langues utilisées au travail selon la profession et la connaissance des langues officielles : Canada, provinces et territoires et régions métropolitaines de recensement y compris les parties.

The Conference Board of Canada et Statistique Canada. (mars 2025). *Alberta's 20-Year Outlook*.

The Conference Board of Canada. (mars 2025). *From Shortages To Solutions: Tackling Canada's Critical Gaps In Healthcare, Trades, And Tech*. 29p.

The Conference Board of Canada. (juin 2013). *Le Canada, le bilinguisme et le commerce*, 40p.

The Conference Board of Canada (Février 2025). *The true cost of Trump tariffs: Provincial impacts*.

Treasury Board and Finance. (aout 2025). *Economic spotlight – Economic effects of U.S. tariffs on Alberta*. Government of Alberta.

8 Annexe A – Méthodologie

Une méthodologie mixte a été utilisée afin de mener cette étude sur les besoins en matière de main-d'œuvre francophone et bilingue en Alberta. L'équipe de recherche a donc collecté des données qualitatives et quantitatives afin de brosser un portrait de la situation actuelle est des besoins futurs. La collecte de données a été complétée à partir de différentes sources en procédant à une revue documentaire, des analyses de données statistiques, des entretiens semi-dirigés et un sondage ce qui a permis une triangulation des analyses et constats.

Revue documentaire

La revue documentaire a permis de rassembler les informations clés sur les spécificités de l'économie albertaine, ainsi que les besoins en main-d'œuvre, incluant et excluant la langue. La documentation a servi de base pour cadrer le contexte albertain, identifier les tendances du marché du travail, ainsi que les enjeux spécifiques à la réalité de la communauté francophone en Alberta. La documentation consultée provenait de sources secondaires et publiques.

Collecte et analyse de données statistiques

La collecte de données statistique consistait à collecter et analyser des données statistiques sur les besoins locaux en matière de main-d'œuvre francophone et bilingue en Alberta. Cette collecte de données était basée sur des sources de données secondaires et publiques permettant de dresser un portrait des tendances actuelles et futures du marché du travail. Voici les sources de données utilisées :

1. Recensement de 2021
2. IRCC, mises à jour mensuelles
3. Statistique Canada, Enquête sur la population active
4. Statistique Canada, Produit intérieur brut par industrie - Provinces et territoires (annuel)
5. Gouvernement de l'Alberta, Open Datasets
6. Gouvernement du Canada, Système de projection des professions au Canada

Consultations

Au mois de mai 2025, l'équipe de recherche s'est déplacée sur le terrain à Edmonton et Calgary afin de rencontrer différentes organisations de représentation des milieux communautaires et privés, ainsi que du gouvernement de l'Alberta. Ces consultations ont permis de recueillir de l'information de première main concernant les défis de recrutement et de rétention, de comprendre les dynamiques du marché du travail de différents secteurs d'activité, ainsi que de faire le pont entre les réalités du terrain et les données statistiques analysées préalablement.

Voici les 10 organisations rencontrées lors des consultations :

1. Parallèle Alberta
2. Association canadienne-française de l'Alberta (ACFA)
3. Réseau Santé Alberta
4. Secrétariat francophone (Gouvernement de l'Alberta)
5. Explore Edmonton (Tourisme)
6. Edmonton Construction Association (ECA)
7. Campus Saint-Jean (Université de l'Alberta)
8. Conseil scolaire du Centre Nord (Éducation)
9. Prospect Now (Aide à l'emploi)
10. Travel Alberta (Tourisme)

Sondage

Un sondage en appui aux consultations menées au mois de mai 2025 a été lancé auprès des conseils scolaires francophones de l'Alberta à l'été 2025. Ce sondage portait sur les besoins de main-d'œuvre francophone. Trois des quatre conseils scolaires ont répondu au sondage.

Entretiens semi-dirigés

Afin d'approfondir des pratiques prometteuses qui répondent aux besoins de main-d'œuvre francophone et bilingue identifiées lors des consultations terrain, l'équipe de recherche a mené des entretiens semi-dirigés auprès d'informateurs clés. Quatre entretiens ont été tenus :

1. Campus Saint-Jean : Entreprises de compétences
2. Réseau Santé Alberta : Carrières en Santé
3. Paladin Security : Besoins de main-d'œuvre bilingue
4. PCL Construction : Initiative de formation interne

8.1 Population visée

La variable de la première langue officielle parlée (PLOP) est utilisée dans la plupart des analyses et rapports concernant la population francophone au Canada. Cette variable permet de déterminer le nombre de personnes ayant le français comme PLOP, mais sous-estime l'utilisation du français étant donné qu'elle n'inclut pas les personnes étant capables de soutenir une conversation en français. Cette variable est surtout utilisée puisqu'elle fait appel à une méthodologie établie dans le cadre de la *Loi sur les langues officielles*.

Une autre définition est utilisée au niveau fédéral afin de mieux identifier les personnes utilisatrices potentiels de services, soit la Demande potentielle de communications et de services fédéraux dans la langue officielle minoritaire (demande potentielle). Cette dernière sert à estimer la demande potentielle de services dans la langue minoritaire et de déterminer où les bureaux fédéraux devraient communiquer et offrir des services en langue minoritaire. Elle comprend la population hors Québec qui a le français comme langue maternelle, comme principale langue d'usage à la maison ou encore comme langue d'usage régulière à la maison.

