

Canada 

EMPLOYMENT
ONTARIO **EMPLOI**
ONTARIO

Ontario 

 **FORESTS**
ONTARIO

OFIA

LE SECTEUR FORESTIER DE L'ONTARIO

Comblent le fossé entre les jeunes de
l'Ontario et le secteur forestier provincial

RAPPORT DE RECHERCHE | OCTOBRE 2022

ENVIRONICS
RESEARCH



Canada 

EMPLOYMENT
ONTARIO EMPLOI
ONTARIO

Ontario 

Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles d'Environics Research et ne reflètent pas nécessairement celles de la province. Le gouvernement de l'Ontario et ses organismes ne sont en aucun cas liés par les recommandations de ce document.

TABLE DES MATIÈRES

OBJECTIF DE LA RECHERCHE	4
RÉSUMÉ DE LA RECHERCHE	5
1 APERÇU DE L'INDUSTRIE FORESTIÈRE	8
2 CHEMINEMENTS DE CARRIÈRE EN FORESTERIE	18
3 ÉDUCATION ET FORMATION DANS L'INDUSTRIE	23
4 PERCEPTIONS DE LA FORESTERIE ET NIVEAU DE SATISFACTION	26
5 PERSPECTIVES SUR L'INDUSTRIE ET L'EMPLOI	36
6 DÉFIS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET SOLUTIONS POSSIBLES	45
7 PARTICIPATION DES AUTOCHTONES DANS L'INDUSTRIE	54
8 CONCLUSION	65
<i>ANNEXE</i>	67
<i>MÉTHODOLOGIE</i>	67
<i>PROFIL DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE</i>	70

Les industries de tout le Canada voient une grande partie de leur main-d'œuvre prendre sa retraite et n'ont pas la capacité de remplacer les travailleurs. La foresterie ne fait pas exception à la règle : le secteur est confronté à des pénuries de main-d'œuvre dans un éventail de rôles, et l'on s'attend à ce que ces pénuries s'aggravent au cours des 5 à 10 prochaines années.

Cette recherche porte sur le cheminement de carrière des travailleurs forestiers actuels, leurs préférences et leurs besoins en matière de formation, leur satisfaction à l'égard de l'industrie et les pénuries de main-d'œuvre prévues. Elle propose également des solutions possibles pour accroître l'attrait et l'engagement du secteur afin de contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre.

Résumé de la recherche

Pénurie croissante de main-d'œuvre

Le vieillissement de la population active et la pénurie de main-d'œuvre qui en découle sont des défis auxquels sont confrontées les industries de l'Ontario et du Canada. Pour concurrencer efficacement les autres industries et attirer et retenir une main-d'œuvre capable de soutenir une industrie en pleine croissance, le secteur forestier devra travailler sur tous les aspects de l'entonnoir d'engagement, en commençant par la sensibilisation générale, puis la considération et enfin la motivation.

- 1. Sensibilisation** | Un manque de sensibilisation à l'industrie et des emplois potentiellement disponibles constitue un obstacle considérable à l'intérêt. Les solutions doivent tenir compte à la fois de la population générale et des jeunes qui entrent sur le marché du travail. Si l'on n'augmente pas d'abord la sensibilisation générale, la conversion à la considération chez les jeunes risque d'être moins réussie.
- 2. Considération** | L'industrie doit figurer très tôt dans les considérations de carrière et d'emploi des élèves du secondaire lorsqu'ils choisissent leur parcours scolaire. Les solutions visant à accroître la considération de la formation consistent à la fois à mieux faire connaître les exigences en matière de formation et à améliorer les parcours de formation pour ceux qui envisagent un emploi dans le secteur forestier.
- 3. Engagement** | Parmi ceux qui sont déjà dans l'industrie, la nature cyclique et saisonnière du travail, l'instabilité du secteur, le coût élevé de l'entrée et la rémunération considérée comme étant inférieure au marché peuvent avoir un impact sur l'engagement et le maintien en poste. En s'attaquant aux problèmes qui créent de l'instabilité dans la vie des travailleurs, on contribuera à retenir les employés et à faire de l'industrie un choix de carrière plus attrayant.



Résumé de la recherche

Parcours professionnel en foresterie

Le manque de sensibilisation est un problème dans les trois premières phases du parcours professionnel en foresterie : la sensibilisation à l'industrie elle-même et les perceptions à son sujet, la sensibilisation aux emplois et aux carrières disponibles, et le fait que les enseignants et les membres de la famille (certains des principaux points d'entrée dans l'industrie) n'y pensent pas. Une fois lancées sur le parcours, les personnes qui travaillent en foresterie sont passionnées par ce domaine et estiment qu'il correspond à leurs valeurs.

Parcours professionnel	Sensibilisation à la foresterie	Parcours d'éducation et de formation	Rejoindre le secteur	Travailler dans le secteur	Avancement professionnel	Perspectives sur l'industrie
Situation	Manque de sensibilisation à l'industrie et aux types d'emplois disponibles	Manque de sensibilisation aux parcours d'éducation, coût d'entrée élevé (pour certains postes)	Largement influencé par le bouche-à-oreille (famille dans le secteur, suggestions des enseignants) ou l'expérience/les intérêts	Les travailleurs se passionnent pour leur emploi et ont généralement des perceptions positives de l'industrie	Bonnes occasions de faire progresser sa carrière dans l'industrie	Diminution de la main-d'œuvre, perception défavorable de la foresterie
	<p>29 % motivés par l'amour de la nature ou la passion (raisons de poursuivre une carrière en foresterie)</p> <p>20 % motivés par l'influence de la famille</p>	<p>51 % disent qu'il s'agit d'une industrie à laquelle je crois ou qui correspond à mes valeurs (avantages de travailler en foresterie)</p>	<p>34 % se sentaient préparés lorsqu'ils ont commencé à travailler dans l'industrie</p> <p>34 % ne se sentaient pas préparés</p>	<p>63 % le mentorat est l'une des trois options de formation préférées</p>	<p>66 % sont satisfaits des occasions de développer et de faire progresser leur carrière</p>	<p>74 % pensent qu'il sera de plus en plus difficile de recruter pour les postes sur les terrains boisés (parmi les propriétaires d'entreprises ou les cadres de haut niveau)</p>

Résumé de la recherche

Parcours professionnel en foresterie

Une meilleure sensibilisation aux pratiques durables de la foresterie et à l'utilisation de la technologie par l'industrie peut aider les travailleurs potentiels à trouver une harmonie entre eux et l'industrie, augmentant ainsi l'attrait. Pour ceux qui sont déjà dans l'industrie, trouver des moyens de créer des emplois stables et former les travailleurs à des emplois multiples peut les aider à rester dans l'industrie, stratégie qui est également soutenue par l'analyse documentaire.

Parcours professionnel	Sensibilisation à la foresterie	Parcours d'éducation et de formation	Rejoindre le secteur	Travailler dans le secteur	Avancement professionnel	Perspectives sur l'industrie
Défis et obstacles	<ul style="list-style-type: none"> Manque de sensibilisation au secteur et de familiarisation avec celui-ci comme cheminement de carrière Perceptions négatives 	<ul style="list-style-type: none"> Les élèves du secondaire ne sont pas exposés au secteur Opinions négatives des enseignants sur le secteur 	<ul style="list-style-type: none"> Expériences initiales mitigées (certains se sentaient préparés, d'autres non) 	<ul style="list-style-type: none"> Salaires (plus) faibles Manque de diversité (et racisme/sexisme dans le secteur) Conditions de travail difficiles et caractère saisonnier 	<ul style="list-style-type: none"> Retraite des travailleurs plus âgés Possibilités d'emplois mieux rémunérés pour les travailleurs en début de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> Les terrains boisés et les usines auront le plus de difficultés à embaucher D'autres industries font face au même défi
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer l'alignement des valeurs, faire appel à la durabilité Faire en sorte que les travailleurs deviennent les porte-parole et les champions du secteur (augmenter le bouche-à-oreille) 	<ul style="list-style-type: none"> Exposition précoce à la nature Éducation concernant l'éventail de postes et de parcours à l'école secondaire Présenter le secteur aux enseignants 	<ul style="list-style-type: none"> La formation en cours d'emploi était appréciée et recherchée La formation continue peut aider les travailleurs actuels à évoluer vers d'autres emplois 	<ul style="list-style-type: none"> Création de possibilités de travail à l'année Augmentation des salaires et création de meilleures conditions de travail (pour compenser les salaires plus faibles) 	<ul style="list-style-type: none"> Mentorats et occasions de changer de carrière et de faire progresser le secteur dans son ensemble Formation technologique pour les travailleurs proches de la retraite (prolongation de leur durée de vie professionnelle) 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer les perceptions de la durabilité et de la technologie Réduire le coût d'entrée pour certains postes Augmenter l'automatisation pour compenser la diminution du nombre de travailleurs

Aperçu de l'industrie forestière

La littérature existante souligne les pénuries de main-d'œuvre auxquelles font face différentes industries au Canada et propose des solutions qui ont été utilisées pour guider notre recherche.

Examen de la recherche existante

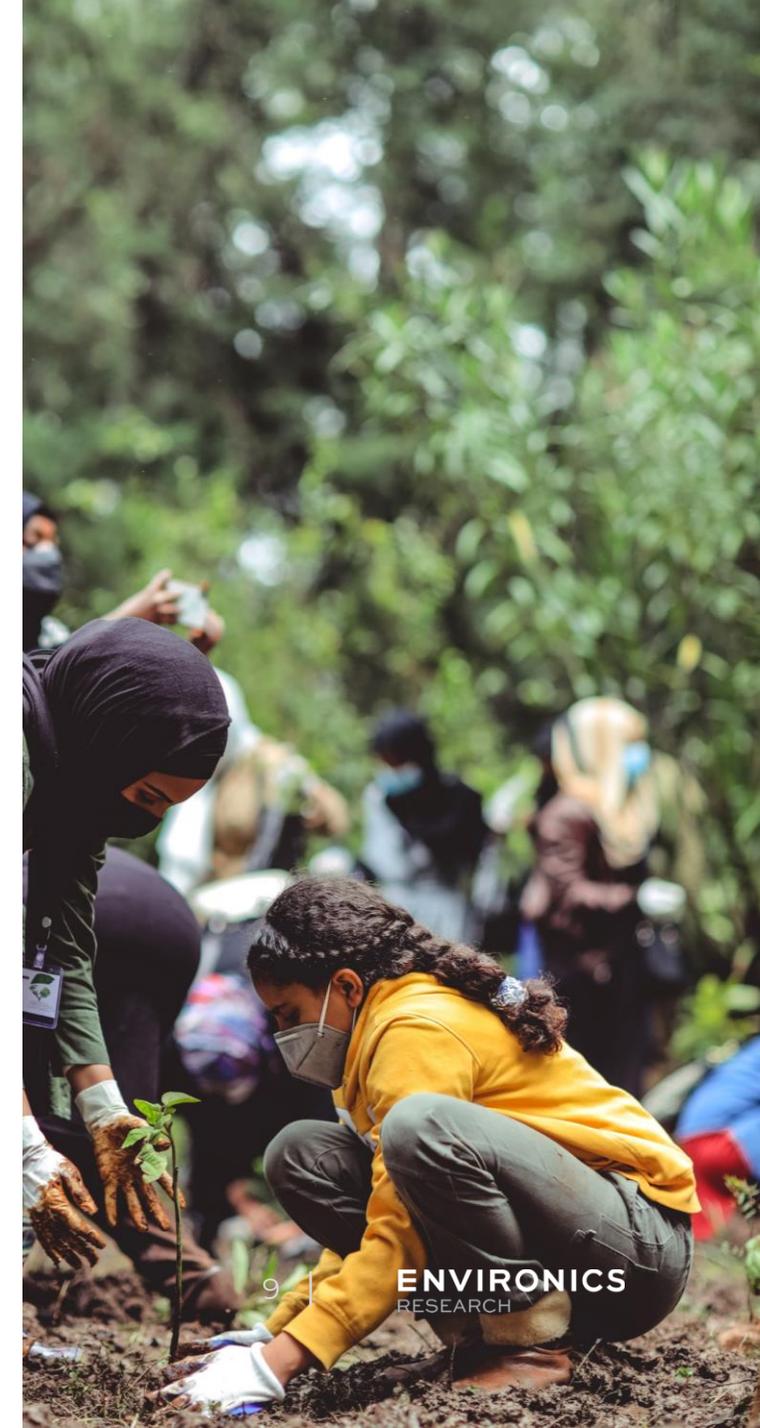
Hypothèses révélatrices

Avant d'entamer la phase de recherche primaire de cette étude, nous avons effectué une recherche documentaire afin de mieux comprendre l'industrie forestière, de cerner les lacunes de la recherche actuelle sur la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie et de circonscrire les thèmes à explorer dans les phases de recherche suivantes.

