



DYNAMISER LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT AU CANADA

FÉVRIER 2024

CONTEXTE

Ce rapport synthétise les résultats d'une séance de réflexion collaborative sur la stratégie de la main-d'œuvre qui s'est tenue le 9 février 2024 et qui visait à renforcer la sensibilisation et l'attrait pour les carrières dans les domaines de l'environnement et de la durabilité.

L'atelier a réuni un groupe diversifié de 27 participants, dont des représentants de petites et moyennes entreprises (PME) et de grandes entreprises. Les discussions ont tourné autour de thèmes clés tels que l'amélioration de la diversité et de l'inclusion, l'engagement éducatif, la collaboration avec l'industrie et l'élimination des barrières à l'entrée. Par l'exploration, l'idéation et l'évaluation, les participants ont identifié des solutions innovantes aux défis vitaux du secteur de l'environnement. Ces solutions vont de l'amélioration des voies d'accès et de l'exploitation d'initiatives de sensibilisation interactives à l'élaboration de stratégies de recrutement ciblées pour les groupes démographiques sous-représentés. Le rapport présente en outre une feuille de route stratégique donnant la priorité à des stratégies réalisables pour favoriser l'attraction et la rétention des talents au sein de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement.



À PROPOS D'ECO CANADA

L'Organisation pour les carrières en environnement du Canada (ECO Canada) est un organisme sans but lucratif fondé en 1992 dans le cadre de l'Initiative du conseil sectoriel du Canada. ECO Canada concentre ses efforts sur la définition, la communication et la satisfaction des besoins des professionnels, des employeurs, des spécialistes de l'enseignement et des étudiants du secteur de l'environnement. Sa vision? Bâtir une main-d'œuvre environnementale de classe mondiale.

ECO Canada soutient la main-d'œuvre en environnement au pays en mettant en place des ressources de perfectionnement professionnel, des programmes de formation et des partenariats en éducation, en plus de mener des recherches approfondies sur le marché du travail et d'offrir la plus grande plateforme d'offres d'emplois propre à l'industrie.

L'élaboration des programmes et des services d'ECO Canada repose sur des partenariats nationaux solides, une planification stratégique consultative et des recherches continues sur le marché du travail. Ses recherches sur le marché du travail fournissent des renseignements précieux sur les tendances dans les carrières en environnement. Ces renseignements peuvent ensuite être utilisés par les gouvernements, les spécialistes de l'enseignement, les jeunes et les partenaires du secteur pour les aider à prendre des décisions et à formuler des stratégies. Pour en savoir plus, visitez le www.eco.ca.

REMERCIEMENTS :

Merci à Cheryl Knight and Associates pour l'élaboration du contenu et l'organisation de la présente séance. Nous tenons aussi à remercier les participants de diverses organisations qui ont pris part à notre séance sur la stratégie en matière de main-d'œuvre pour leurs contributions inestimables.

This project is funded by the Government of Canada's
Sectoral Workforce Solutions Program

The logo for the Government of Canada, featuring the word "Canada" in a serif font with a small Canadian flag icon above the 'a'.

Les opinions et interprétations de la présente publication sont celles d'ECO Canada et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

ÉLABORER UNE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE TALENTS

Notre objectif :

Recueillir vos idées pour aider ECO Canada à élaborer une stratégie « verte » d'attraction des talents, décrivant les moyens à mettre en œuvre pour améliorer ce qui suit :

1.



Connaissance et perception des carrières en environnement et en durabilité (actuelles et émergentes)

2.



Diversité et inclusion, notamment la réduction de tout autre obstacle à la participation

3.



Mobilisation et harmonisation de l'enseignement

4.



Collaboration du secteur pour une approche unifiée de l'attraction des talents

PROGRAMME

1.



DÉFINITION DU CONTEXTE :

Établir une compréhension commune des facteurs et des enjeux qui sous-tendent l'impératif de stimuler l'attrait et la connaissance des carrières en environnement.

2.



EXPLORATION ET IDÉATION :

Les solutions et les mesures prises par ECO Canada et le secteur, en particulier ce qui fonctionne, ce qui a besoin d'être actualisé et ce que nous n'avons pas encore envisagé.

3.



ÉVALUATION :

Évaluer les résultats de l'exploration et de l'idéation en ce qui concerne la faisabilité, l'incidence globale, l'alignement sur les résultats de l'enquête de perception, les obstacles potentiels, etc.