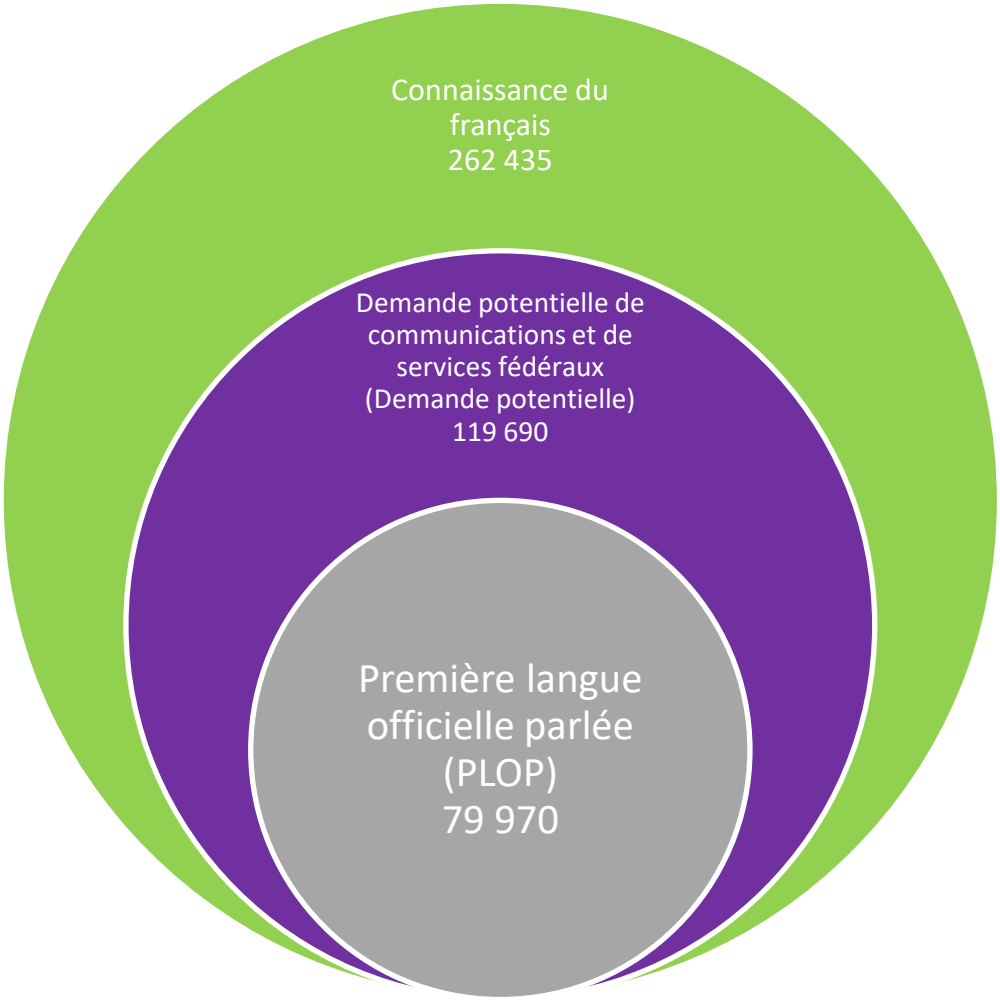
Dans le cadre de cette étude sur le marché du travail en Alberta, nous analysons les données disponibles en tenant compte des différentes définitions plus inclusives des francophones, soit la demande potentielle et la connaissance du français. Ainsi, la connaissance des langues officielles (CLO) est utilisée afin de déterminer le potentiel linguistique[46] et l'utilisation du français au moins régulièrement au travail afin de déterminer les emplois qui nécessitent le français au travail.

[46] Le potentiel linguistique fait référence au bassin de main-d'œuvre étant susceptible de travailler en français. Cette méthodologie a été élaborée par DPM Research en 2022. Voir DPM Research, « Initiative de recherche au sein des communautés francophones en situation minoritaire pour une main-d'œuvre qualifiée dans les différents secteurs de l'économie canadienne – Volume I », 20 mai 2022, p. 6.

Voici la population incluse dans chacune des variables utilisées :

1. PLOP :
    a. Français ;
    b. Français et anglais.
2. Langue utilisée au travail le plus souvent et régulièrement (travaillent en français) :
    a. Français ;
    b. Français et anglais ;
    c. Français et langue (s) non officielle ;
    d. Français, anglais et langue(s) non officielle(s).
3. CLO (connaissance du français) :
    a. Français seulement ;
    b. Français et anglais.

Figure 23 - Population francophone albertaine selon les définitions employées



8.2 Divisions géographiques de l'Alberta

Notre analyse utilise différentes géographies selon les bases de données disponibles. Afin de traiter les données avec cohérence, le regroupement préféré est celui des régions économiques de l'Alberta. Nous utilisons également des données issues des régions métropolitaines de recensement (RMR), des agglomérations de recensement (AR), ainsi que les divisions de recensement (DR) et subdivisions de recensement (SDR) pour lesquelles nous avons fait correspondre avec les régions économiques. L'utilisation de ces différentes géographies dépend de la disponibilité des données.

Afin de différencier nos analyses en fonction dynamiques observées en région urbaine et rurale, nous nous basons sur les définitions de Statistique Canada. Selon ces définitions, les RMR et AR sont considérées comme étant urbaines, alors que tout ce qui n'est pas inclus dans ces ensembles de données sont considérées comme étant rurales[47].

Voici les divisions géographiques utilisées dans cette étude :

1. Lethbridge – Medicine Hat :
    a. RMR et AR : Lethbridge, Brooks et Medicine Hat.
    b. DR : Division No. 1, Division No. 2 et Division No. 3.
    c. SDR : Cypress County, Medicine Hat, Forty Mile County No. 8, Foremost, Bow Island, Redcliff, Warner County No. 5, Coutts, Milk River, Warner, Raymond, Stirling, Lethbridge County, Lethbridge, Coalhurst, Nobleford, Barons, Picture Butte, Coaldale, Taber, Barnwell, Vauxhall, Newell County, Brooks, Duchess, Rosemary, Bassano, Cardston County, Magrath, Improvement District No. 4 Waterton, Cardston, Glenwood, Hill Spring, Pincher Creek No. 9, Pincher Creek, Cowley, Willow Creek No. 26, Fort Macleod, Claresholm, Stavely, Nanton, Piikani 147, Blood 148, Blood 148A, Peigan Timber Limit B.

