



Rendre la main-d'œuvre canadienne forte pour un avenir durable

La communauté de pratique (CP) du Centre des compétences futures (CCF) est un réseau pancanadien qui offre aux intervenant.e.s en développement des compétences et de la main-d'œuvre de divers secteurs et industries des occasions de réseautage, de partage et d'apprentissage par les pairs. Dans le cadre de la CP, le Réseau Impact Recherche Canada (RIRC), en collaboration avec le CCF, organise des activités d'apprentissage par les pairs. Offertes en ligne, ces activités visent à faciliter une discussion ouverte et informelle entre pairs.

Le 13 septembre 2024, le RIRC et le CCF ont organisé un groupe d'apprentissage par les pairs intitulé Rendre la main-d'œuvre canadienne forte pour un avenir durable. L'objectif du groupe était de créer un espace de discussion ouverte et informelle pour le partage d'idées.

Au cours de l'activité, nous avons discuté des compétences et des connaissances dont il faut doter la main-d'œuvre canadienne afin qu'elle puisse s'épanouir dans la transition vers une économie nette zéro. L'activité a débuté par une présentation de Hem Dholakia, chercheur associé principal à l'Institut pour l'IntelliProspérité. Il a partagé les principaux résultats de recherches sur les occasions émergentes au sein de l'économie propre du Canada, avec des exemples de cas concrets dans les secteurs des véhicules à zéro émission, des protéines d'origine végétale et du bois de construction en masse.

Les participant.e.s ont ensuite été invité.e.s à discuter en petits groupes, animés par des modérateur.rice.s, des questions suivantes :

Comment votre organisation relève-t-elle les défis et saisit-elle les opportunités en ce qui a trait à la préparation de la main-d'œuvre à une économie durable et nette zéro? Y a-t-il des stratégies, des outils ou des partenariats spécifiques qui ont été particulièrement efficaces?

CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

Le développement de la main-d'œuvre nécessite des approches inclusives et intersectionnelles.

- Les participant.e.s ont souligné l'importance d'élargir le bassin de recrutement pour inclure des talents divers, non seulement en termes d'ethnicité et de sexe, mais aussi d'âge et de milieux socioéconomiques. Les pratiques d'embauche inclusives devraient être associées à des infrastructures de soutien telles que le logement et les services de garde d'enfants afin de permettre le maintien en poste et la croissance de la main-d'œuvre.

Les efforts de collaboration sont essentiels pour une réussite à long terme.

- Les participant.e.s ont souligné la nécessité d'une collaboration intersectorielle entre les organisations, les chefs de file de l'industrie et les leaders d'opinion dans une optique de développement durable de la main-d'œuvre. Les participant.e.s conviennent que la planification et la promotion de partenariats intersectoriels sont les clés de la réussite de la transition vers une économie nette zéro.

L'investissement dans la formation professionnelle et les microcrédits peut combler les lacunes en matière de connaissances.

- Ce n'est pas qu'aux établissements d'enseignement, mais aussi aux employeurs qu'incombe la responsabilité de jouer un rôle actif dans le développement de la main-d'œuvre par l'investissement dans des formations spécifiques au secteur, telles que les microcrédits. Cette solution est considérée comme un moyen potentiel de combler le déficit de compétences dans les secteurs émergents tels que l'énergie propre, l'agriculture et la construction, en veillant à ce que les employé.e.s possèdent des compétences techniques et socio-émotives nécessaires.

CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

Pour combler le déficit de compétences, il faut mieux arrimer les milieux de l'éducation et les industries.

- Les participant.e.s ont constaté un décalage entre les compétences des diplômé.e.s et les besoins des employeur.se.s, en particulier dans les domaines techniques. Une communication plus claire et une collaboration plus étroite entre les établissements d'enseignement supérieur et les acteur.rice.s de l'industrie sont nécessaires pour concevoir des programmes d'études qui répondent aux exigences en constante évolution d'une économie nette zéro.

Le facteur humain devrait être prioritaire dans les politiques et les stratégies commerciales.

- Au-delà du profit et de l'efficacité, les stratégies de développement de la main-d'œuvre devraient être axées en priorité sur la valeur humaine, soit en se concentrant sur la création de politiques axées sur la valeur, qui prennent en compte le bien-être des employé.e.s. Les participant.e.s ont souligné que les politiques devraient aborder non seulement les besoins techniques du marché du travail, mais aussi les aspects sociaux et émotionnels de la participation de la main-d'œuvre, afin de garantir des possibilités d'emploi inclusives et équitables.

L'apprentissage intégré au travail (AIT) et les comités consultatifs sont des outils précieux pour combler le déficit de compétences.