Les ressources recensées lors de l'analyse documentaire ont permis de définir les sujets et les pistes de questionnement pour les exercices quantitatifs et qualitatifs de cette étude. Les documents que nous avons examinés ont contribué à mettre en contexte la situation actuelle de l'industrie forestière en donnant un aperçu du profil du secteur, en établissant le rôle que joue l'industrie dans le bien-être économique, culturel et social du Canada et en soulignant l'importance de l'établissement de relations avec les communautés autochtones.

Les recherches existantes ont également mis en évidence les défis actuels auxquels l'industrie forestière est confrontée lorsqu'il s'agit de recruter de nouveaux talents, ainsi que les prévisions concernant l'offre de main-d'œuvre dans les années à venir. Ces renseignements ont permis de cerner les obstacles à l'entrée existants et les défis auxquels l'industrie est confrontée en matière d'embauche et de maintien en poste des travailleurs, ainsi que certaines des solutions proposées pour résoudre ces problèmes. Plusieurs hypothèses qui ont été testées et validées tout au long des différentes phases de la recherche sont issues de l'analyse documentaire.

Des ressources ont été trouvées en ligne auprès d'un certain nombre d'entités gouvernementales, d'organismes sans but lucratif et de sociétés à but lucratif qui ont publié des rapports sur des thèmes liés à l'industrie forestière et aux pénuries de main-d'œuvre.



Examen de la recherche existante

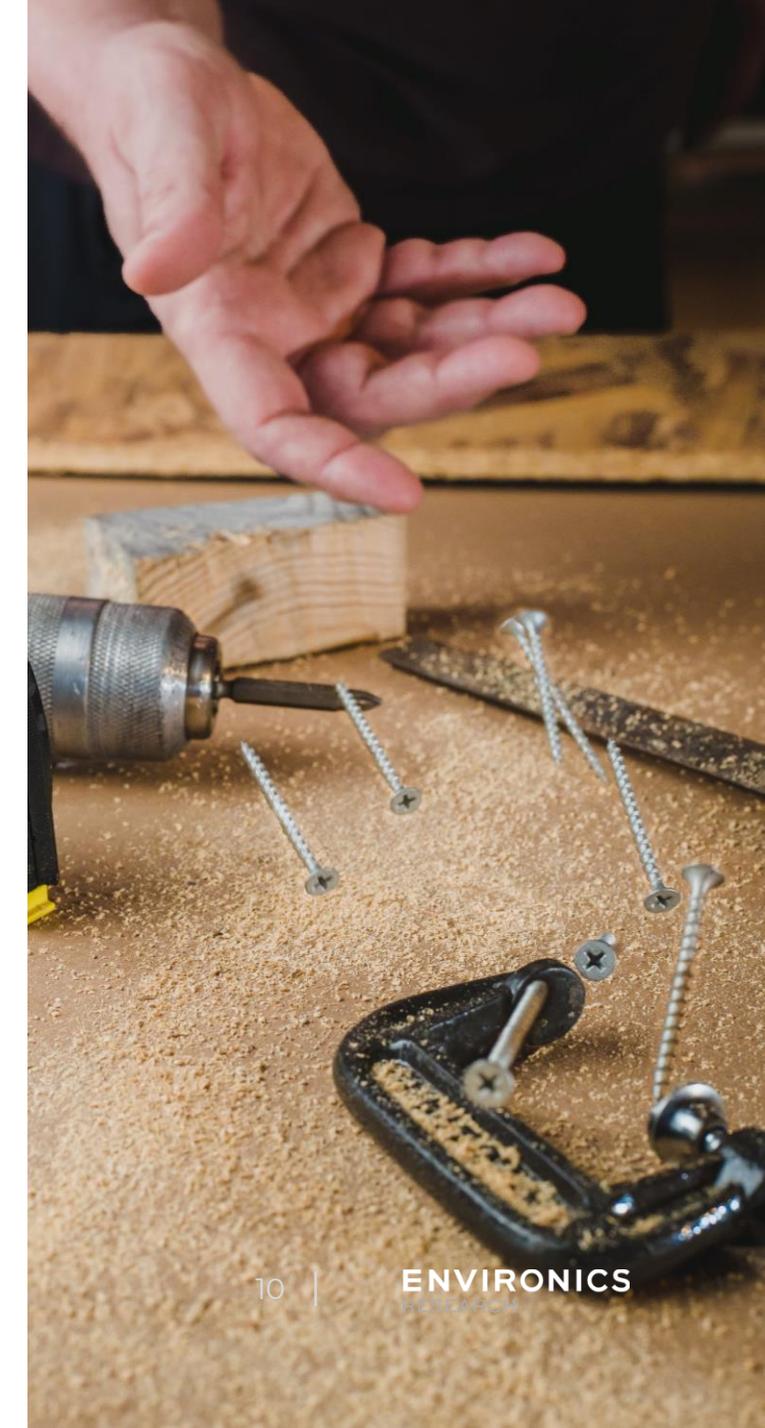
Remise en question des perceptions existantes

L'industrie forestière est considérée par beaucoup comme une industrie non durable, caractérisée par l'abattage des arbres, la déforestation et la contribution au changement climatique. Les opinions sont partagées quant à savoir si les forêts de l'Ontario sont gérées correctement, perceptions qui sont plus fortes dans le nord et le centre de l'Ontario.

En général, l'industrie forestière est très peu connue. Parmi ceux qui en ont entendu parler, les idées tournent principalement autour d'histoires négatives sur la destruction des forêts, les déchets et la pollution par l'industrie. Toutefois, l'analyse documentaire indique que l'industrie réalise différentes initiatives pour soutenir les communautés, l'environnement et l'économie, et ces initiatives devraient être soulignées.

Le secteur forestier au Canada a lancé une série de projets pour donner l'élan à l'activité économique tout en maintenant et développant des emplois qui peuvent être utilisés pour mettre les Ontariens en relation avec le secteur. Ces initiatives comprennent^{1,2} :

1. Le soutien et la création d'emplois, en particulier dans les communautés rurales, nordiques et autochtones.
2. La réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES).
3. L'amélioration de la qualité de l'air et de l'eau.
4. Le stockage de carbone dans un plus grand nombre de projets de construction en bois.
5. L'augmentation de l'utilisation durable de la fibre forestière tout en réduisant les risques liés aux feux de forêt sur les communautés forestières.



Examen de la recherche existante

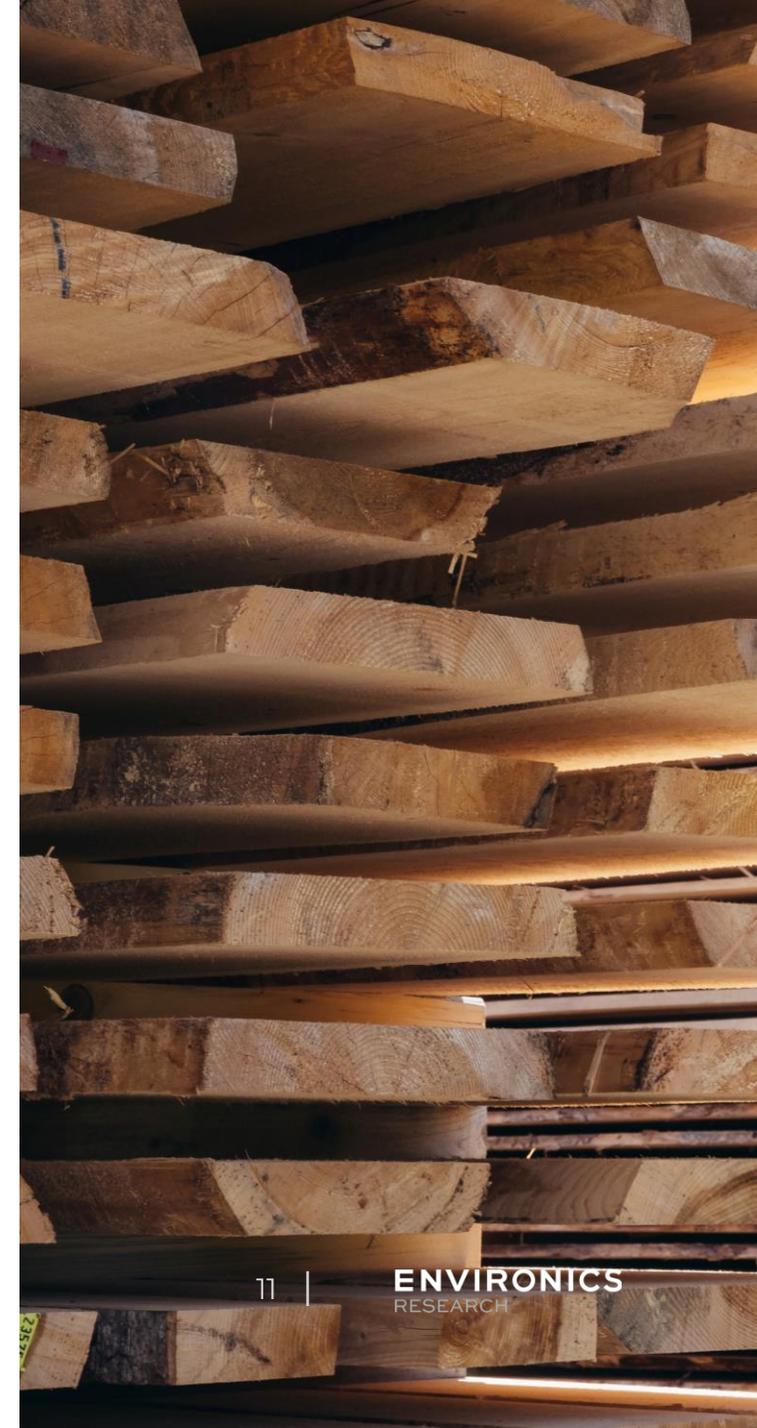
Création d'un avenir durable

À la suite de la crise de la COVID-19 et de son impact sur la foresterie et l'économie canadienne, un plan a été créé pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie visant à réaliser un plan de reprise durable et inclusif qui reconnaît l'importance de l'industrie pour le pays et les défis auxquels la foresterie a été confrontée au cours des dernières années^{1,2}. Cela signifie :

- Reconnaître le rôle des Autochtones dans le secteur forestier et renforcer les capacités à long terme et les possibilités de développement économique (le secteur forestier est l'un des plus grands employeurs d'Autochtones du pays et compte 1 400 entreprises appartenant à des Autochtones).
- Aider les jeunes à entrer dans le secteur (y compris thegreenestworkforce.ca, qui met en relation les employeurs et les travailleurs intéressés par les emplois liés à la foresterie).
- Contribuer à accroître la participation des femmes dans l'industrie, notamment à la lumière du nombre croissant de femmes diplômées de programmes tels que l'agriculture, les ressources naturelles et la conservation.

Ce projet de recherche a permis d'intégrer les points de vue de tous ces groupes dans le plan visant à combler le fossé entre l'industrie forestière et la main-d'œuvre jeune. Les Ontariens reconnaissent généralement l'importance de l'industrie pour l'économie et considèrent que le bois est un produit respectueux de l'environnement. La plupart d'entre eux estiment qu'une bonne gestion des forêts est importante pour les loisirs, le tourisme, la maîtrise des feux incontrôlés et l'économie, et pour atténuer les effets du changement climatique.

Toutefois, ils pensent que les renseignements sur les avantages ou les faits concernant l'industrie forestière doivent provenir de groupes environnementaux ou du gouvernement pour être considérés par la plupart des gens comme étant dignes de confiance. Les ressources consultées pour comprendre l'opinion publique existante au sujet de l'industrie forestière ont contribué à guider la ligne de questionnement pour les enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des jeunes qui font partie de cette étude.



Examen de la recherche existante

Perspectives sur la demande de main-d'œuvre

Plusieurs sources examinées ont fourni des renseignements détaillés sur les perspectives de la demande de main-d'œuvre du secteur de l'environnement^{1,2}. Un thème important qui s'est dégagé est celui de la proportion élevée de la main-d'œuvre environnementale âgée qui devrait prendre sa retraite, ce qui créera des possibilités pour les nouveaux travailleurs dans divers emplois liés à l'environnement.

Cette tendance à la retraite massive pose également des défis organisationnels, car les retraités emportent avec eux leurs connaissances, leurs compétences et leur expérience. Eco Canada conseille de mettre en place des programmes de transfert de connaissances et de développement de la main-d'œuvre afin de maintenir la viabilité à long terme.