[47] Statistique Canada. *Statistiques sur le Canada rural*. Consulté le 3 septembre 2025.

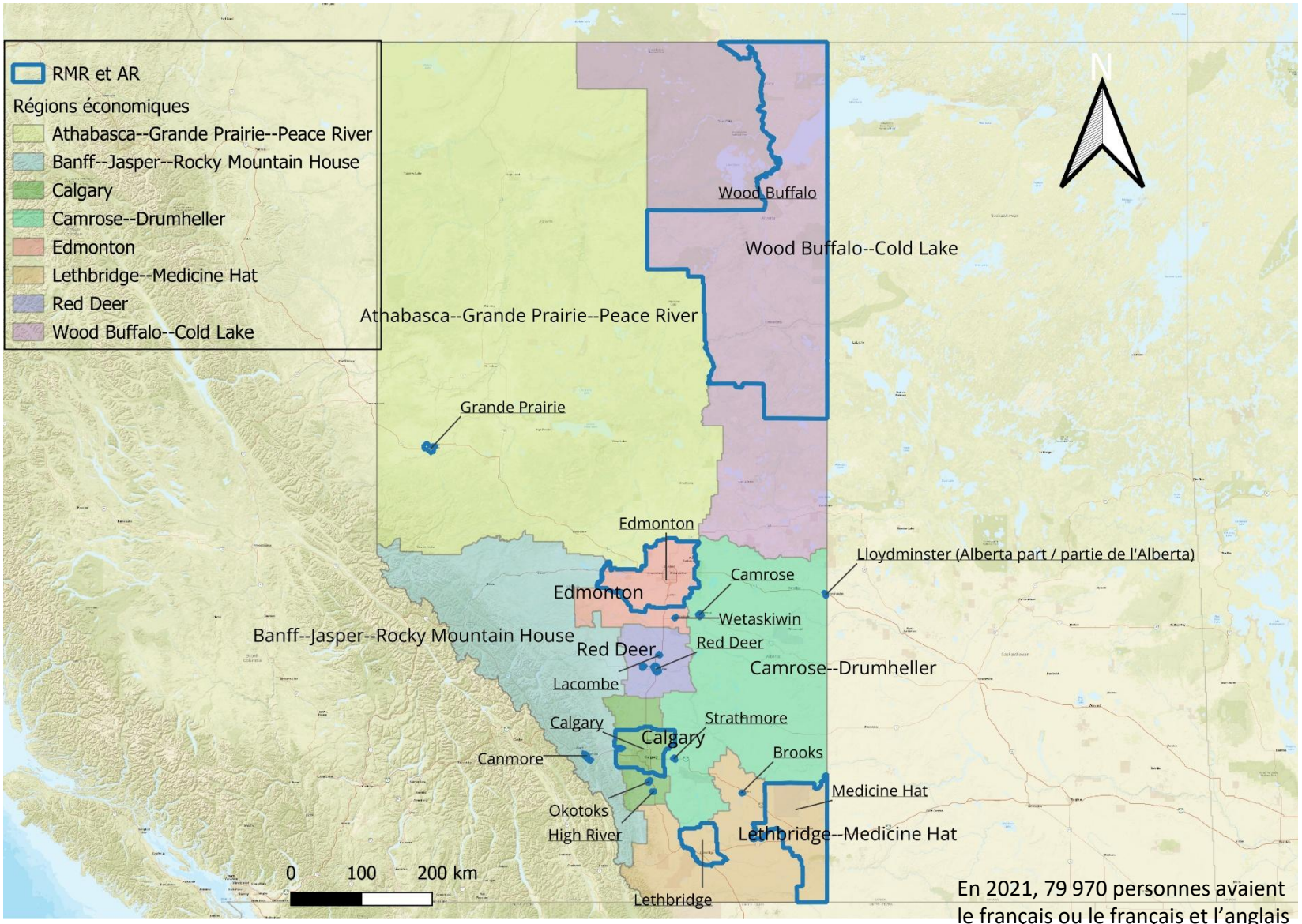
2. Camrose – Drumheller
    a. RMR et AR : Camrose, Lloydminster (partie de l'Alberta) et Strathmore.
    b. DR : Division No. 4, Division No. 5, Division No. 7 et Division No. 10.
    c. SDR : Acadia No. 34, Special Area No. 2, Empress, Hanna, Special Area No. 3, Oyen, Youngstown, Special Area No. 4, Veteran, Consort, Vulcan County, Carmangay, Champion, Vulcan, Lomond, Milo, Arrowwood, Wheatland County, Strathmore, Hussar, Standard, Rockyford, Drumheller, Starland County, Delia, Munson, Morrin, Kneehill County, Carbon, Acme, Linden, Three Hills, Trochu, Siksika 146, Provost No. 52, Provost, Czar, Hughenden, Amisk, Paintearth County No. 18, Coronation, Castor, Halkirk, Stettler County No. 6, Big Valley, Stettler, White Sands, Rochon Sands, Donalda, Flagstaff County, Alliance, Forestburg, Heisler, Daysland, Killam, Sedgewick, Lougheed, Hardisty, Wainwright No. 61, Chauvin, Edgerton, Wainwright, Irma, Camrose County, Bashaw, Rosalind, Edberg, Bawlf, Camrose, Bittern Lake, Hay Lakes, Beaver County, Tofield, Ryley, Holden, Viking, Minburn County No. 27, Vegreville, Innisfree, Mannville, Vermilion River County, Paradise Valley, Lloydminster (Part), Kitscoty, Vermilion, Marwayne, Two Hills County No. 21, Myrnam, Two Hills, Lamont County, Andrew, Mundare, Chipman, Lamont, Bruderheim, Improvement District No. 13 Elk Island, Makaoo (Part) 120.
3. Calgary
    a. RMR et AR : Calgary, Okotos et High River.
    b. DR : Division No. 6.
    c. SDR : Foothills County, High River, Longview, Turner Valley, Black Diamond, Okotoks, Rocky View County, Calgary, Chestermere, Cochrane, Airdrie, Irricana, Beiseker, Crossfield, Mountain View County, Carstairs, Cremona, Didsbury, Olds, Sundre, Eden Valley 216, Tsuu T'ina Nation 145.
4. Banff – Jasper – Rocky Mountain House
    a. RMR et AR : Canmore.
    b. DR : Division No. 9, Division No. 14, Division No. 15.
    c. SDR : Clearwater County, Burnstick Lake, Caroline, Rocky Mountain House, O'Chiese 203, Sunchild 202, Big Horn 144A, Yellowhead County, Hinton, Edson, Improvement District No. 25 Willmore Wilderness, Crowsnest Pass, Kananaskis, Bighorn No. 8, Canmore, Ghost Lake, Waiparous, Improvement District No. 9 Banff, Jasper, Banff, Improvement District No. 12 Jasper Park, Ranchland No. 66, Stoney 142, Stoney 142B.
5. Red Deer
    a. RMR et AR : Red Deer et Sylvan Lake.
    b. DR : Division No. 8.
    c. SDR : Division No. 8, Red Deer County, Elnora, Delburne, Jarvis Bay, Bowden, Innisfail, Penhold, Red Deer, Sylvan Lake, Norglenwold, Lacombe County, Birchcliff, Eckville, Half Moon Bay, Bentley, Sunbreaker Cove, Gull Lake, Blackfalds, Lacombe, Clive, Alix, Ponoka County, Ponoka, Parkland Beach, Rimbey, Samson 137, Samson 137A, Montana 139.