4.



ÉLABORATION D'UNE FEUILLE DE ROUTE :

Tirer parti de nos évaluations pour élaborer une stratégie visant à accroître l'efficacité des activités de sensibilisation et d'attraction des carrières en environnement.

VOTRE POINT DE VUE

“

Qu'est-ce qui fonctionne?

“

Qu'est-ce qui pourrait être amélioré?

“

Quelles sont les autres mesures à prendre?



CE QUI FONCTIONNE

Rétroaction des participants

- ECO Canada crée des possibilités de réseautage pour les Néo-Canadiennes et Néo-Canadiens
- Le secteur a acquis une bonne réputation qui contribue à attirer les talents
- Le sentiment d'urgence climatique stimule l'innovation et la recherche dans le secteur
- Les recommandations des membres du personnel sont un excellent outil de recrutement
- Disponibilité de l'éducation permettant la qualification pour les débouchés dans le secteur
- La couverture médiatique des questions climatiques crée un sentiment d'urgence
- Partenariats solides
 - Enseignement postsecondaire
 - Industrie
 - Programmes pour les Premières Nations
- Nombreux canaux de sensibilisation :
 - Enseignement
 - Réseautage
 - Documentaires
 - Exposition à des spécialistes de l'environnement



CE QUI PEUT ÊTRE AMÉLIORÉ

Rétroaction des participants

- Améliorer le développement du leadership afin d'accroître les compétences en rétention des talents
- Élargir les pratiques de recrutement
 - Adapter les méthodes de demande d'emploi et d'entrevue pour accommoder les personnes handicapées; accroître l'accès et l'attrait d'un plus grand bassin de talents
- Collaborer avec les parties prenantes afin d'aligner et de reconnaître les titres de compétences du secteur
- Accroître la diversité au sein des instances dirigeantes – les gens veulent « se voir » dans les postes de direction
- Définir les voies d'accès au secteur, tant conventionnelles que non conventionnelles
- Favoriser la participation directe des jeunes
 - Mener des enquêtes de perception auprès des jeunes
- Proposer des formations de recyclage professionnel et d'amélioration des compétences pour faciliter la transition vers le secteur de l'environnement
- Augmenter les subventions salariales et soutenir les stagiaires pour améliorer le maintien en poste dans le secteur
- Faciliter la transition vers le secteur en donnant la priorité aux compétences de base lors du recrutement, en complément d'une formation en cours d'emploi pour améliorer les compétences