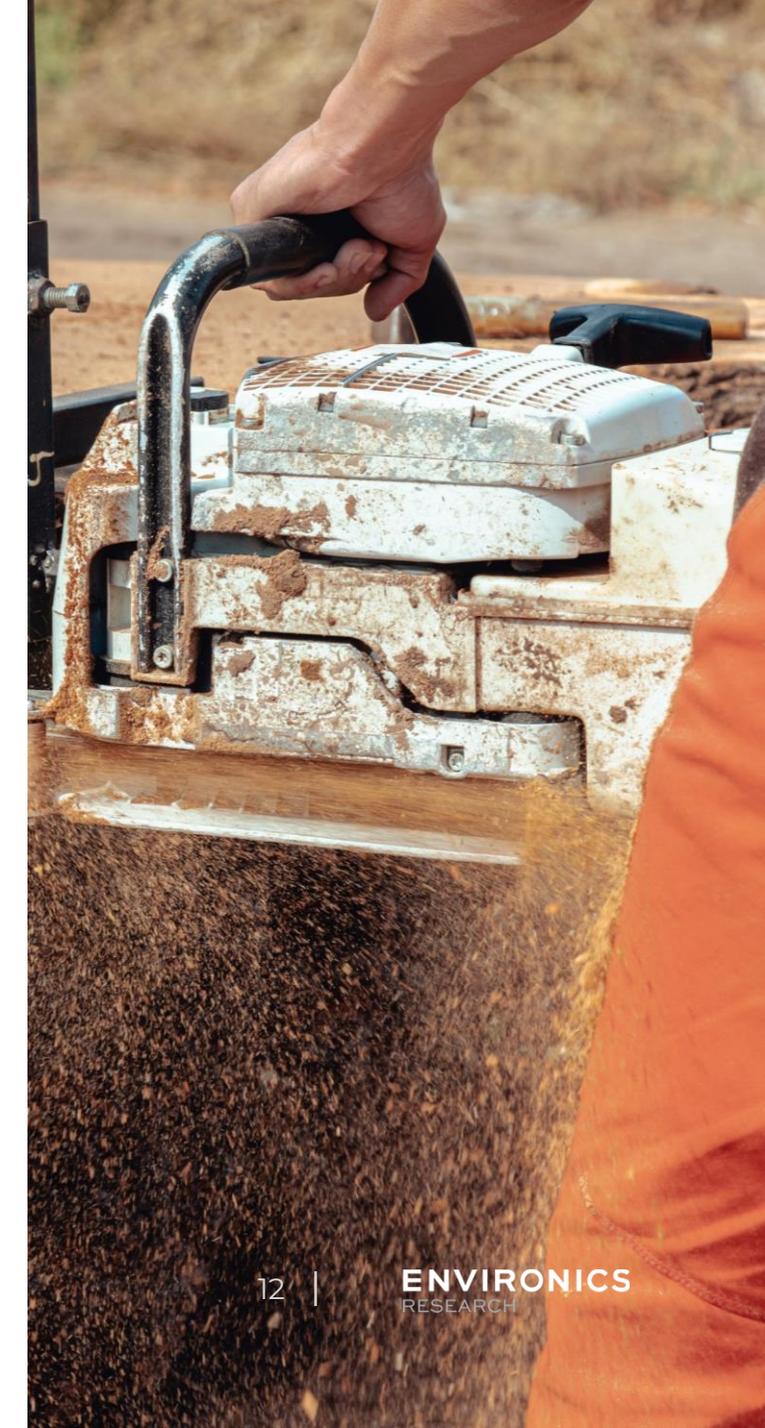
Eco Canada estime que la pénurie de travailleurs dans le domaine de l'environnement est principalement attribuable : (1) aux écarts plus importants entre l'offre et la demande; (2) aux prérequis aux études postsecondaires; et (3) aux exigences en matière de compétences propres à l'environnement. Dans l'industrie forestière, des pénuries de main-d'œuvre critique sont prévues dans des postes tels que ceux de technologues et de techniciens en foresterie.

Le recrutement de nouveaux employés dans l'industrie n'est pas le seul défi : une fois les travailleurs embauchés, les employeurs devront les garder motivés. Plusieurs stratégies sont proposées pour favoriser le maintien en poste des employés au sein de l'industrie, notamment en maintenant la motivation de la main-d'œuvre par la formation et le développement – non seulement par une formation propre à l'emploi, mais aussi par une formation aux compétences générales. Les événements de réseautage et les programmes de placement professionnel peuvent être utiles aux travailleurs pour établir des contacts et acquérir de l'expérience dans le secteur de l'environnement, un point de vue qui se reflète dans les résultats de notre enquête.

FORESTS ONTARIO ET OFIA | RAPPORT SUR LE SECTEUR FORESTIER DE L'ONTARIO
CRÉDIT POUR LES IDÉES : ECO CANADA, ENVIRONICS RESEARCH, CRÉDIT D'IMAGE : UNSPLASH

¹ De la récession à la reprise : emploi en environnement et tendances d'embauche au cours des dix prochaines années Eco Canada, Perspectives sur la demande de main-d'œuvre. Informations sur le marché du travail, septembre 2020.

² De la récession à la reprise : besoins, tendances et défis concernant la main-d'œuvre en environnement Eco Canada, Perspectives actualisées du marché du travail à l'horizon 2025. Mars 2021



Examen de la recherche existante

Obstacles à l'entrée

Une hypothèse initialement posée par le comité est que l'un des principaux obstacles à l'entrée dans la main-d'œuvre environnementale et le secteur forestier est le manque de ressources ou de sensibilisation de certains groupes, comme les immigrants ou les jeunes.

Quelques difficultés sont apparues dans une enquête menée par Forests Ontario^{1, 2} en 2020, qui a mis en évidence les défis en matière de recrutement auxquels les employeurs sont confrontés au sein de l'industrie. Les employeurs ont noté un manque général de connaissances concernant les différentes occasions disponibles au sein du secteur forestier. Ils ont également recensé des préférences de style de vie incompatibles parmi la main-d'œuvre émergente en ce qui concerne les carrières offertes par le secteur forestier. Les perceptions de l'industrie (en particulier parmi les jeunes générations) créent également des défis à l'embauche des jeunes. Ces opinions se reflètent dans les résultats de notre enquête.

La session sur la stratégie de la main-d'œuvre environnementale menée par Eco Canada en 2021³ a recensé des actions prioritaires qui peuvent être prises pour aborder les problèmes clés et les obstacles à l'entrée dans l'industrie forestière. Les obstacles à l'entrée comprennent des questions structurelles, telles que le manque de programmes subventionnés pour la garde d'enfants (en particulier pour les mères seules), le transport et les coûts de formation linguistique. Les frais de scolarité ou de certification représentent un obstacle à l'éducation, au perfectionnement et à l'entrée dans le secteur de l'environnement pour les groupes sous-représentés ou les travailleurs en transition.

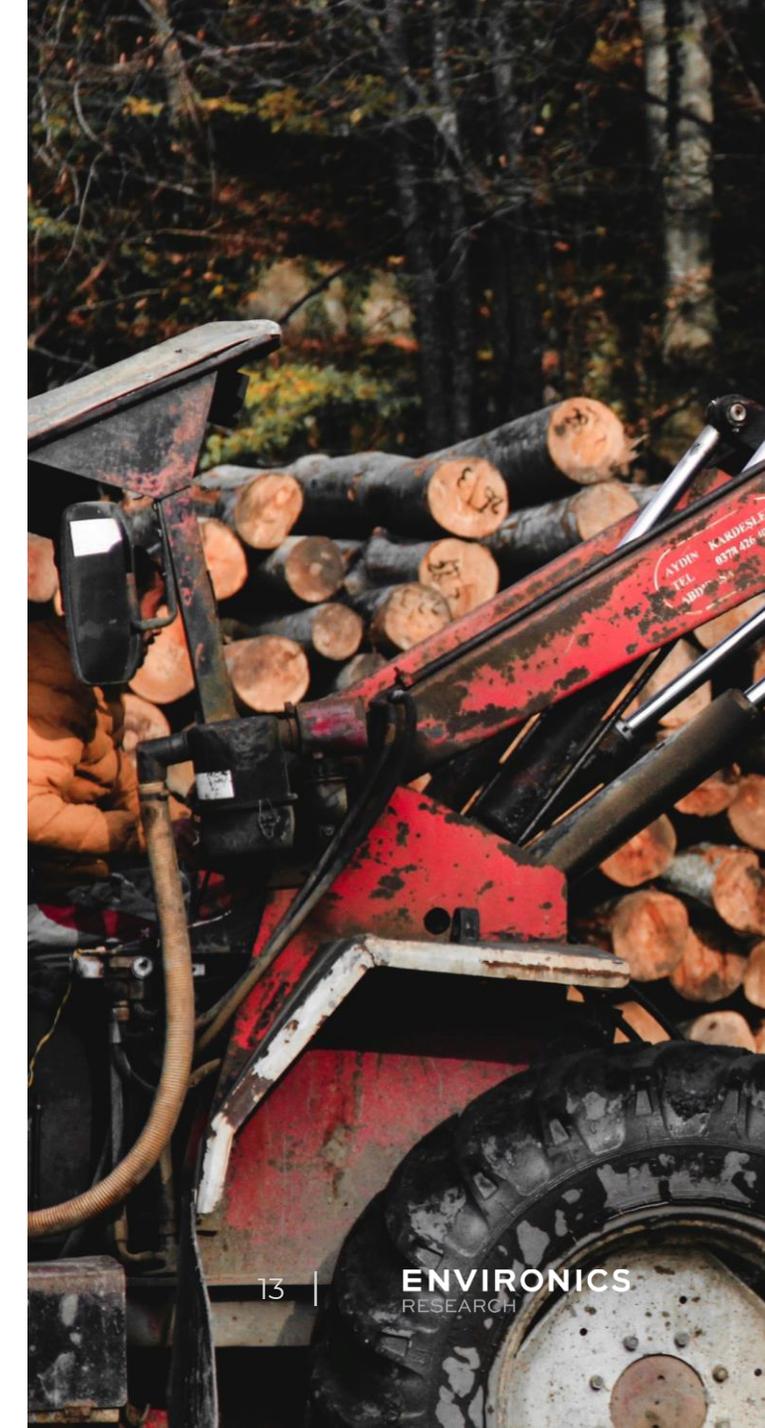
Les obstacles sur le lieu de travail comprennent la culture professionnelle actuelle, qui pourrait soutenir davantage un environnement plus inclusif. Des changements dans les comportements, les attitudes, les traditions et les interactions pourraient améliorer l'attrait de l'industrie. Les solutions mentionnées dans le rapport pour lutter contre ces problèmes existants ont été utilisées comme hypothèses dans notre recherche, afin d'évaluer leur pertinence et la manière dont l'industrie forestière peut leur accorder la priorité.

FORESTS ONTARIO ET OFIA | RAPPORT SUR LE SECTEUR FORESTIER DE L'ONTARIO
CRÉDIT POUR LES IDÉES : ECO CANADA, FORESTS ONTARIO, ENVIRONICS RESEARCH, CRÉDIT D'IMAGE : UNSPLASH

¹ Résultats de l'enquête auprès des employeurs 2020/2021, session des étudiants. Forests Ontario, 2020/2021

² Résultats de l'enquête auprès des étudiants 2020. Forests Ontario, 2020

³ Une stratégie nationale pour la main-d'œuvre du secteur de l'environnement afin de combler les besoins et les écarts de talents. Eco Canada, mars 2021



Examen de la recherche existante

Solutions proposées à la pénurie de main-d'œuvre

Attirer les segments de la population qui ont tendance à avoir des niveaux d'emploi plus faibles est l'une des principales solutions proposées dans la littérature existante, mais il existe des défis associés au maintien en poste.

Étant donné que plusieurs industries connaissent (ou prévoient) des pénuries de main-d'œuvre, la Banque de développement du Canada (BDC) a lancé une étude auprès d'entrepreneurs de partout au Canada afin d'évaluer l'impact des pénuries de main-d'œuvre sur les entreprises canadiennes et de proposer des stratégies pour aider les industries à rendre leurs entreprises plus attrayantes pour le personnel nouveau et existant¹. Son rapport met en évidence les possibilités pour les entreprises d'attirer de nouvelles recrues, notamment en développant une proposition de valeur pour les employés qui encourage les entreprises à comprendre comment leurs employés actuels perçoivent leur entreprise, à déterminer les principaux arguments de vente de leur entreprise et à communiquer le message aux employés potentiels et actuels. La création d'un environnement de travail flexible et l'embauche de travailleurs immigrants et d'autres segments sous-utilisés de la main-d'œuvre sont des stratégies qui peuvent être mises en œuvre pour attirer et retenir la main-d'œuvre.

Au cours de nos entrevues avec les parties prenantes, l'obstacle le plus important recensé pour retenir les travailleurs immigrants était leur désir de se rapprocher de leur communauté (qui se trouve généralement dans les grandes villes). La création d'un environnement de travail où les immigrants peuvent créer une communauté sera importante pour le maintien en poste.