6. Edmonton
    a. RMR et AR : Edmonton et Wetaskiwin.
    b. DR : Division No. 11.
    c. SDR : Wetaskiwin County No. 10, Wetaskiwin, Argentia Beach, Grandview, Poplar Bay, Crystal Springs, Norris Beach, Ma-Me-O Beach, Silver Beach, Millet, Leduc County, Beaumont, Leduc, Devon, Calmar, Sundance Beach, Thorsby, Itaska Beach, Golden Days, Warburg, Breton, Drayton Valley, Brazeau County, Parkland County, Seba Beach, Betula Beach, Point Alison, Lakeview, Kapasiwin, Spring Lake, Stony Plain, Spruce Grove, Strathcona County, Fort Saskatchewan, Sturgeon County, Edmonton, St. Albert, Gibbons, Redwater, Bon Accord, Morinville, Legal, Ermineskin 138, Pigeon Lake 138A, Louis Bull 138B, Enoch Cree Nation, Alexander 134, Wabamun 133A, Wabamun 133B.
7. Athabasca – Grande Prairie – Peace River
    a. RMR et AR : Grande Prairie.
    b. DR : Division No. 13, Division No. 17, Division No. 18, Division No. 19.
    c. SDR : Lac Ste. Anne County, Mayerthorpe, Nakamun Park, Val Quentin, West Cove, Yellowstone, Ross Haven, Castle Island, Silver Sands, Sunset Point, Alberta Beach, Birch Cove, Onoway, South View, Sandy Beach, Sunrise Beach, Barrhead County No. 11, Barrhead, Westlock County, Woodlands County, Whitecourt, Westlock, Clyde, Larkspur, Thorhild County, Athabasca County, Mewatha Beach, Boyle, Sunset Beach, Athabasca, Island Lake, Island Lake South, Bondiss, South Baptiste, West Baptiste, Whispering Hills, Alexis 133, Alexander 134B, Alexis Whitecourt 232, High Prairie, Swan Hills, Northern Sunrise County, Big Lakes County, Slave Lake, Opportunity No. 17, Lesser Slave River No. 124, Nampa, Clear Hills, Hines Creek, Northern Lights County, Manning, High Level, Mackenzie County, Rainbow Lake, Jean Baptiste Gambler 183, Wabasca 166, Wabasca 166A, Wabasca 166B, Wabasca 166C, Wabasca 166D, Utikoomak Lake 155, Clear Hills 152C, Kapawe'no First Nation 231, Utikoomak Lake 155A, Drift Pile River 150, Sucker Creek 150A, Kapawe'no First Nation 150D, Swan River 150E, Sawridge 150G, Sawridge 150H, Peerless Trout 238, Fox Lake 162, Kapawe'no First Nation 150B, John D'Or Prairie 215, Tall Cree 173, Tall Cree 173A, Beaver Ranch 163, Boyer 164, Child Lake 164A, Hay Lake 209, Bushe River 207, Upper Hay River 212, Woodland Cree 227, Little Buffalo, Carcajou 187, Desmarais, Woodland Cree 226, Woodland Cree 228, Fort Vermilion 173B, Loon Lake 235, Kapawe'no First Nation 229, Fox Creek, Greenview No. 16, Valleyview, Sturgeon Lake 154, Sturgeon Lake 154A, Grande Prairie County No. 1.

8. Wood Buffalo – Cold Lake
    a. RMR et AR : Wood Buffalo.
    b. DR : Division No. 12 et Division No. 16.
    c. SDR : Cold Lake, Bonnyville No. 87, Bonnyville, Bonnyville Beach, Glendon, Pelican Narrows, St. Paul County No. 19, Elk Point, St. Paul, Horseshoe Bay, Smoky Lake County, Vilna, Waskatenau, Smoky Lake, Lac la Biche County, Improvement District No. 349, Unipouheos 121, Puskiakiwenin 122, Saddle Lake 125, White Fish Lake 128, Cold Lake 149, Kehewin 123, Cold Lake 149A, Cold Lake 149B, Beaver Lake 131, Heart Lake 167, Wood Buffalo, Improvement District No. 24 Wood Buffalo, Fort Mckay 174, Janvier 194, Gregoire Lake 176, Gregoire Lake 176A, Old Fort 217, Allison Bay 219, Dog Head 218, Thebathi 196, Thabacha Náre 196A.