- De nombreux participant.e.s ont rapporté la contribution essentielle des possibilités d'AIT, telles que les stages et les placements coopératifs, pour l'acquisition d'une expérience pratique par les futur.e.s travailleur.se.s. On suggère la création de comités consultatifs locaux qui seraient responsable des efforts de sensibilisation en vue de mieux aligner les résultats de l'enseignement sur les besoins de l'industrie. Ce serait une solution prometteuse pour remédier à l'inadéquation des compétences au niveau de la communauté.

Il est essentiel de réunir les décideur.se.s pour faire évoluer les politiques.

- Pour élaborer des stratégies efficaces de développement de la main-d'œuvre, il est important de réunir les parties prenantes de l'ensemble de l'écosystème, y compris les décideur.se.s, les chefs d'entreprise et les prestataires de services éducatifs. La présence des décideur.se.s à la table des négociations a été jugée essentielle pour susciter des changements politiques significatifs et combler les lacunes plus importantes en matière de compétences et de préparation de la main-d'œuvre.

LISTE DE RESSOURCES

[Besoins en compétences de la main-d'œuvre de l'industrie croissante des protéines d'origine végétale au Manitoba et en Saskatchewan](#)

Les rapports suivants donnent un aperçu des besoins en compétences de la main-d'œuvre de l'industrie croissante des protéines d'origine végétale au Manitoba et en Saskatchewan, en particulier dans le domaine de la fabrication de produits agricoles à valeur ajoutée, et des mesures qui peuvent être prises par le gouvernement, l'industrie et les établissements d'enseignement pour soutenir les travailleur.se.s.

- [Sommaire à l'intention des décideur.se.s politiques](#)
- [Ingrédients pour la croissance](#)
- [Préparation des plantes](#)

[Besoins en compétences pour la production de bois de massif et son adoption en Colombie-Britannique](#)

Ces rapports donnent un aperçu des besoins en compétences de la main-d'œuvre dans le secteur en pleine expansion du bois massif en Colombie-Britannique, et des mesures qui peuvent être prises par le gouvernement, l'industrie et les établissements d'enseignement pour soutenir les travailleur.se.s et les communautés rurales qui dépendent des ressources.

- [Définir un avenir à faible teneur en carbone de la Colombie-Britannique](#)
- [Fabrication de bois massif dans le nord de la Colombie-Britannique](#)
- [Besoins en compétences pour la production et l'adoption de bois massif en Colombie-Britannique](#)

LISTE DE RESSOURCES

[Besoins en compétences de la main-d'œuvre dans le secteur en pleine croissance des véhicules zéro émission de l'Ontario](#)

Ces rapports donnent un aperçu des besoins en compétences des travailleur.se.s dans les secteurs en pleine expansion de la fabrication de véhicules à émissions zéro et de batteries en Ontario, et des mesures que peuvent prendre le gouvernement, l'industrie et les établissements d'enseignement pour soutenir les travailleur.se.s dans cette transition.

- [Besoins en compétences pour la fabrication de véhicules à émissions zéro et de batteries en Ontario](#)
- [Passer à la vitesse supérieure](#)
- [Assurer l'avenir de la main-d'œuvre du secteur automobile](#)

[L'ABC de la planification des emplois durables](#)

Ce rapport présente une synthèse des résultats, des idées et des recherches de SPI, combinés à des études de cas internationales, afin de fournir des conseils pratiques et des étapes claires sur la manière dont les organisations (des ministères aux agences de développement économique en passant par les associations des industries) peuvent commencer à entreprendre les étapes critiques et nécessaires de la planification et de la préparation aux changements de main-d'œuvre qui accompagneront la transition vers l'emploi et les compétences écologiques.

- [L'ABC de la planification des emplois durables](#)

[Carrières dans le secteur de l'énergie](#)

- Un centre de ressources qui propose des outils et de l'information sur les carrières dans le secteur de l'énergie au Canada. On crée des liens entre l'information sur l'industrie et le marché du travail, et les besoins et les intérêts des chercheur.se.s d'emploi, des employeur.se.s et des parties prenantes de l'industrie afin de garantir que le Canada dispose de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour un secteur énergétique prospère aujourd'hui et demain.

[Énergie propre autochtone](#)

- Il s'agit d'un programme qui soutient le leadership autochtone et la croissance de la main-d'œuvre dans le domaine de l'énergie propre. Ce programme aide les communautés autochtones à devenir des agent.e.s de changement en matière d'énergie propre en renforçant leurs capacités, en développant leurs compétences, en leur offrant une formation professionnelle et en les encadrant grâce à des programmes pratiques de grande qualité.

[Sommet Forward](#)

- Il s'agit d'une conférence qui rassemble de grand.e.s chefs d'entreprises et de communautés autochtones et non autochtones, ainsi que des décideur.se.s de divers secteurs, afin de tracer collectivement une nouvelle voie vers l'avenir du leadership et de l'innovation.

REJOIGNEZ-NOUS !

Pour en savoir plus et participer aux futurs groupes d'apprentissage par les pairs, consultez notre [site web](#).