Examen de la recherche existante

Solutions proposées à la pénurie de main-d'œuvre

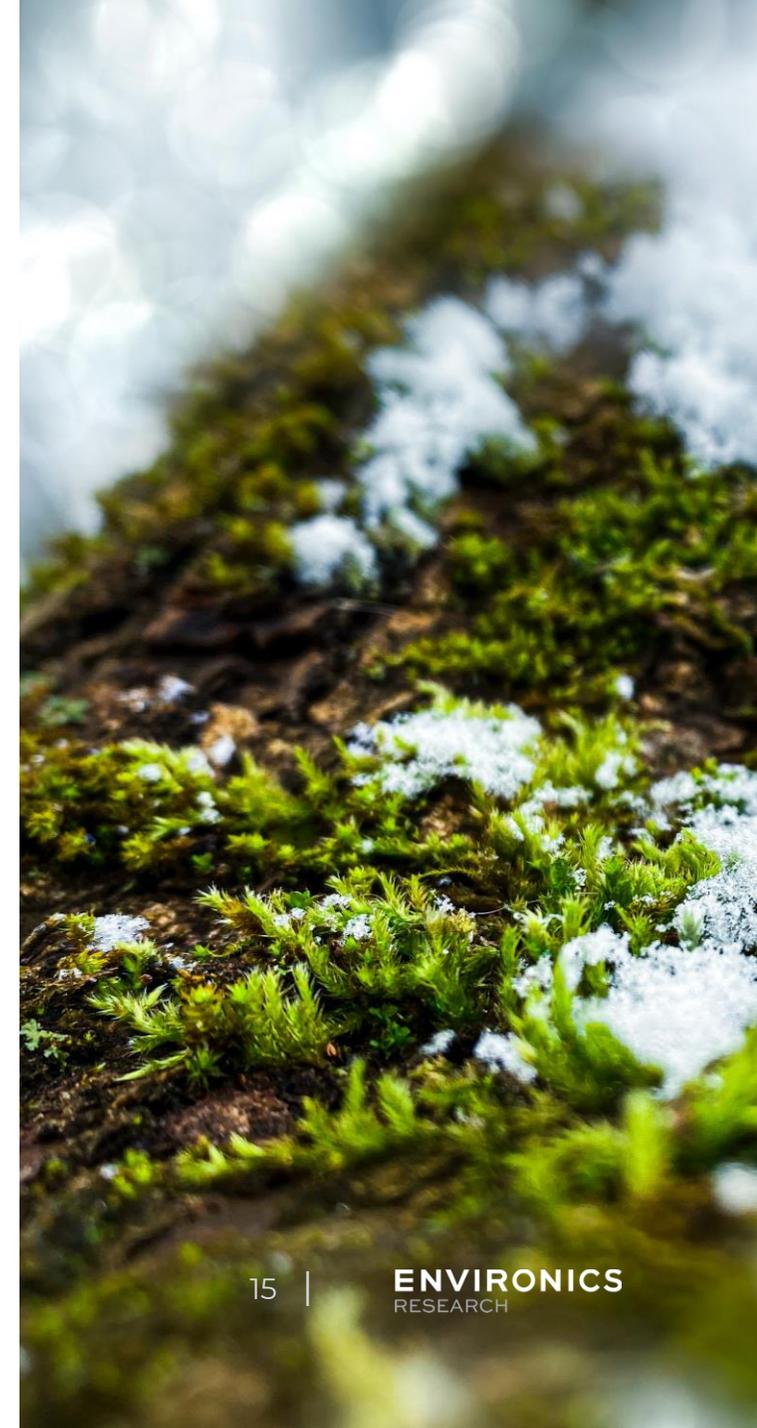
Il faut à la fois des stratégies à court et moyen terme pour répondre aux besoins immédiats et des stratégies d'éducation et de formation à long terme pour assurer la viabilité à long terme de l'industrie.

Compétences Canada définit deux types de pénuries de compétences et de main-d'œuvre sur le marché : cycliques et structurelles. Les pénuries cycliques de main-d'œuvre et de compétences peuvent être atténuées en augmentant les salaires, en lançant des campagnes de recrutement et en mettant en œuvre des pratiques innovantes sur le lieu de travail¹. Toutefois, les pénuries structurelles de main-d'œuvre et de compétences peuvent être difficiles à résoudre à court terme en raison d'une pénurie de travailleurs potentiels qui possèdent la qualité de compétences requise, sous l'effet des changements démographiques et technologiques (Fang, 2009). Cela met en évidence l'impact et l'importance des politiques économiques et d'immigration en tant que partie de la solution pour résoudre la pénurie structurelle de compétences.

Le secteur forestier de l'Ontario peut également tirer des leçons des expériences des autres provinces. Un rapport des Consultations avec les employeurs sur la revitalisation de la région de l'Atlantique² présente les recommandations des représentants du secteur et des employeurs pour résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre du point de vue de l'immigration. Parmi les solutions les plus notables, citons le développement d'une base de données et d'une plateforme d'information uniques pour recueillir et fournir des renseignements sur le marché du travail, les politiques et les services; la collaboration avec le gouvernement pour éclairer le processus d'élaboration de la politique d'immigration (en veillant à ce que les immigrants possédant les qualifications, le profil et les intérêts appropriés puissent être amenés au Canada); et la collaboration avec les établissements d'enseignement et les agences d'établissement des immigrants.

¹ Skills Canada B.C., 2004

² Résoudre les pénuries à Terre-Neuve et au Labrador : les expériences des employeurs et le marché du travail. Série | Consultations avec les employeurs concernant la revitalisation de la région de l'Atlantique. Novembre 2020



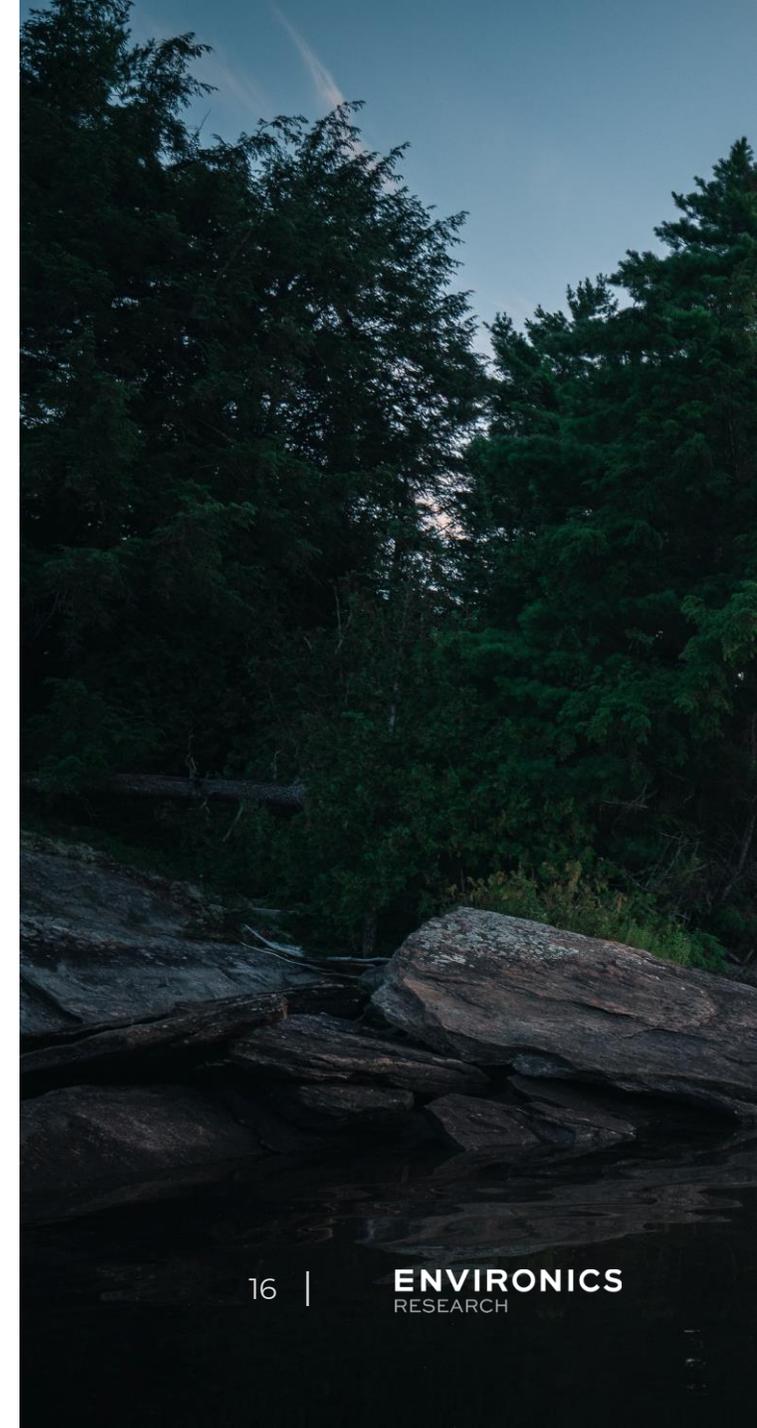
Examen de la recherche existante

Solutions proposées à la pénurie de main-d'œuvre

S'il est important d'attirer de nouveaux talents, les stratégies de recrutement globales ne peuvent négliger votre personnel actuel et les possibilités d'évolution qui lui sont offertes.

L'enquête sur les perspectives d'emploi de Manpower Group menée en 2018¹ a permis de dresser un panorama global de la difficulté croissante à embaucher dans tous les secteurs à travers le monde et des stratégies recommandées pour faciliter l'embauche de la main-d'œuvre. La stratégie qu'ils recommandent est de bâtir, d'acheter, d'emprunter et de faire la transition – et ce cadre peut être utilisé comme un moyen d'examiner nos propres résultats de recherche.

1. Bâissez → en investissant dans l'apprentissage et le développement (afin de motiver votre main-d'œuvre actuelle);
2. Achetez → allez sur le marché pour attirer les talents qui ne peuvent être formés en interne (afin d'attirer les jeunes);
3. Empruntez → cultivez des communautés de talents au-delà de votre organisation (en travaillant avec d'autres industries pour s'assurer que les jeunes ont accès à une formation de base et à des compétences éducatives qui peuvent profiter à toutes les industries de la région);
4. Faites la transition → aidez les gens à évoluer ou à accéder à de nouveaux rôles au sein ou en dehors de l'organisation.



Examen de la recherche existante

Conclusion

Les possibilités de travail dans le domaine de l'environnement, y compris les emplois liés à la foresterie, sont à la hausse au Canada.

Malgré les perturbations du marché de l'emploi dans le secteur de l'environnement attribuables à la pandémie de COVID-19, les emplois dans ce domaine devraient rebondir avant les autres et continuer à offrir des possibilités de carrière, en raison notamment des niveaux élevés de départs à la retraite et de création d'emplois dans ce secteur. Par conséquent, l'industrie forestière devra attirer et embaucher de nouveaux employés, en plus de conserver ceux qui en font déjà partie.

En ce qui concerne l'embauche, de nombreux défis auxquels l'industrie est confrontée sont liés aux perceptions actuelles du public concernant l'industrie et le travail qui s'y rattache, ainsi qu'aux obstacles structurels existants auxquels de nombreuses personnes sont confrontées pour intégrer la main-d'œuvre de l'industrie.

Pour combler le fossé entre les jeunes et l'industrie forestière, il faudra mieux comprendre comment les jeunes de l'Ontario et du Canada perçoivent le secteur, et recenser les stratégies qui pourront être mises en œuvre pour attirer ces nouveaux talents émergents au cours des prochaines années. En outre, l'industrie devra comprendre ce que les jeunes qui l'ont récemment rejointe en pensent, afin de les garder motivés dans les années à venir.



2

Chemins de carrière en foresterie

Le bouche-à-oreille est la source la plus importante de sensibilisation à l'industrie, mais la décision de poursuivre une carrière en foresterie est motivée à la fois par un intérêt personnel et par l'influence de la famille. La correspondance avec les valeurs personnelles est le principal avantage de travailler en foresterie.

Principales raisons de poursuivre une carrière en foresterie

La décision de poursuivre une carrière en foresterie est motivée partiellement par l'amour de la nature ou la passion, et partiellement par l'influence de la famille. Les femmes étaient beaucoup plus susceptibles de dire que le fait de rejoindre l'industrie forestière était « arrivé comme ça » (23 %) ou qu'on la leur avait recommandée (18 %) que les hommes (3 % contre 0 %).