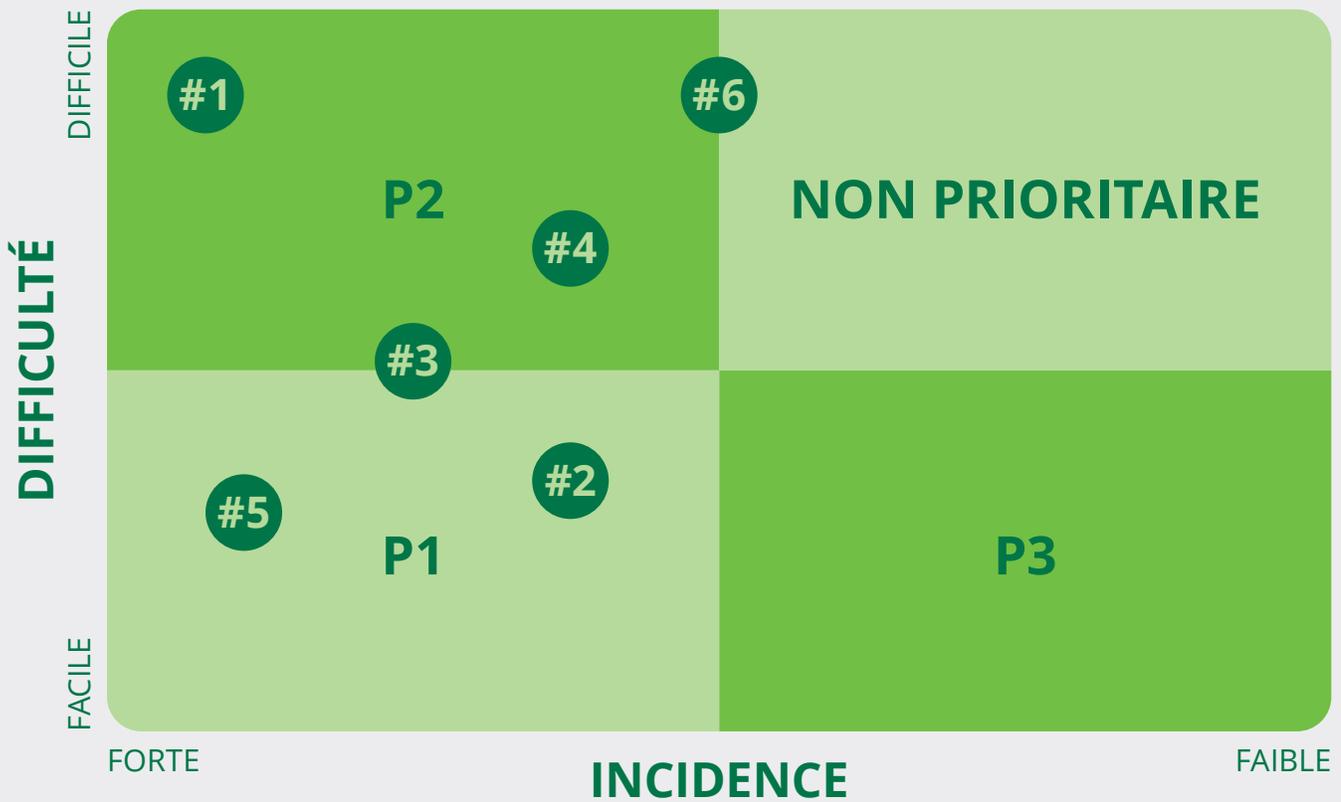
NOUVELLES IDÉES ET SOLUTIONS

Solutions Indispensables; elles portent sur des questions ou des opportunités critiques. L'inaction a des conséquences plus importantes.	Aborder les possibilités et les obstacles			
	Manque d'intérêt pour le secteur	Présence limitée de compétences ou de talents	Diversification accrue des bassins de talents	Concurrence d'autres secteurs pour les compétences
Solution 1 : Améliorer l'accès au secteur. Définir des attentes raisonnables en ce qui concerne les titres de compétences et les années d'expérience requises. L'enseignement postsecondaire est-il vraiment nécessaire ou les compétences requises pour le travail sont-elles à privilégier? Élaborer des programmes d'enseignement offrant une expérience pratique directement liée aux besoins de l'industrie en matière de compétences. Exemples : projets intégrateurs, apprentissage intégré au travail. Mettre en lumière le rôle des établissements d'enseignement postsecondaires en matière d'apprentissage pratique. Collaborer avec l'industrie et les associations professionnelles pour reconnaître non seulement l'enseignement postsecondaire, mais aussi les compétences et les titres de compétences. Définir les besoins en matière de disciplines particulières dans les secteurs.	●	●	●	●
Solution 2 : Saisir les occasions de rendre le secteur plus attrayant et plus accessible. Créer des jeux de sensibilisation interactifs et accessibles – intégrant le divertissement et le jeu – afin de susciter l'intérêt pour le secteur. Exemples : Courts métrages animés mettant en valeur les emplois et les compétences, ludification (RV/RA), concours de conception, programmation dans les centres des sciences, jeux de société coopératifs. Commercialiser le contenu auprès des établissements d'enseignement.	●	●	●	●
Solution 3 : Élaborer des stratégies de recrutement ciblées pour des publics comprenant des personnes handicapées. Développer des partenariats avec des organisations (p. ex., ACSE) pour puiser dans les bassins de talents sous-représentés. Évaluer les compétences requises et les lacunes, la formation et les accommodements nécessaires. Comprendre et aborder les préjugés et les craintes des employeurs et le soutien à leur apporter.		●	●	●