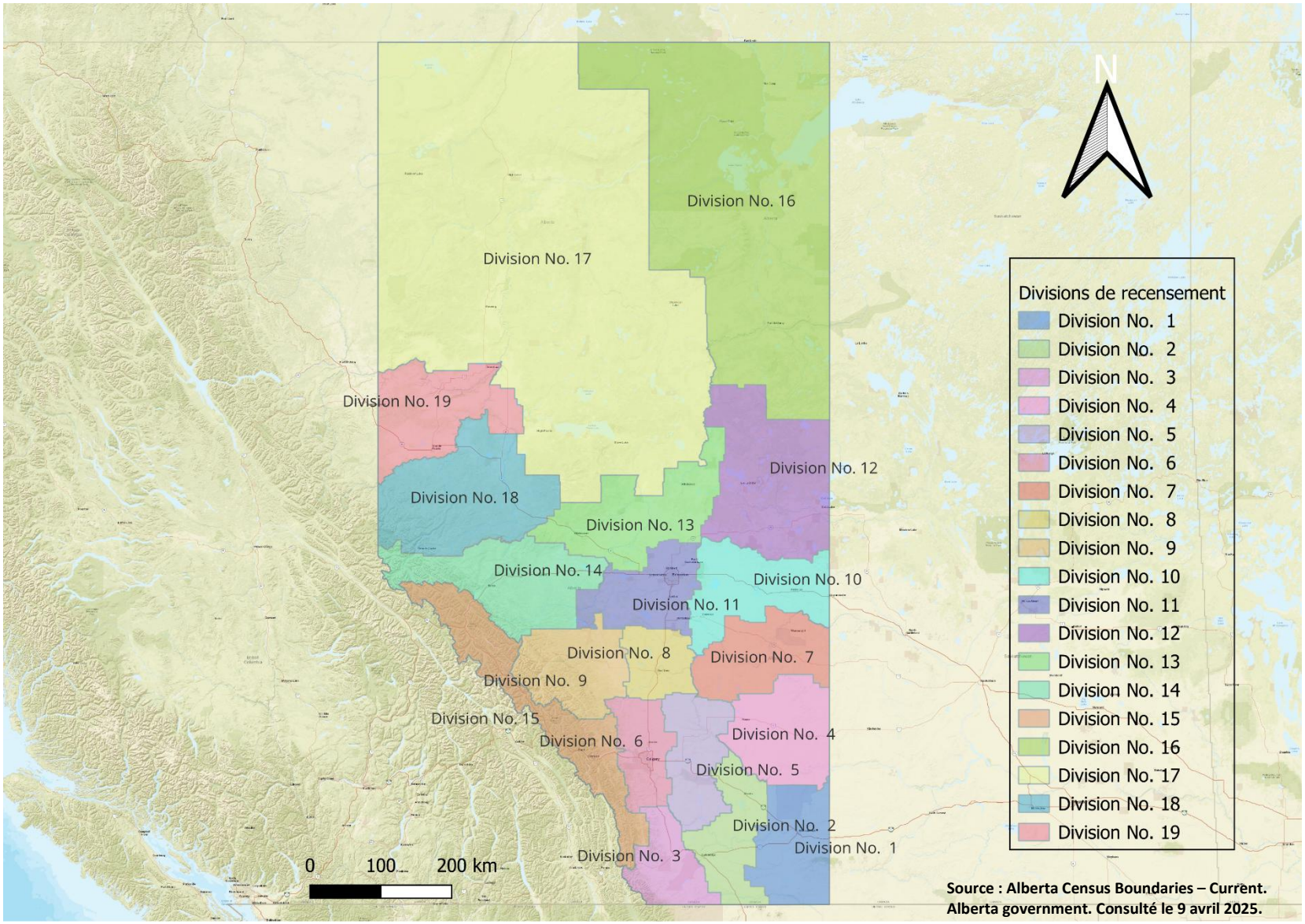
Les cartographies de la Figure 24 et de la Figure 25 aux pages suivantes illustrent le découpage géographique de l'Alberta.

Figure 24 – Régions économiques, RMR et AR de l'Alberta



En 2021, 79 970 personnes avaient le français ou le français et l'anglais comme première langue officielle

Figure 25 – Divisions de recensement de l'Alberta



Source : Alberta Census Boundaries – Current. Alberta government. Consulté le 9 avril 2025.

9 Annexe B – Professions ayant le plus de travailleurs et étant à risque important de pénurie, régions de l'Alberta

RMR	Code CNP 2021	Nom profession	Nombre de travailleurs
Calgary	31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisée	15 450
	33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	12 810
	42202	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	7 395
	42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	6 635
	72310	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	5 700
	31102	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	3 035
	32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	2 965
	41300	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	2 740
	31120	Pharmaciens/pharmaciennes	2 045
	31100	Spécialistes en médecine clinique et de laboratoire	1 975
RMR	**Code CNP 2021**	**Nom profession**	**Nombre de travailleurs**
Edmonton	31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisée	16 065
	33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	13 195
	42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	8 160
	42202	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	7 340
	72310	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	6 010
	72401	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	4 150
	32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	3 545
	41300	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	2 725
	31102	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	2 715
	31120	Pharmaciens/pharmaciennes	2 340
RMR	**Code CNP 2021**	**Nom profession**	**Nombre de travailleurs**
Lethbridge	33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	1 765
	31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisée	1 530
	42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	1 205
	42202	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	580
	72310	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	570
	85100	Manoeuvres aux soins du bétail	520
	84120	Ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et opérateurs/opératrices de machineries agricoles	485
	32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	420
	72401	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	405
	94141	Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, prépara	315

RMR	Code CNP 2021	Nom profession	Nombre de travailleurs
Red Deer	33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	1 640
	31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisée	1 285
	42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	930
	94141	Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, prépara	595
	72310	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	420
	42202	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	355
	72401	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	340
	32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	300
	44101	Aides de maintien à domicile, aides familiaux/familiales et personnel assimilé	235
	41300	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	180
RMR	**Code CNP 2021**	**Nom profession**	**Nombre de travailleurs**
Reste de l'Alberta	33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	10 295
	31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisée	9 550
	72401	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	6 670
	84120	Ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et opérateurs/opératrices de machineries agricoles	6 585
	42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	6 480
	72310	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	5 890
	85100	Manoeuvres aux soins du bétail	4 405
	42202	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	4 055
	32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	2 570
	94141	Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, prépara	2 095

Source : Calculs de l'auteur utilisant les données des tableaux de Statistique Canada « Tableau 98-10-0520-01 » et « 98-10-0532-01 », ainsi que les données du SPPC, traitées par RMR.