29 %

J'ai toujours aimé la nature et je voulais en faire mon métier

20 %

C'est ma passion

20 %

Ma famille a toujours travaillé en foresterie ou dans l'industrie forestière

15 %

Je m'intéresse à la protection de l'environnement et au développement durable

10 %

C'est arrivé comme ça / La foresterie n'était pas sur mon radar

10 %

Excellente expérience en tant qu'étudiant d'été / jeune garde forestier

Cheminements de carrière

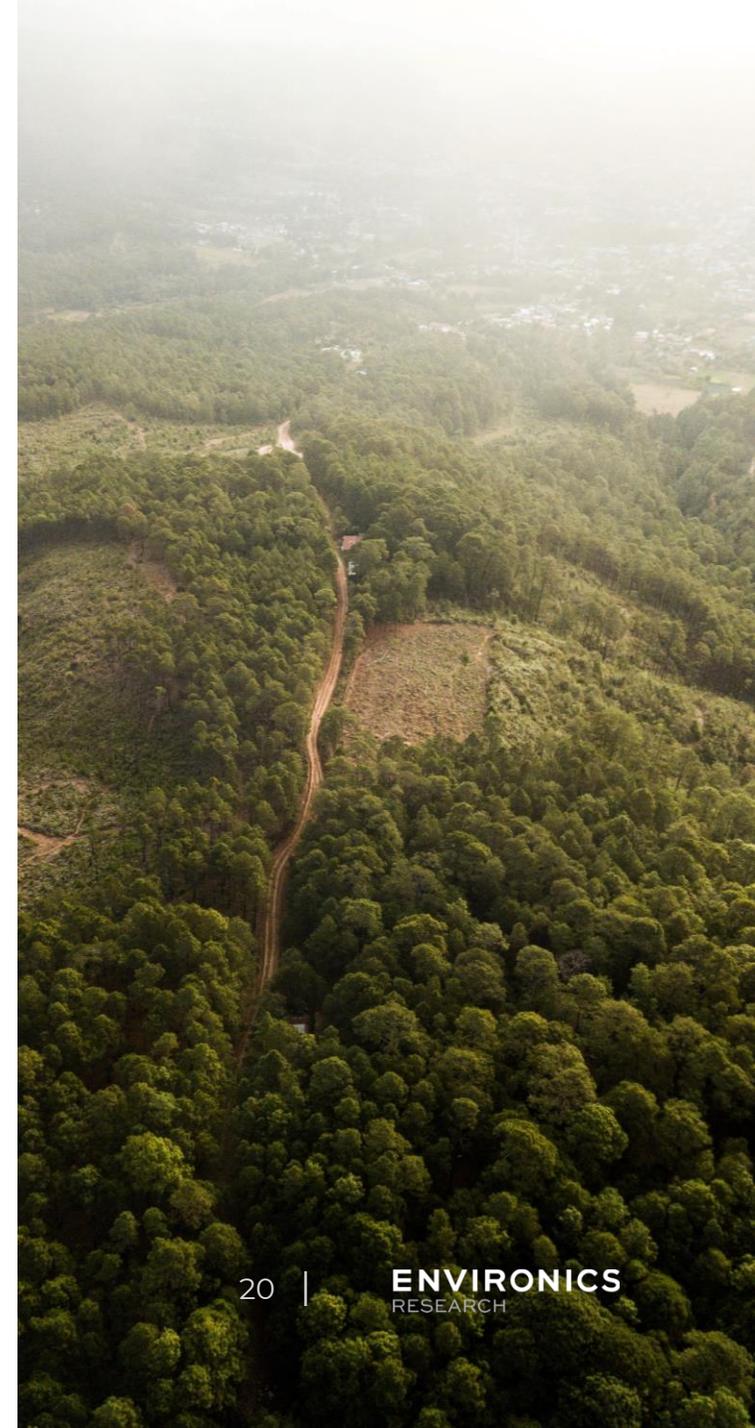
Accès à l'industrie grâce au bouche-à-oreille

Les travailleurs avaient le plus de chances d'entendre parler de l'industrie par le bouche-à-oreille. Les sites Web d'emplois et les événements sont actuellement des sources secondaires de sensibilisation, mais ils ont tendance à être des sources plus importantes pour les femmes.

Les résultats de l'enquête correspondent à l'expérience des travailleurs récents de l'industrie, dont beaucoup ont entendu parler du secteur par leur famille ou leurs amis, à l'école ou par l'entremise des enseignants ou se sont intéressés au secteur parce qu'ils passaient du temps en plein air. En outre, plusieurs travailleurs récents se sont intéressés à l'industrie après avoir travaillé sur un chantier de plantation d'arbres ou après en avoir entendu parler par quelqu'un qui l'a fait.

Les sites Web de recherche d'emploi et le site Web du MRNF ont été les principales ressources utilisées par la plupart des participants après qu'ils ont commencé à envisager l'industrie. Bien que la recherche de certains renseignements ait été quelque peu frustrante, le processus de recherche et de candidature était généralement facile et direct. Avant de postuler un emploi, les participants ont également effectué des recherches sur le site Web et les médias sociaux de l'organisation afin de mieux connaître l'entreprise, ses valeurs et sa culture (qui n'est pas toujours facile à trouver en ligne). Toutefois, bon nombre d'entre eux auraient souhaité connaître l'importance des groupes de réseautage professionnel et les possibilités offertes par le secteur à un stade plus précoce de leur processus de recherche.

Les membres de l'industrie forestière estiment que les compétences en communication et en relations humaines sont les compétences les plus souvent requises pour leur emploi (64 %), suivies des connaissances en informatique/mathématiques/technologie (37 %), des opérations/de la gestion/de la planification forestières (36 %) et des compétences en gestion et en exploitation (31 %). L'importance de ces compétences est probablement liée au profil des répondants à l'enquête, qui ont tendance à occuper des postes de direction. Parmi les collaborateurs individuels, si les compétences en communication et en informatique/technologie sont également considérées comme importantes, il en va de même pour toute une série d'autres compétences, telles que la gestion du temps, la sylviculture et l'organisation.



Chemins de carrière

La correspondance avec les valeurs est un avantage de travailler en foresterie

Un secteur sous-estimé et incompris qui correspond aux valeurs des travailleurs et à leur désir de durabilité et de travail en plein air.

Les nouveaux travailleurs forestiers qui ont rejoint l'industrie au cours des trois dernières années la considèrent comme étant complexe, et non pas noir et blanc comme le dépeignent généralement les médias. Ils estiment que l'industrie est généralement sous-évaluée et mal comprise du grand public, et qu'elle ne se limite pas à l'abattage d'arbres. En fait, c'est une industrie qui met l'accent sur la durabilité, avec plusieurs initiatives qui illustrent cette position.

La correspondance de l'industrie avec les valeurs personnelles est le principal avantage de travailler en foresterie, suivie du type de travail et de l'impact sur l'environnement. La correspondance avec les valeurs personnelles est particulièrement importante pour les jeunes travailleurs âgés de 18 à 34 ans (62 %) et les travailleurs âgés de 55 ans ou plus (61 %). Parmi les employés d'âge moyen (de 35 à 54 ans), si les principaux avantages sont semblables à la moyenne, ils sont plus susceptibles de considérer un plus large éventail d'avantages à travailler dans le secteur forestier, tels que le mode de vie et le salaire. Ils sont également plus susceptibles de considérer l'impact sur l'environnement comme un avantage majeur.

Principaux avantages de travailler en foresterie



Amour du plein air, croissance économique et durabilité

Les travailleurs forestiers récents disent que l'amour du plein air est l'aspect le plus gratifiant du travail dans le secteur forestier, en plus de la contribution du secteur à la société – et plus particulièrement à la croissance économique et à la durabilité environnementale de l'Ontario.

Sur le plan personnel, il s'agit d'une industrie qui les stimule tant physiquement qu'intellectuellement et qui leur permet d'avoir un effet concret ou de faire un travail significatif. La fierté envers leur travail est un élément qui, selon de nombreux participants, les a poussés vers la foresterie.

3

Études et formation dans l'industrie

Bien qu'un tiers des employés ne se sentaient pas préparés lors de leur entrée dans le secteur, la plupart ont reçu une formation en cours d'emploi pour les aider à réussir. Les travailleurs ressentent généralement le besoin d'une formation supplémentaire après leur intégration initiale et pourraient bénéficier de possibilités de formation régulières.

Études et formation

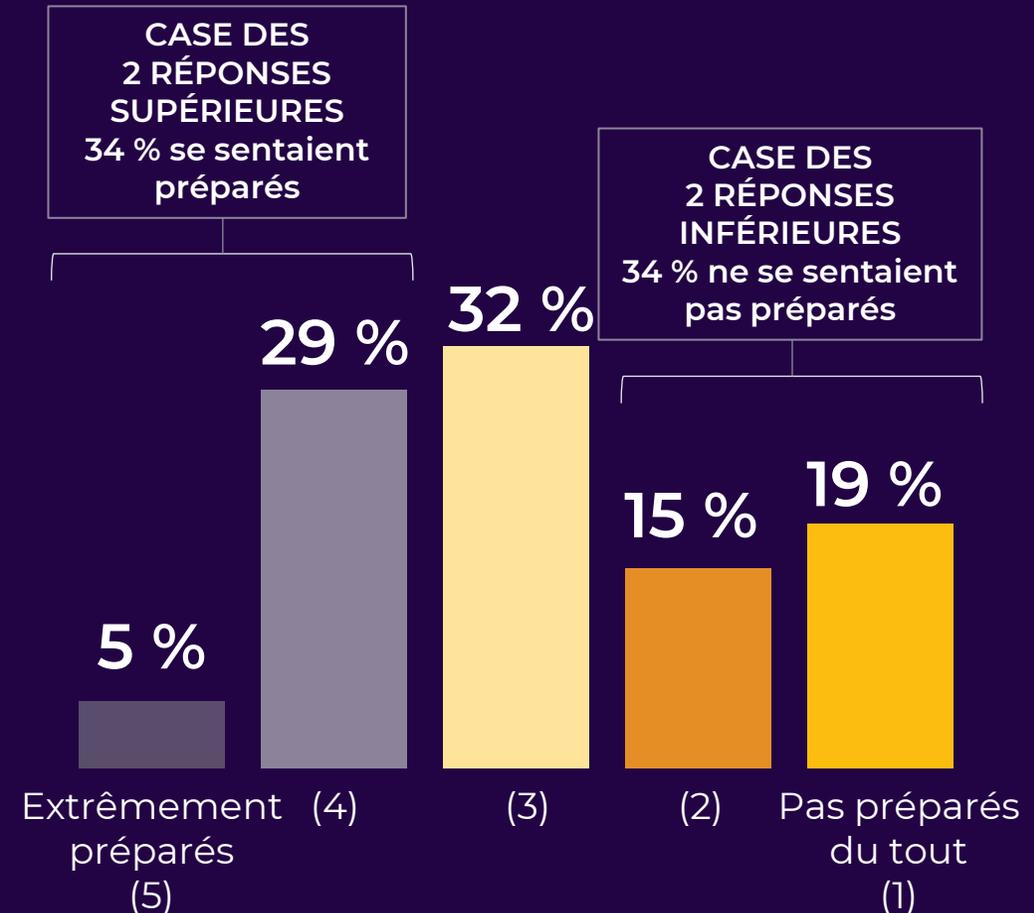
Expérience initiale mitigée

Dans l'ensemble, le niveau de préparation à l'entrée dans l'industrie varie considérablement, les personnes ayant une expérience dans l'industrie ou une formation spécifique se sentant les mieux préparées à leur travail. La plupart des employeurs offrent une formation en cours d'emploi aux nouveaux travailleurs, mais les travailleurs ressentent le besoin d'une formation supplémentaire.

Les répondants sont divisés sur la façon dont ils se sentaient préparés lors de leur entrée dans l'industrie. Les hommes étaient plus susceptibles que les femmes de dire qu'ils se sentaient préparés (38 % par rapport à 23 %, 2RS). Ceux qui se sentaient très ou extrêmement préparés ont déclaré que leurs diplômes, les emplois d'été et les stages pratiques, l'expérience antérieure dans l'industrie et l'expérience familiale étaient des éléments clés de ce sentiment.

Lors de leur entrée en fonction, 85 % des employés de l'industrie ont reçu une formation en cours d'emploi, tandis que 19 % ont cherché une formation par eux-mêmes (sans l'aide de leur employeur). Une proportion similaire (85 %) a depuis souhaité suivre une formation ou un enseignement supplémentaire. Les femmes et les employés plus jeunes âgés de 18 à 34 ans sont nettement plus susceptibles de dire qu'ils ont voulu ou eu besoin de plus de formation depuis leur entrée en fonction (95 % et 100 %, respectivement).