NOUVELLES IDÉES ET SOLUTIONS

Solutions Indispensables; elles portent sur des questions ou des opportunités critiques. L'inaction a des conséquences plus importantes.	Aborder les possibilités et les obstacles			
	Manque d'intérêt pour le secteur	Présence limitée de compétences ou de talents	Diversification accrue des bassins de talents	Concurrence d'autres secteurs pour les compétences
Solution 4 : Interagir plus tôt avec les talents potentiels. Présenter le secteur environnemental et les carrières connexes aux élèves du primaire et du secondaire. Offrir des possibilités d'apprentissage axé sur le territoire intégrées dans le programme d'études. Exemples : apprentissage en plein air, sorties sur le terrain, partenariat avec des écoles spécialisées dans les STIM et des écoles à charte.	●	●		●
Solution 5 : Repenser les stratégies de sortie. Revoir et planifier l'attrition due aux départs à la retraite. Développer des moyens de conserver les connaissances et les compétences des personnes retraitées et les engager comme ambassadeurs et mentors de l'industrie. Comprendre les compétences requises permettra de constituer un bassin de talents et de faciliter la transition de la main-d'œuvre en cas d'attrition.		●		●
Solution #6 - Take steps to better understand the audience - Identify the talent we want to attract. Engage them to understand their needs: "Nothing about us without us!" What do they value ? How we we appeal to them? What are the barriers to entry? Conduct targeted surveys or focus groups. Tailor marketing to audience needs.	●	●	●	●

MATRICE DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES



#360183188

PRIORITÉ 1

RELATIVEMENT FACILE À METTRE EN ŒUVRE

INCIDENCE RELATIVEMENT ÉLEVÉE

#2. SAISIR LES OCCASIONS DE RENDRE LE SECTEUR PLUS ATTRAYANT ET PLUS ACCESSIBLE

Les tactiques telles que les jeux en ligne, la ludification de la formation ou d'autres initiatives de ce genre ne nécessitent pas une grande mobilisation des parties prenantes et sont donc relativement faciles à mettre en œuvre.

Les effets pourraient être amplifiés si des parties prenantes à grande échelle adoptaient des initiatives visant à susciter l'intérêt des bassins de talents potentiels.

#3. ÉLABORER DES STRATÉGIES DE RECRUTEMENT CIBLÉES

Les stratégies de recrutement sont actuellement du ressort des employeurs. Cependant, ce qui complique un peu cette solution sont les outils utilisés pour connaître le public (sondages, analyses comparatives, etc.).

Le potentiel est important, car il pourrait permettre d'accéder à des groupes sous-représentés.

#5. REPENSER LES STRATÉGIES DE SORTIE

Les stratégies en matière de talents sont actuellement du ressort des employeurs, tout comme la conception et la mise en œuvre des programmes. La conception de nouveaux programmes ne dépend que de la production d'idées novatrices.

Compte tenu de l'exode prévu des talents, la possibilité de retenir les personnes qualifiées pourrait avoir une incidence importante sur la satisfaction de la demande de talents.

PRIORITÉ 2

MISE EN ŒUVRE DE DIFFICULTÉ MOYENNE À DIFFICILE

INCIDENCE RELATIVEMENT ÉLEVÉE

#1. AMÉLIORER L'ACCÈS AU SECTEUR

Il existe de nombreux exemples d'obstacles potentiels à l'entrée dans le secteur. Leur élimination exige une collaboration et une coordination avec de nombreuses parties prenantes, ce qui complique la mise en œuvre de bon nombre des idées proposées pour améliorer l'accès au secteur.

L'amélioration de l'accès au secteur permettrait d'atteindre certains bassins de talents sous-représentés.

#4. INTERAGIR PLUS TÔT AVEC LES TALENTS POTENTIELS

L'enquête de perception d'ECO Canada de 2023 a révélé que les jeunes étaient généralement intéressés par le secteur de l'environnement et les emplois verts. La difficulté de mobiliser les jeunes réside dans la gestion d'un grand nombre de différentes parties prenantes et dans le temps nécessaire à la mise en œuvre de nouvelles politiques provinciales et nationales.

L'incidence pourrait être considérable, car ce bassin de talents est encore émergent.

#6. PRENDRE DES MESURES POUR MIEUX COMPRENDRE LE PUBLIC CIBLE

Les tactiques visant à connaître le public ciblé et les bassins de talents peuvent être chronophages et complexes à mettre en œuvre. Par ailleurs, des enquêtes antérieures et d'autres canaux de rétroaction ont généré des données qui peuvent être utiles à l'élaboration de plans d'action.

Les données relatives aux publics cibles pourraient aider les employeurs à concevoir et à mettre en œuvre des plans d'action visant des bassins de talents précis de manière efficace.

THÈMES DES ATELIERS

1.



LEADERSHIP

Quels que soient le secteur ou le type d'emploi, les équipes de direction sont le facteur le plus important pour attirer et retenir les talents. Les boîtes à outils actuelles contribuent à renforcer les compétences en matière de leadership. Cela dit, les participants et participantes ont estimé qu'on peut et doit en faire plus pour accroître la diversité et les compétences dans les rangs de la direction.