10 Annexe C – Étude de cas : Entreprise de compétences – Campus Saint-Jean

- Nom : Entreprise de compétences : programme de perfectionnement des compétences et de l'expérience pour francophones et nouveaux arrivants – Campus Saint-Jean
- A débuté en janvier 2025, les premières cohortes ont complété le programme
  - LIMITE : il est encore trop tôt pour pouvoir mesurer les effets de cette initiative.
- Public cible : francophones et nouveaux arrivants
- Durée : 4 mois (1 mois de formation et 3 mois de stages)
- Statut : Non crédité, mais certificat signé par le Campus Saint-Jean de l'Université de l'Alberta
- Cout : 1 500 $ (remboursement partiel possible par les employeurs)

Objectifs

- Aider les francophones et les nouveaux arrivants à mieux s'intégrer dans l'économie albertaine en travaillant pour un organisme ou en montant une entreprise
- Combler le fossé entre les postes affichés et les candidats disponibles
- Offrir une expérience concrète en milieu de travail et des contacts professionnels

Approche prometteuse

- Recrutement des participants selon les postes disponibles dans la communauté
- Formation théorique basée sur des études de cas en contexte de travail canadien : lois, codes culturels, gestion de situations réelles, savoir être
- Stage pratique de 3 mois chez un employeur ayant un besoin réel (a affiché un poste)
- Secteurs visés : éducation, santé, tourisme
- Projet d'expansion dans 6 différents secteurs avec 25 participants par cohorte. Deviendrait à ce moment autoporteur

Retombées positives

- Répond à des besoins concrets du marché du travail albertain : veille des demandes d'emplois
- Répond à des besoins des nouveaux arrivants pour expérience canadienne et formation canadienne (reconnaissance officielle avec certificat de l'Université de l'Alberta)
- Actualise le potentiel linguistique des nouveaux arrivants francophones : les aide à trouver du travail, des fois dans un contexte francophone comme avec les conseils scolaires
- Appui l'intégration des nouveaux arrivants : à la fois l'intégration professionnelle (mise en relation avec des employeurs) et l'intégration culturelle (formation sur le savoir-être en contexte canadien)
- Impact potentiel au niveau régional : développement de projets pilotes avec l'industrie hôtelière qui ont de grands besoins en région

11 Annexe D – Étude de cas : Paladin Security (Recrutement)

Contexte

Paladin Security opère dans un environnement hautement réglementé, notamment dans les aéroports de l'Ouest canadien sous contrat avec ACSTA (Administration canadienne de la sureté du transport aérien). L'entreprise vise à atteindre un taux de 15–18 % de personnel bilingue, mais n'en compte actuellement que 10 % sur les 900 employés. Le besoin de personnel bilingue est motivé par des exigences de conformité fédérales (Loi sur le langues officielles) et des évaluations de satisfaction des passagers.

Recrutement

Les offres d'emplois de Paladin Security s'adressent à des candidats ayant au moins un an d'expérience et ayant une bonne maitrise de l'anglais à l'oral.

Paladin collabore avec Parallèle Alberta et explore des partenariats avec des universités pour le recrutement. Le financement de la formation est pris en charge par l'entreprise, mais des partenariats pour la formation linguistique en anglais sont envisagés.

Format de la formation interne

Paladin offre une formation interne, mais ne propose pas de cours de langue. L'accent est mis sur les compétences techniques et les exigences du poste. L'environnement de travail ne permet pas de formation en cours d'emploi, ce qui limite les possibilités pour les candidats en apprentissage linguistique.

Pistes à explorer

Le principal défi est le manque de candidats bilingues avec un niveau d'anglais suffisant. La communauté francophone pourrait jouer un rôle clé en appuyant des initiatives de formation linguistique et en facilitant l'accès au transport pour se rendre sur le lieu de travail. Une stratégie à double vitesse est suggérée : permettre aux candidats de subvenir à leurs besoins immédiats tout en les orientant vers des carrières correspondant à leur formation et expérience initiale. Il serait également possible de créer des partenariats avec d'autres organisations de développement économique francophone de l'Ouest afin de répondre ensemble aux besoins de cet employeur.

12 Annexe E – Étude de cas : Réseau Santé Alberta (Carrières en santé)

Contexte et objectifs

Cette initiative vise à promouvoir les carrières en santé auprès des élèves francophones et en immersion, de la 5e à la 12e année. L'objectif est d'augmenter l'offre de services de santé en français en Alberta et de sensibiliser les jeunes aux professions du secteur. Bien que l'élaboration de l'initiative ait débuté il y a quelques années, celle-ci n'a toujours pas été mise en œuvre. Des changements ont récemment dû être apportés en raison des changements au curriculum scolaire.

Les ateliers sont destinés aux élèves francophones et en immersion. Le programme cherche à rejoindre un maximum de jeunes, même ceux qui ne s'identifient pas comme francophones mais qui apprécient la langue.

Le programme est soutenu par le Campus Saint-Jean, le ministère de l'Éducation, et des commissions scolaires comme Franco-Sud. Des collaborations existent avec les universités de Calgary et d'Alberta, notamment pour la traduction et la documentation.