Sentiment de préparation à l'entrée dans l'industrie



Études et formation

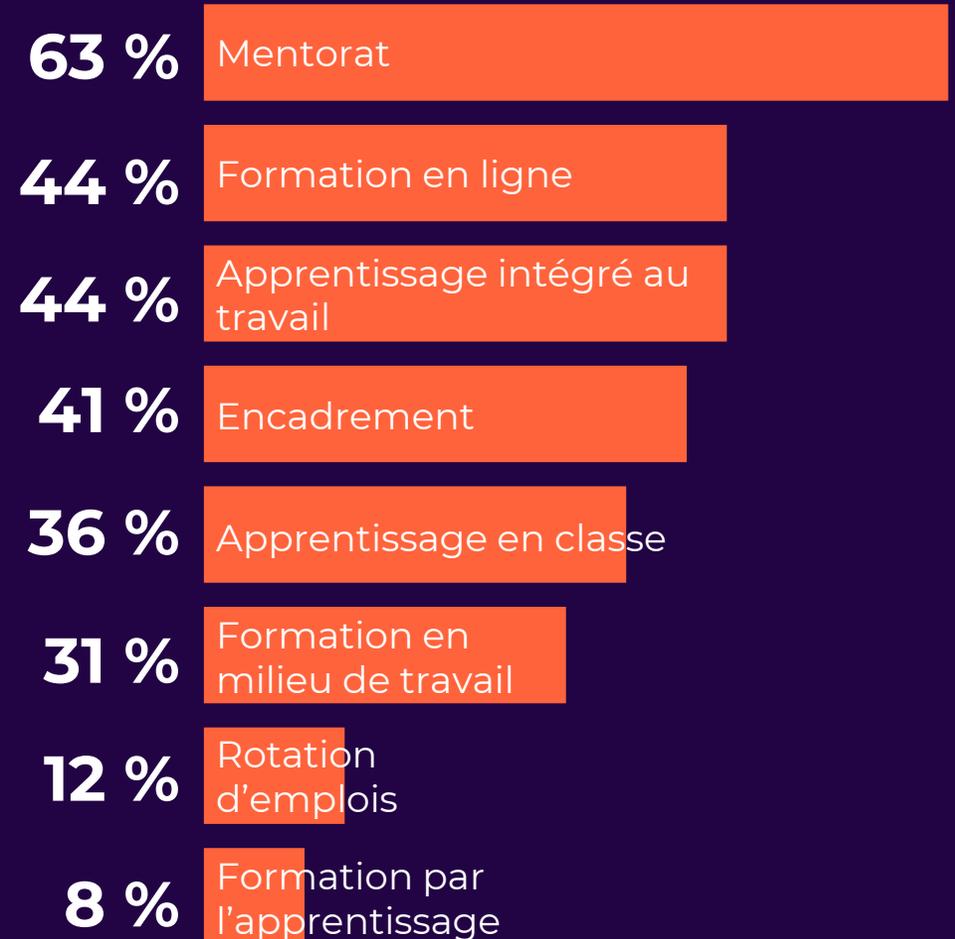
Le mentorat est la méthode de formation préférée

L'industrie et les travailleurs du secteur forestier sont largement en harmonie en ce qui concerne les méthodes de formation : les plus couramment proposées sont semblables à celles que préfèrent les employés. L'apprentissage intégré au travail est l'une des options préférées qui ne figure pas parmi les trois solutions les plus fréquemment proposées.

Les types de formation les plus couramment suivis étaient l'apprentissage en ligne (71 %), le mentorat (66 %), l'encadrement (56 %), la formation en cours d'emploi (49 %) et l'apprentissage intégré au travail (49 %). Le mentorat et l'encadrement étaient plus susceptibles d'avoir été suivis parmi les employés travaillant sur les terrains boisés et dans les usines. La formation à la gestion et la supervision de projets, l'accumulation progressive de connaissances par l'entremise de divers cours ou séminaires, et la formation à la négociation et à la communication figurent parmi les programmes ou ressources de formation les plus utiles.

Le mentorat (27 %), la formation en ligne (17 %) et l'apprentissage intégré au travail (15 %) ont été classés par les travailleurs forestiers comme leur méthode de formation préférée. Dans l'ensemble, les trois options de formation préférées sont le mentorat (63 %), la formation en ligne (44 %) et l'apprentissage intégré au travail (44 %). L'apprentissage intégré au travail est particulièrement attrayant pour les plus jeunes travailleurs forestiers âgés de 18 à 34 ans (62 %).

Options de formation préférées
(les 3 pourcentages les plus élevés)



4

Perceptions de la foresterie et niveau de satisfaction

Les travailleurs forestiers ont une perception généralement positive de l'industrie, et sont satisfaits de leurs possibilités d'avancement et de développement. Les problèmes liés à l'économie et à la main-d'œuvre, la charge de travail, le manque de diversité et la rémunération peu élevée sont les principaux défis auxquels l'industrie est confrontée.

Perception de la foresterie

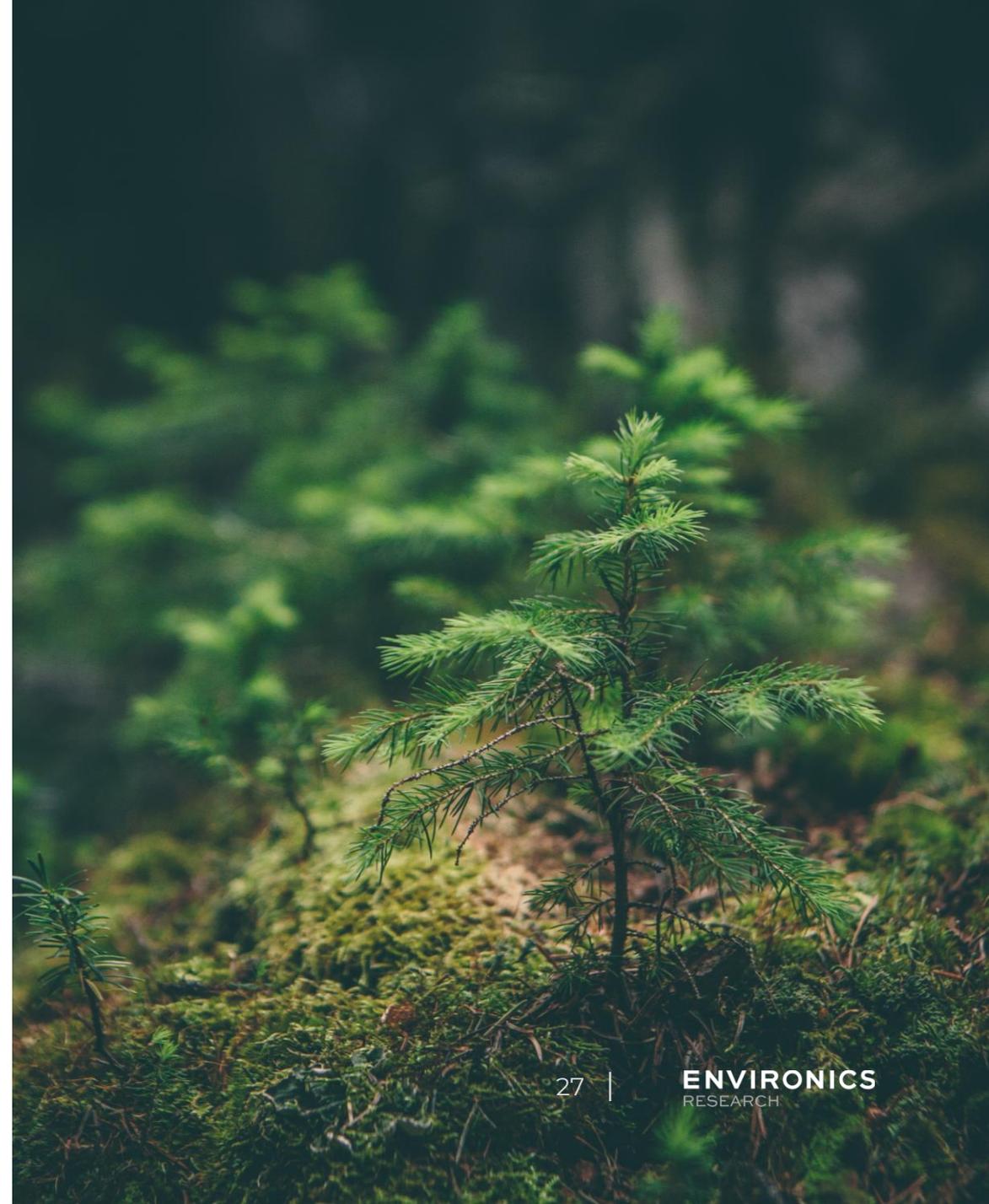
Perceptions positives de l'industrie

La plupart des travailleurs forestiers récents croient que le secteur forestier contribue de façon importante à l'économie de l'Ontario et qu'il offre de nombreux emplois. Les personnes travaillant dans l'industrie souhaiteraient que le grand public connaisse mieux l'industrie (par rapport à ce qui est dépeint dans les médias).

Ils sont convaincus qu'il s'agit d'une industrie prospère, en pleine croissance, durable, inclusive et capable d'avoir un impact positif net sur notre monde. Bien qu'elle soit mal comprise et sous-estimée par le public, les travailleurs estiment qu'il s'agit d'une industrie à multiples niveaux qui effectue un travail important et qui va dans la bonne direction.

Quelques travailleurs considèrent également qu'il s'agit d'un secteur à prédominance masculine qui peut être trop axé sur la production de bois, mais l'industrie est également considérée comme un bon secteur dans lequel établir une carrière.

Les participants souhaitent que les gens en sachent davantage sur l'industrie forestière, notamment sur les contributions positives apportées par le secteur, son importance pour l'économie, l'environnement et la santé de nos écosystèmes, son potentiel de réduction des déchets grâce à l'utilisation de produits forestiers comme solutions de rechange pour la construction, et la quantité d'efforts et de soins apportés à la gestion durable.



Niveau de satisfaction avec la foresterie

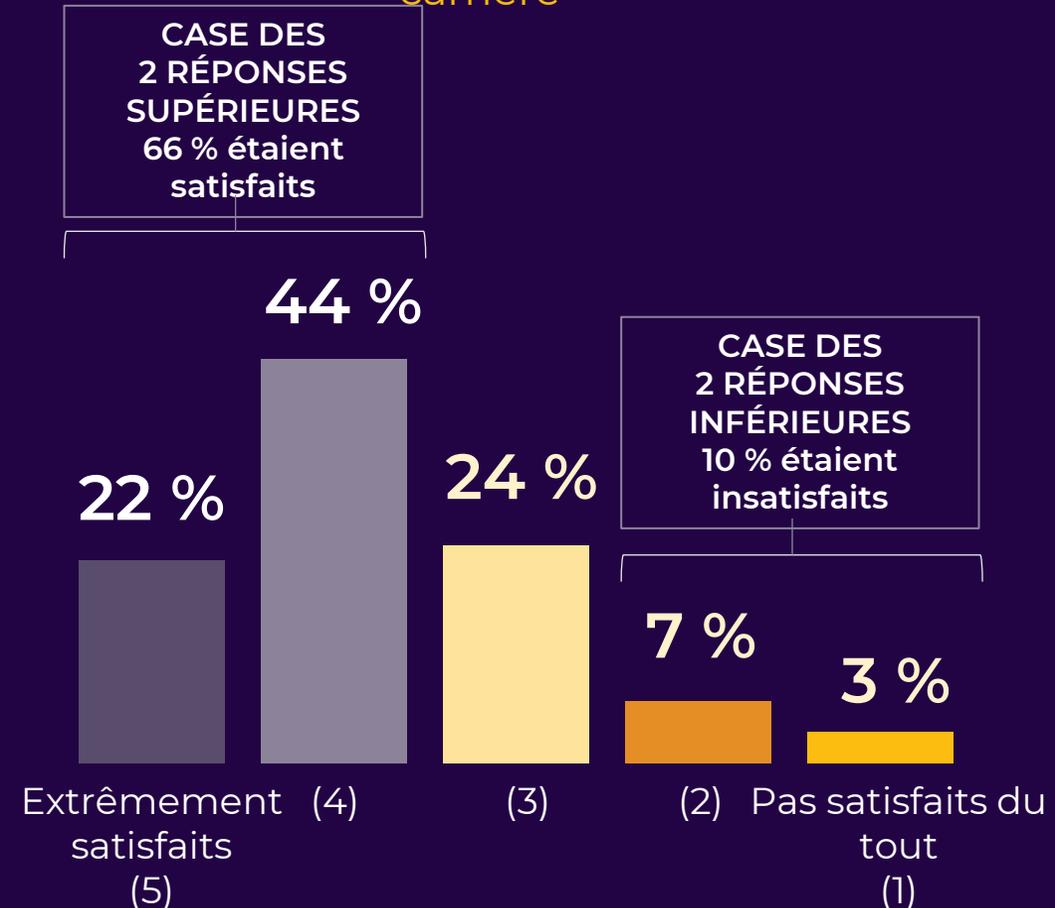
Niveau de satisfaction élevée chez les travailleurs

Les nouveaux travailleurs forestiers ont généralement trouvé que la réalité de leur travail correspondait à leurs attentes initiales lorsqu'ils ont rejoint l'industrie; certains ont même estimé que la réalité dépassait leurs attentes, en grande partie en raison de leurs préjugés initiaux sur l'industrie.

La plupart des participants aiment leur emploi et le travail qu'ils font, qui peut être difficile et frustrant, mais aussi extrêmement enrichissant. Ils cherchent à continuer à se développer et à se renseigner davantage sur le secteur, ainsi que sur les emplois éventuellement disponibles à l'avenir.