2.



ÉDUCATION, TITRES DE COMPÉTENCES ET PARCOURS DE CARRIÈRE

Il existe des programmes de soutien aux nouveaux talents dans les emplois verts qui sont considérés comme efficaces. Pour éliminer les obstacles à l'accès au secteur, il est possible de définir des parcours, de renforcer l'importance des compétences pratiques et de réduire le nombre de titres de compétences requis.

3.



JEUNESSE

L'enquête de perception d'ECO Canada de 2023 confirme que les jeunes sont la tranche de population la plus intéressée par les enjeux environnementaux et les emplois dans le domaine. Les participants et participantes à l'atelier soutiennent ce point de vue et ont fait plusieurs suggestions pour développer des programmes et des initiatives destinés à attirer la jeunesse.

4.



DIVERSITÉ

Que ce soit par le recrutement, le développement du leadership ou la reconnaissance des titres de compétences, les participants et participantes ont souligné la nécessité d'accroître la diversité dans le secteur.

INITIATIVES POTENTIELLES

DÉVELOPPER OU AMÉLIORER LES BOÎTES À OUTILS DE RECRUTEMENT

Mettre à jour les boîtes à outils ou en créer de nouvelles afin d'aider les employeurs à trouver des moyens efficaces et créatifs d'atteindre les talents et d'accroître la diversité.

- Présenter les approches traditionnelles et les approches plus novatrices (agences, etc.).
- Élaborer des lignes directrices pour les programmes de recommandation d'un membre du personnel.
- Repérer les agences qui soutiennent l'embauche de personnes issues de la diversité.
- Veiller à ce que les boîtes à outils soient adaptées à de nombreux publics et secteurs.

EXPOSITION ET CONCOURS SUR L'ENVIRONNEMENT POUR LES JEUNES

Susciter l'intérêt pour le secteur de manière ludique et visible.

- Établir des partenariats avec des organismes reconnus au niveau national (p. ex., l'Expo-sciences pancanadienne) pour reconnaître et récompenser les projets des jeunes portant sur les questions environnementales, l'innovation, etc.

BOÎTES À OUTILS POUR LA RÉTENTION

Mettre à jour ou développer de nouvelles boîtes à outils destinées à soutenir les employeurs qui risquent de perdre des talents en raison des départs à la retraite.

- Énumérer des conseils pour la création d'un conseil consultatif.
- Définir des lignes directrices pour la création de programmes de mentorat et d'ambassadeurs pertinents.
- Parrainer des programmes d'apprentissage intégré au travail.
- Veiller à ce que les boîtes à outils soient adaptées à de nombreux publics et secteurs.

PROJET PILOTE DE CADRE DE STAGE

L'intérêt pour le secteur est plus grand chez ceux et celles qui y ont travaillé ou fait du bénévolat. Pour accroître la visibilité et susciter plus d'intérêt pour le secteur, ECO pourrait enrichir ses programmes de financement salarial afin d'apporter un soutien supplémentaire aux employeurs. Par exemple, un projet pilote de cadre de stage rémunéré pourrait être mis au point pour renforcer l'attrait du secteur.

VASTES CAMPAGNES PUBLICITAIRES POUR FAIRE VALOIR LES EMPLOIS

Cibler les personnes qui ne se renseignent habituellement pas sur le secteur.

- À l'instar d'autres secteurs (p. ex., l'armée) qui se battent pour attirer les talents et doivent faire connaître la grande variété d'emplois qu'on y trouve, on peut lancer une campagne publicitaire ciblant des « publics captifs » (qui ne peuvent tout simplement pas changer de chaîne, p. ex., dans les cinémas).
- Tenir des kiosques lors d'événements stratégiques : conférences de conseillers et conseillères en emploi, congrès d'enseignants et enseignantes, salons de l'emploi, etc.

DÉMONTRER LES LIENS ENTRE LES EMPLOIS EN ENVIRONNEMENT ET LES OBJECTIFS DE DURABILITÉ

Tirer parti des objectifs du Plan d'action pour des emplois durables (publication prévue en 2025).



COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

...

ECO Canada
Suite 400, 105 12 Avenue SE
Calgary, Alberta T2G 1A1

Tél. : 1-800-890-1924

Courriel : research@eco.ca

Site web : eco.ca



@ecocanada