Pistes à explorer

Bien que l'impact ne soit pas encore mesurable (les élèves n'ont pas encore intégré le marché du travail), l'intérêt des conseils scolaires est grandissant. Le modèle pourrait être jugé exportable à d'autres secteurs comme l'éducation. Cependant, cette initiative ne contribue pas à combler les besoins de main-d'œuvre en santé dans un avenir proche.

La veille stratégique sur les besoins de main-d'œuvre dans le secteur de la santé en temps réel ou avec un horizon court pourrait être nécessaire.

13 Annexe F – Étude de cas : PCL Construction (recrutement et formation interne)

Contexte

PCL construction est une entreprise pancanadienne de construction basée à Edmonton avec un pôle secondaire important à Montréal. L'entreprise fait face à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, notamment dans les métiers spécialisés et les postes de gestion de projet. L'objectif est de recruter et de retenir du personnel compétent, y compris des francophones.

Le recrutement de l'entreprise vise des candidats mobiles, souvent jeunes diplômés universitaires ou collégiaux (coop étudiants). Les postes incluent des métiers techniques, des estimateurs, et du personnel administratif. Les barrières linguistiques et les défis liés à l'immigration compliquent le recrutement international.

Formation interne

PCL offre une formation interne via son « College of Construction », principalement pour le personnel salarié. Les formations couvrent les compétences socioémotionnelles et techniques, souvent dispensées par des experts internes. Environ 80–90 % de la formation est réalisée en interne, en ligne ou sur site.

Pistes à explorer

Le recrutement bilingue est souhaité, mais les ressources humaines bilingues sont rares. La communauté francophone pourrait soutenir l'initiative en facilitant le recrutement et en développant des formations adaptées aux métiers de la construction. Le modèle pourrait être enrichi par des partenariats interprovinciaux et une meilleure reconnaissance des compétences linguistiques.

14 Annexe G – Questionnaire du sondage

Q1. Veuillez insérer vos réponses.

Choix de réponses
Votre nom :
Nom de votre conseil :
Titre de votre poste :
Adresse 2 :
Ville/Localité :
Région :
Code postal :
Pays :
Adresse courriel :
Numéro de téléphone :

Q2. De quel conseil scolaire êtes-vous ?

Choix de réponses
Conseil scolaire du Nord-Ouest
Conseil scolaire Centre-Nord
Conseil scolaire Centre-Est
Conseil scolaire FrancoSud

Q3. Quelle est la taille de votre conseil (approx) ?

Choix de réponses
Moins de 50 employés
50 à 100 employés
100 à 200 employés
200 employés et plus

Q4. Est-ce que votre conseil scolaire est en croissance en ce moment ? (Augmentation du nombre d'élèves, des inscriptions, construction d'école(s), etc.)
Choix de réponses
Oui
Non
Ni oui, ni non, plutôt stable
Je ne sais pas

Q5. Si vous avez répondu non, est-ce que vous diriez plutôt que votre conseil scolaire est en décroissance ? (baisse des inscriptions, du nombre d'élèves, etc.)
Choix de réponses
Oui
Non
Je ne sais pas / Ne s'applique pas

Q6. Environ combien d'élèves de 12e année diplôment de votre conseil chaque année ?

Choix de réponses
Moins de 50
50-75
75-100
Plus de 100

Q7. Est-ce que ce nombre d'élèves qui diplôment de 12e année est plutôt en hausse, en baisse ou stable dans les dernières années ?
Choix de réponses
Plutôt en hausse
Plutôt stable
Plutôt en baisse
Je ne sais pas

Q8. Dans les deux dernières années, votre conseil scolaire a-t-il rencontré des difficultés à recruter ou à trouver des personnes francophones ou bilingues ?
Choix de réponses
Oui
Non
Je ne sais pas

Q9. Si vous avez rencontré des difficultés à recruter, indiquez, de manière générale, le niveau de difficulté rencontré selon la catégorie.

Personnel à temps plein
Personnel à temps partiel
Personnel de soutien
Personnel administratif/gestion
Personnel enseignant primaire
Personnel enseignant secondaire
Personnel spécialisé
Sous-traitants

Q10. Combien de postes avez-vous à pourvoir à l'heure actuelle ?

Choix de réponses
Aucun
1 à 2
2 à 5
5 à 10
10 et plus
Je ne sais pas.

Q11. En moyenne, combien de postes avez-vous à pourvoir chaque année ?

Choix de réponses
Aucun
1 à 2
2 à 5
5 à 10
10 et plus
Je ne sais pas.

Q12. Choisissez l'énoncé qui s'applique au sujet de la durée de vacance d'un poste.

Choix de réponses
Les postes sont vacants plus longtemps qu'avant.
Les postes sont vacants moins longtemps qu'avant.
Rien n'a changé dans la durée de vacances d'un poste.
Je ne sais pas.

Q13. En moyenne, indiquez le temps approximatif que les postes demeurent vacants pour chaque catégorie.

Personnel de soutien
Personnel administratif/gestion
Personnel enseignant
Personnel spécialisé
Sous-traitants

Q14. Selon vos projections, combien de vacances de postes anticipez-vous d'ici les prochains 2 à 3 ans pour chaque catégorie ? (Nous cherchons un ordre de grandeur des besoins à venir)
Choix de réponses
Personnel de soutien
Personnel administratif/gestion
Personnel enseignant primaire
Personnel enseignant secondaire
Personnel spécialisé (ergo, ortho, psycho, intervenant santé mentale, travail social, etc)
Parmi les postes spécialisés, lesquels sont les plus importants à combler ?