Les travailleurs forestiers sont généralement satisfaits des possibilités d'avancement de leur carrière (66 % sont extrêmement ou très satisfaits). Le taux de satisfaction est plus élevé chez les employés des usines (80 %), et plus faible chez les collaborateurs individuels et de premier échelon (42 %). Les employés ayant un niveau d'éducation formelle moins élevée (études secondaires ou moins) ont tendance à être moins satisfaits des possibilités qui leur sont offertes (43 %) par rapport à ceux qui ont un niveau d'éducation formelle plus élevée (niveau de satisfaction de 70 % chez ceux qui ont fait des études postsecondaires et de 67 % chez ceux qui ont fait des études collégiales/professionnelles). Les hommes avaient tendance à être plus satisfaits des possibilités qui s'offrent à eux (70 %) comparativement aux femmes dans l'industrie (59 %).

Satisfaction avec les occasions de développer et de faire progresser leur carrière



Niveau de satisfaction avec la foresterie

Carrière réussie



Réussir ma carrière de mon point de vue – parce qu’il y a tellement de postes, d’emplois et de voies différentes que l’on peut emprunter dans le secteur forestier. J’ai l’impression que le succès, c’est quand vous êtes dans une position où vous aimez ce que vous faites, ET où vous continuez à vous développer, à apprendre et à progresser. Chaque défi est relevé et conquis, que l’on conserve le poste ou que l’on en finisse et que l’on passe à autre chose qui correspond mieux à ses passions. »

SOURCE VERBATIM : TRAVAILLEUR RÉCENT DE L’INDUSTRIE



Perceptions de la foresterie

Perceptions mitigées

« Cela fait également partie du secteur forestier : la repousse et la durabilité. Cela représente mes sentiments sur le secteur forestier, qui inclut la repousse, et ma responsabilité d'aider à veiller à ce que l'avenir des forêts soit sain et que nous soyons toujours en mesure de fournir un écosystème sain tout en étant en mesure d'utiliser ses ressources. »

SOURCE VERBATIM : TRAVAILLEUR RÉCENT DE L'INDUSTRIE

« Le secteur forestier consiste à trouver un équilibre entre des valeurs contradictoires. La sensibilisation et l'éducation du public constituent des outils importants pour informer toutes les parties prenantes et trouver des solutions. La gestion adaptative est nécessaire dans tous les emplois pour assurer la durabilité de toutes les activités forestières. »

SOURCE VERBATIM : TRAVAILLEUR RÉCENT DE L'INDUSTRIE

« Malgré la crise climatique actuelle et la demande pour des pratiques durables, j'ai l'impression que l'industrie en tant qu'entité générale a de plus en plus la capacité de récolter du bois en quantité suffisante pour faire croître ses usines et ses profits. Bien sûr, cela est nécessaire pour que l'industrie prospère et pour l'économie de l'Ontario et du Canada, mais je pense qu'il faut accorder plus de valeur à l'action contre le changement climatique et aux objectifs à long terme de la pratique durable, par opposition aux profits et aux gains à court terme. »

SOURCE VERBATIM : TRAVAILLEUR RÉCENT DE L'INDUSTRIE

Niveau de satisfaction avec la foresterie

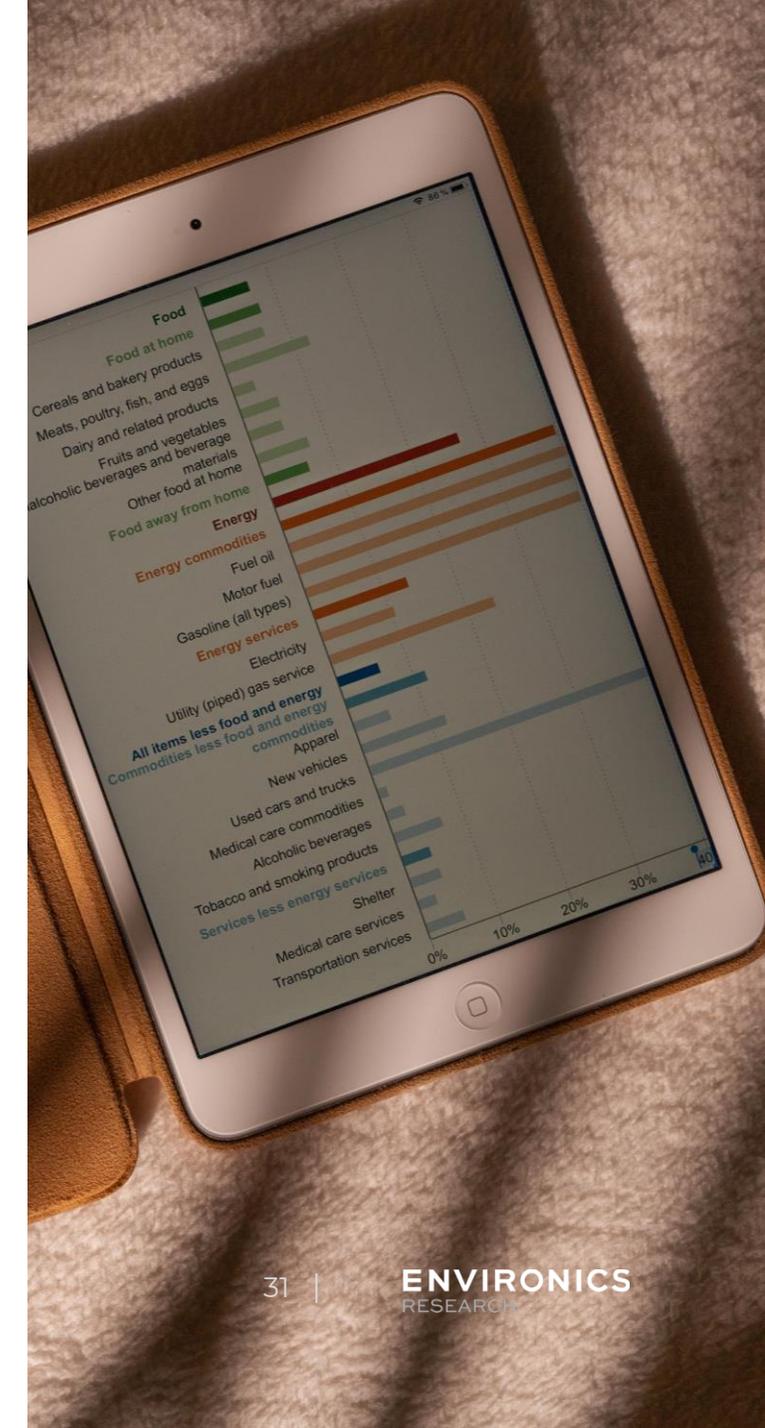
Le revenu est considéré comme étant inférieur au marché

Les répondants à l'enquête, qui occupent principalement des postes de direction et de haut niveau, sont généralement satisfaits de leurs revenus. Parmi les employés occupant un poste de premier échelon ou un poste autre que de gestion, le revenu est considéré comme étant inférieur au marché pour leurs qualifications et leurs responsabilités – un revenu inférieur à la moyenne est un problème de premier ordre, étant donné l'augmentation du coût de la vie.

Le revenu des répondants à l'enquête est généralement plus élevé, probablement en raison de la représentation de l'enquête où les postes de gestion et de direction sont surreprésentés. Les collaborateurs individuels et de premier échelon ont un revenu moyen inférieur. La satisfaction à l'égard du revenu est modérément élevée (59 % sont extrêmement ou très satisfaits); la satisfaction est plus faible chez les collaborateurs individuels et de premier échelon (42 %), qui ont un revenu plus faible. Bien que les hommes aient un revenu moyen plus élevé que les femmes, la satisfaction à l'égard de la rémunération est plus élevée chez les femmes (68 %) que chez les hommes (54 %).

Les niveaux de satisfaction correspondent aux résultats des entrevues avec les parties prenantes : certains travailleurs à long terme de l'industrie (n'occupant pas de postes de direction) considèrent que leurs salaires sont inférieurs aux normes du marché pour d'autres professionnels travaillant à des niveaux semblables dans d'autres industries, et ont mentionné cela comme l'une des plus importantes sources d'insatisfaction dans la profession qu'ils ont choisie.

Les nouveaux travailleurs forestiers ont également mentionné de meilleurs salaires comme la chose à améliorer dans l'industrie. La plupart d'entre eux ont déclaré qu'ils pensaient être sous-payés par rapport au travail qu'ils effectuent et à l'éducation requise pour leur poste, et qu'ils souhaitent voir des augmentations de salaire, surtout compte tenu de l'augmentation du coût de la vie. Ces travailleurs apprécient ce qu'ils font et veulent continuer à travailler dans le secteur forestier, mais le coût de la vie n'est peut-être pas quelque chose qu'ils peuvent ignorer. En outre, certains souhaiteraient pouvoir travailler à distance lorsqu'ils font du travail de bureau (p. ex., mettre à jour des cartes, rédiger des rapports, etc.)



Perceptions de la foresterie

Perceptions à l'égard du revenu

« Je préfère personnellement faire un travail intéressant ET bien rémunéré, et si c'était financièrement possible, je choisirais un travail intéressant, mais pas très bien rémunéré. Malheureusement, ce n'est pas une option dans cette économie. Les emplois qui "paient très bien" en ce moment paient en fait juste assez pour que l'on ne vive pas d'un chèque de paie à l'autre. Un travail intéressant sera toujours mon choix, mais pas s'il ne permet pas de garder un toit au-dessus de ma tête. »

SOURCE VERBATIM : TRAVAILLEUR RÉCENT DE L'INDUSTRIE

« C'est une question à laquelle il est particulièrement difficile de répondre, car, dans l'idéal, j'aimerais avoir un travail bien rémunéré et, en général, passionnant. Je peux prendre le mauvais avec le bon. Dans le monde actuel avec l'économie, avoir un travail qui paie bien est une nécessité, même s'il n'est pas particulièrement intéressant. Idéalement, si je n'avais pas besoin d'argent, avoir un travail que j'aime, mais qui ne paie pas super bien, serait mon choix parce que je veux aimer ce que je fais et ne pas remettre en question mes choix de vie tous les jours. »

SOURCE VERBATIM : TRAVAILLEUR RÉCENT DE L'INDUSTRIE

Les problèmes liés à l'économie et à la main-d'œuvre sont les principaux défis

De plus, les préoccupations liées à la charge de travail, au manque de diversité, au revenu et à la formation sont des problèmes urgents. Seulement 11 % des répondants affirment ne pas avoir fait face à des défis dans l'industrie. Les répondants à l'enquête estiment qu'une formation de meilleure qualité (24 %), un soutien ou un financement accru du gouvernement pour l'industrie (16 %), un mentorat ou un encadrement de carrière (13 %) et une communication plus efficace (11 %) pourraient contribuer à atténuer ces difficultés.

Principaux défis pour les travailleurs forestiers

20 % 20 %

Problèmes de main-d'œuvre / pénurie de travailleurs qualifiés

Économie / fluctuations du marché / augmentation des coûts

14 %

Défis de la charge de travail affectant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

13 %

Manque de diversité / trop de racisme / sexisme

10 %

Salaires / paiements / bénéfices

10 %

Manque de formation appropriée

9 %

Désinformation par les médias sociaux/agences environnementales

Niveau de satisfaction avec la foresterie

Les défis dépendent du poste

Alors que les questions relatives à la main-d'œuvre et à l'économie ont tendance à préoccuper les propriétaires et les cadres supérieurs, les collaborateurs individuels et de premier échelon considèrent que le manque de diversité, le sexisme/racisme et la charge de travail sont les problèmes les plus urgents auxquels ils sont confrontés.

Par conséquent, les propriétaires d'entreprises recherchent avant tout une formation de meilleure qualité, un soutien ou financement du gouvernement et une réduction des coûts du carburant, des matières premières et de l'entretien. Parmi les collaborateurs individuels et de premier échelon, une communication plus efficace, une formation de meilleure qualité et un mentorat/encadrement de carrière sont les ressources les plus importantes dont ils ont besoin.

Les travailleurs forestiers récents interviewés, en particulier ceux issus de groupes ethniques ou raciaux minoritaires, souhaitent voir plus de diversité dans l'industrie, qui est encore considérée comme largement dominée par les hommes.

Lorsqu'ils ont réfléchi aux choses qu'ils auraient aimé savoir sur l'industrie avant de s'y joindre, beaucoup ont dit qu'ils auraient aimé connaître les différentes certifications qui pourraient leur être utiles, comme celle de forestier professionnel inscrit. Une autre préoccupation importante qu'ils auraient souhaité connaître est la difficulté d'obtenir un poste permanent dans le domaine de la foresterie, bien qu'il soit annoncé comme un domaine en pleine croissance avec de nombreux postes disponibles.

FORESTS ONTARIO ET OFIA | RAPPORT SUR LE SECTEUR FORESTIER DE L'ONTARIO

CRÉDIT POUR LES IDÉES : ENVIRONICS RESEARCH, CRÉDIT D'IMAGE : UNSPLASH



Niveau de satisfaction avec la foresterie

La retraite est la principale raison des départs de l'industrie

La plupart des répondants à l'enquête sont susceptibles de rester dans l'industrie – et ceux qui sont susceptibles de la quitter prévoient généralement de prendre leur retraite ou de chercher des emplois mieux rémunérés. Ceux qui restent se passionnent pour leur emploi et estiment qu'ils peuvent se développer dans l'industrie.

