



LA TABLE RONDE
**DES AFFAIRES +
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR**

FAIRE DE LA RÉALITÉ À PROPOS DE LA FAÇON DE PARTIR VERT : POURQUOI LA TRANSITION CLIMATIQUE AU CANADA EST UN DÉFI POUR LES TALENTS

JUILLET 2025

La voie du Canada vers une économie nette zéro ne sera pas tracée uniquement par les politiques ou la technologie. Cela dépendra d'une main-d'œuvre prête à l'environnement : adaptable, cultivée sur le climat et prête à résoudre des problèmes que nous n'avons jamais vus auparavant. Mais à l'heure actuelle, le pipeline de talents est trop étroit, trop cloisonné et trop déconnecté de l'avenir qu'il est censé servir.

Chez TRAES, nous avons établi des partenariats avec plus de 1 300 employeurs et soutenu plus de 8 400 l'apprentissage intégré au travail (AIT) possibilités dans l'économie verte à ce jour. Nos membres et partenaires construisent en temps réel des solutions aux défis liés à la main-d'œuvre verte au Canada. Voici ce que nous apprenons – voici ce qui va suivre :

QU'EST-CE QUI NOUS RETIENT

Les compétences écologiques ne sont pas intégrées dans toutes les disciplines.

Les changements climatiques constituent un défi transdisciplinaire, mais les programmes postsecondaires le traitent rarement de cette façon. L'éducation en matière de durabilité est encore en grande partie cloisonnée dans les programmes de sciences de l'environnement ou de STEM. Pourtant, la transition verte a besoin de tous les secteurs – la finance, la santé, la construction, les politiques, pour ne citer que ça. quelques-uns – être familier avec le climat.

La sensibilisation aux carrières écologiques est faible.

Trop de jeunes ne savent pas quels emplois verts existent, quelles compétences ils ont besoin ou comment les trouver. La perception persiste selon laquelle les emplois verts sont rares, élitistes ou très éloignés de leur domaine d'activité. Pendant ce temps, les employeurs ont du mal à trouver des talents émergents dans un marché du travail en évolution rapide.



Les établissements sont trop étendus.

Le Canada ne recueille pas de données opportunes et cohérentes sur les résultats postsecondaires à l'échelle nationale. Cela limite la capacité de lier les parcours scolaires à la réussite sur le marché du travail et empêche l'élaboration de politiques éclairées. Des pays comme les États-Unis et l'Australie offrent de meilleurs modèles de réforme fondée sur les données.

Il y a une inadéquation entre les programmes et les demandes du marché du travail.

La plupart des emplois verts exigent une certaine forme de formation postsecondaires. Mais les collèges, les écoles polytechniques et les universités manquent d'agilité, de capacité, de financement et de coordination entre les campus pour faire évoluer rapidement les programmes écologiques ou répondre à la demande de main-d'œuvre. Le résultat ? Occasions manquées, diplômés mal préparés et employeurs laissés à désirer et l'attente.

LEÇONS TIRÉES DU TERRAIN

Traiter les compétences vertes comme fondamentales et non comme des créneaux.

Les compétences vertes ne concernent pas que le secteur de l'énergie propre – ils sont pour tout le monde. La littératie climatique, la pensée systémique et la résolution de problèmes de durabilité devraient être les principaux résultats d'apprentissage de chaque programme, et pas seulement les STIM. L'intégration de la littératie verte dans toutes les disciplines crée une main-d'œuvre c'est prêt à s'adapter.

Construire des systèmes interdisciplinaires, et non des pilotes ponctuels.

Des programmes comme les Chantiers d'avenir de l'Université Laval et l'initiative QVENT de l'Université Queen's accueillent des étudiants de divers domaines ensemble pour s'attaquer aux vrais problèmes climatiques. Ce ne sont pas des activités parascolaires : elles sont construites dans le programme d'études. Les établissements qui investissent dans des modèles d'apprentissage écologique centralisés et interdisciplinaires facilitent la tâche pour que les employeurs s'engagent et que les étudiants y aient accès.

Pensez à la AIT verte comme une infrastructure.

AIT est l'un des outils les plus efficaces au Canada pour former des talents prêts à travailler. Mais la AIT verte doit évoluer rapidement. Il ne peut s'agir d'une mosaïque de programmes pilotes. Il doit être soutenu, coordonné et traité comme une infrastructure de base qui amène les étudiants vers l'avenir du travail.

Rendre l'engagement de l'employeur sans friction.

Les PME et les entreprises en démarrage stimulent l'innovation verte, mais elles ont besoin d'aide pour naviguer dans les systèmes postsecondaires. Les intermédiaires régionaux et les bureaux de AIT sur le campus doivent être habilités à agir à titre de guichet unique. Les employeurs ne devraient pas avoir à déchiffrer à qui parler ou comment participer. La participation devrait ressembler à de la collaboration et non à la conformité.

BÂTIR L'ÉCOSYSTÈME DES TALENTS VERTS DU CANADA : LA VOIE À SUIVRE

L'économie verte du Canada a besoin d'un plan pour les talents. Ce plan devrait comprendre :

- Engagements fédéraux, provinciaux et territoriaux visant à soutenir l'infrastructure de la AIT verte et le perfectionnement des talents.
- Cadres postsecondaires qui intègrent les compétences vertes en tant que résultats d'apprentissage de base dans tous les titres de compétences et engagements institutionnels à l'égard de l'élaboration de programmes d'études intercampus.
- Des mesures incitatives destinées aux employeurs qui récompensent l'embauche écologique, le perfectionnement écologique et la co-crédation de parcours de talents.

Nous avons bien dépassé la question de savoir si des emplois verts sont à venir. Ils sont là. Le défi est maintenant de savoir si nos systèmes peuvent équiper les gens pour les diriger. Nous aurons besoin de tous les établissements, de tous les employeurs et de tous les étudiants qui tirent dans le même sens.

La transition verte n'est pas seulement un projet climatique, c'est un projet de talent. Et le Canada n'arrivera pas à zéro net sans constituer la main-d'œuvre qui le propulsera.



AUTEURS:

Sunny Chan

Spécialiste principal
du contenu

Matthew McKean

Directeur de la R&D

Val Walker

Présidente-directrice
générale