Q15. Selon vos projections, ces vacances de postes anticipées sont liées principalement à : (plus d'un choix possible) :
Choix de réponses
Fin de contrat
Départ à la retraite
Déménagement
Changement d'emplois ou lieu de travail/ mutation

Fin de stage ou placement
Congé (maternité, maladie ou opération, etc.)
Ouverture de postes non comblés
Autre (veuillez préciser)
Choix de réponses
Très bonnes chances de remplir les postes
Assez de chances de remplir les postes
Peu de chances de remplir les postes (difficultés)
Je ne sais pas
Ne s'applique pas

Q17. De manière générale, où concentrez-vous vos efforts de recrutement pour du personnel francophone ?
Dans la province
Hors province
Extérieur du pays
Un mélange de toute ces réponses, ça dépend du poste

Q18. Quelle(s) stratégie(s) utilisez-vous le plus pour cibler vos efforts de recrutement de personnel ?
Choix de réponses
Collaboration avec institution(s) postsecondaire(s) locale(s)
Campagne publicité ciblée en province
Campagne publicité hors province
Bouche-à-oreille
Toutes ces réponses
Aucune de ces réponses
Autre (veuillez préciser)

Q19. En moyenne, combien de candidatures recevez-vous par poste affiché ?
Choix de réponses
1 à 5
5 à 20
20 ou plus
Je ne sais pas.

Q20. Classer en ordre d'importance la provenance, de manière générale, des candidatures que vous recevez pour les postes à pourvoir :(1 étant la provenance la plus fréquente et 5 la provenance la moins fréquente.)

Local
Régional
Provincial
Hors province

Hors pays
Choix de réponses
100 % - les candidatures sont toujours qualifiées.
90 %
80 %
75 %
50 % - les candidatures sont la moitié du temps qualifiées.
30 %
25 %
Je ne sais pas.

Q22. Est-ce que votre conseil scolaire a été forcé ou contraint d'embaucher quelqu'un malgré le manque de qualifications, de compétences ou d'expériences ?
Choix de réponses
Oui
Non
Je ne sais pas.

Q23. Si vous avez été contraint d'embaucher malgré le manque de qualifications, quel énoncé suivant décrit le mieux la situation ?
Choix de réponses
C'était une exception.
C'est arrivé à quelques reprises.
C'est devenu pratique courante.
Q24. Quels facteurs vous ont contraint à embaucher malgré le manque de qualifications ? (Cochez tous les choix qui s'appliquent.)
Choix de réponses
L'urgent besoin de remplir le poste
L'absence ou le manque d'autres candidatures
La langue
Les conditions de travail du poste
Le risque de commencer une année scolaire sans personnel
Le besoin du candidat de se relocaliser rapidement
Autre (veuillez préciser).

Q25. De manière générale, vivez-vous des défis de rétention du personnel ?
Choix de réponses
Oui
Non
Je ne sais pas

Q26. Quels seraient les facteurs à l'origine de ces défis de rétention ? (Cochez tout ce qui s'applique)
Choix de réponses

Salaire ou avantages sociaux plus compétitifs ailleurs
Réputation de l'école, du lieu de travail, du conseil
Épuisement professionnel
Barrière linguistique
Désillusion de la profession
Désir de changer de carrière
Aller travailler en anglais
Départ forcé, fin de contrat des membres familiaux, déménagement
Autre (veuillez préciser)
Choix de réponses
Investissons tous nos efforts en rétention
Investissons un peu d'efforts en rétention
Investissons peu d'effort en rétention, ce n'est pas presque pas nécessaire
N'investissons pas d'effort en rétention, pas nécessaire
Je ne sais pas

Q29. De manière générale, quel est le cout estimé du processus d'embauche pour un poste donné pour votre conseil scolaire ? (C'est-à-dire, publicité, affichages, foires, temps en ressource humaine, etc.)

Q30. À combien estimez-vous le taux approximatif de diversité culturelle chez votre personnel (d'une origine autre que canadienne, des nouveaux arrivants) ?
Choix de réponses
Le quart (25 %)
Le tiers (33 %)
La moitié (50 %)
Je ne sais pas

Q31. Dans quelle mesure est-ce que la maitrise du français est importante dans l'embauche d'une personne dans votre organisation ?
Choix de réponses
Très importante (conditionnelle à l'embauche).
Plus ou moins importante.
Pas importante du tout.
Ne s'applique pas.
Q32. Est-ce que votre conseil scolaire offre des mesures incitatives pour favoriser l'embauche de personnel en région ? (Ex. : taux horaire plus élevé, prime, plus de vacances, etc.)
Choix de réponses
Oui
Non
Je ne sais pas

Q33. Dans quelle mesure est-ce que la rareté ou la pénurie de personnel a ou a eu un impact sur les éléments suivants de votre conseil scolaire ?

Le surmenage des employés
Le stress des employés
La motivation des employés
Le respect des échéances et calendrier scolaire
Les congés de maladies ou absences répétées
La réputation du conseil
Le développement d'initiatives, nouveaux services
Autre (veuillez préciser)

Q34. Quelle(s) mesure(s) avez-vous prises ou mises en place pour faire face à des défis de recrutement ou de manque de personnel ? Cochez tout ce qui s'applique.
Permettre le télétravail
Reporter des projets à plus tard
Hausser les heures de travail supplémentaire
Accroitre les avantages (hausse de salaire, prime)
Négocier la prolongation de contrat
Augmenter le développement professionnel
Refuser des initiatives, projets ou contrats
Restructurer les opérations
Avoir recourt à des sous-traitants
Partager des employés à temps partiel entre écoles
Autre (veuillez préciser).

Q35. De manière générale, où se dirigent les diplômés de 12e année à la fin de leur passage dans votre conseil ? Cochez tout ce qui s'applique.

Au postsecondaire en français dans une autre province
Au postsecondaire en anglais dans une autre province
Directement sur le marché du travail
Pause d'études
Autre (veuillez préciser)

Q36. Si vous avez répondu que vous ne collectez pas ces données, quelles raisons expliqueraient cette absence de collecte de données sur vos diplômés selon vous ? Cochez tout ce qui s'applique.
Choix de réponses
Ce n'est pas une exigence du ministère
Ce n'est pas une pratique de notre conseil scolaire
Certaines écoles choisissent de ne pas le faire
Autre (veuillez préciser)