En ce qui concerne les cinq à dix prochaines années, 67 % des répondants à l'enquête disent qu'ils resteront probablement dans le secteur (pourcentage ayant répondu « très probablement » ou « probablement » sur une échelle de 5 points). La probabilité de rester dans l'industrie est plus élevée chez les employés des usines (81 %) que chez les employés des terrains boisés (66 %) ou les employés administratifs (60 %). Ceux qui ont fait des études postsecondaires sont également plus susceptibles de dire qu'ils resteront dans l'industrie (74 %), tout comme les femmes (75 %) et les plus jeunes employés âgés de 18 à 34 ans (92 %).

Les principales raisons de rester dans le secteur forestier sont la passion pour le travail (36 %), les gens et l'environnement de travail dans l'industrie (28 %), la possibilité d'évoluer (21 %) et l'accent mis sur la durabilité de l'industrie (21 %). Les femmes et les employés plus jeunes sont plus susceptibles d'apprécier leur capacité à évoluer dans l'industrie (39 % et 50 %, respectivement).

La raison la plus courante pour laquelle une personne ne travaillera probablement plus en foresterie au cours des cinq à dix prochaines années est la retraite (81 %). Parmi ceux qui envisagent de quitter l'industrie, 19 % affirment qu'ils recherchent un emploi mieux rémunéré. Parmi les autres raisons de quitter l'industrie, citons l'incertitude quant à la viabilité de l'entreprise, la difficulté d'embaucher et de former des employés en raison de la diminution des marges bénéficiaires, le manque de rendement financier pour le travail effectué et le manque de possibilités d'évolution.



5

Perspectives sur l'industrie et l'emploi

Les répondants prévoient qu'un large éventail d'emplois dans le secteur forestier deviendront plus difficiles à pourvoir (et la situation est déjà difficile pour beaucoup). Les emplois sur les terrains boisés et dans les usines sont ceux qui devraient faire face au plus de défis.

Postes pour lesquels le recrutement sera le plus difficile sur les terrains boisés et dans les usines



63 %

Conducteur de grumier



53 %

Manœuvre en exploitation forestière et en foresterie



16 %

Conducteur d'engins d'abattage



63 %

Conducteur d'équipement lourd



53 %

Mécanicien d'équipement lourd



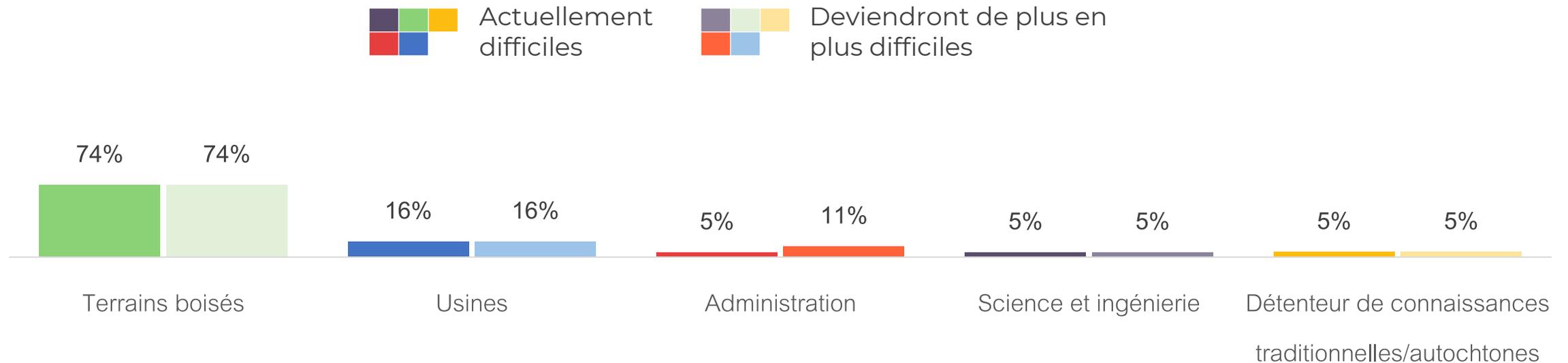
16 %

Directeur de l'entretien

Pour l'avenir, le principal défi auquel le secteur forestier est confronté est de trouver des travailleurs qualifiés pour occuper les postes disponibles

Certains secteurs de l'industrie sont confrontés à une pression croissante, notamment les postes sur les terrains boisés. Les propriétaires d'entreprises et les cadres supérieurs interrogés prévoient que les postes dans l'administration seront de plus en plus difficiles à pourvoir comparativement à aujourd'hui.

**Échantillon de petite taille (n=19 propriétaires d'entreprises et administrateurs de haut niveau)*



Perspectives sur l'emploi

Plusieurs postes difficiles à pourvoir sur les terrains boisés

Les postes de conducteurs de grumiers, de conducteurs d'équipement lourd et de manœuvres en exploitation forestière présentent déjà des difficultés et devraient continuer à être difficiles à pourvoir.

Les mécaniciens d'équipement lourd sont déjà difficiles à trouver et on prévoit qu'ils deviendront encore plus difficiles à trouver à l'avenir. Parmi les autres postes qui, selon les répondants, deviendront plus difficiles à pourvoir au cours des cinq à dix prochaines années, mentionnons les professionnels des sciences forestières, les techniciens en foresterie et les sylviculteurs/manœuvres en reboisement.

Ces postes nécessitent un travail dur et répétitif, et de longues heures d'isolement. L'industrie devrait promouvoir les avantages qui accompagnent ce type de travail pour rendre les postes plus attrayants (c.-à-d. le travail en plein air/avec la nature, un bon mode de vie, la capacité de travailler de manière indépendante, etc.).

**Échantillon de petite taille (n=19 propriétaires d'entreprises et administrateurs de haut niveau)*

Postes difficiles à pourvoir sur les terrains boisés*

	Actuellement difficiles	Deviendront de plus en plus difficiles
Terrains boisés	74 %	74 %
Conducteur de grumier	63 %	63 %
Conducteur d'équipement lourd	58 %	63 %
Manœuvre en exploitation forestière et en foresterie	53 %	53 %
Mécanicien d'équipement lourd	47 %	53 %
Superviseur en exploitation forestière et en foresterie	32 %	53 %
Manœuvre à la récolte	47 %	37 %
Professionnel des sciences forestières	16 %	21 %
Technicien en foresterie	5 %	21 %
Gestionnaire de terrains boisés	26 %	21 %
Sylviculteur/manœuvre en reboisement	11 %	16 %
Assembleur sur les terrains boisés	11 %	11 %
Technicien en géomatique	5 %	5 %
Autre	5 %	11 %
Expéditeur-réceptionnaire	–	5 %
Superviseur de la chaîne d'approvisionnement	–	5 %
Autre	5 %	11 %

Les postes dans les usines deviendront plus difficiles à pourvoir

Si les usines rencontrent quelques difficultés de recrutement, les dirigeants s'attendent à ce qu'un large éventail de postes deviennent plus difficiles à pourvoir.

	Actuellement difficiles	Deviendront de plus en plus difficiles
Usines	16 %	16 %
Conducteur d'engins d'abattage	11 %	16 %
Directeur de l'entretien	11 %	16 %
Planificateur de l'entretien	5 %	16 %
Directeur de la fabrication	11 %	16 %
Gestionnaire de l'exploitation	11 %	16 %
Coordonnateur de la production	11 %	16 %
Superviseur de la transformation des produits forestiers	11 %	16 %
Manœuvre dans la transformation des produits du bois, du bois d'œuvre, de la pâte à papier et du papier	16 %	11 %
Nettoyeur – travaux légers	5 %	11 %
Négociant en grumes	5 %	11 %
Classeur de bois débité	5 %	11 %

	Actuellement difficiles	Deviendront de plus en plus difficiles
Opérateur de machine d'usinage	5 %	11 %
Technicien en fabrication	16 %	11 %
Manutentionnaire	5 %	11 %
Contrôle de la qualité	5 %	11 %
Opérateur de machine de scierie	16 %	11 %
Opérateur de machine de transformation du bois	16 %	11 %
Conducteur de grue	–	5 %
Coordonnateur en santé et sécurité	–	5 %
Infirmière en santé au travail	–	5 %
Opérateur de machines à façonner le papier	–	5 %
Opérateur au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers, de la fabrication du papier et du couchage	–	5 %
Agent de sécurité	–	5 %
Autre	–	5 %

*Échantillon de petite taille (n=19 propriétaires d'entreprises et administrateurs de haut niveau)

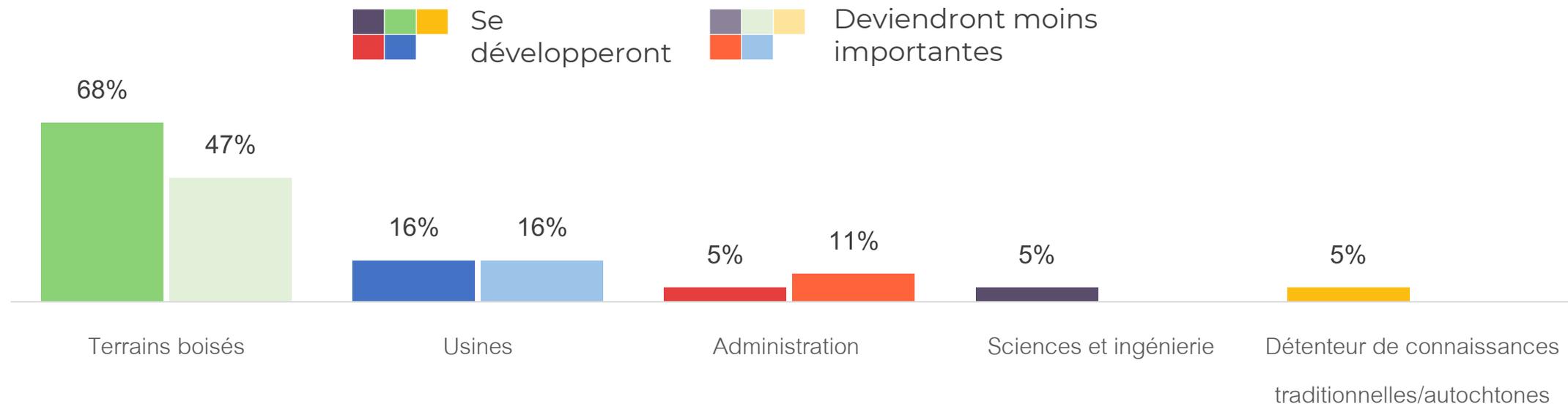
Les postes dans l'administration ne sont pas actuellement difficiles à pourvoir, mais ils devraient l'être à l'avenir

	Actuellement difficiles	Deviendront de plus en plus difficiles
Administration	5 %	11 %
Représentant de compte	–	5 %
Commis comptable	–	5 %
Directeur des services administratifs/agent administratif	–	5 %
Expert-conseil en affaires	–	5 %
Nettoyeur/Concierge	–	5 %
Spécialiste en communication	–	5 %
Directeur du crédit	–	5 %
Analyste de base de données	–	5 %
Économiste et analyste des risques	–	5 %
Cadre supérieur	–	5 %
Adjoint de direction	–	5 %
Employé de soutien de bureau général	–	5 %
Inspecteur en santé et sécurité	–	5 %

	Actuellement difficiles	Deviendront de plus en plus difficiles
Administration	5 %	11 %
Professionnel des ressources humaines	–	5 %
Consultant en systèmes d'information	–	5 %
Spécialiste des TI	–	5 %
Agent de marketing	–	5 %
Chef de projet	–	5 %
Commissionnaire d'achat	–	5 %
Représentant commercial	–	5 %
Expéditeur-réceptionnaire	–	5 %
Superviseur de la chaîne d'approvisionnement	–	5 %
Autre	5 %	11 %
Sciences et ingénierie	5 %	5 %
Superviseur environnemental	5 %	5 %
Autre	11 %	11 %

*Échantillon de petite taille (n=19 propriétaires d'entreprises et administrateurs de haut niveau)

Les propriétaires d'entreprises et les cadres supérieurs interrogés prévoient que certaines carrières se développeront et devraient être ciblées par les efforts de recrutement



**Échantillon de petite taille (n=19 propriétaires d'entreprises et administrateurs de haut niveau)*

Avis mitigés quant à l'augmentation ou à la diminution de l'importance de certains postes

	Se développeront	Deviendront moins importantes
Terrains boisés	68 %	47 %
Conducteur d'équipement lourd	58 %	–
Conducteur de grumier	53 %	–
Mécanicien d'équipement lourd	47 %	–
Sylviculteur/manœuvre en reboisement	42 %	5 %
Professionnel des sciences forestières	37 %	–
Technicien en foresterie	37 %	–
Superviseur en exploitation forestière et en foresterie	37 %	5 %
Manœuvre en exploitation forestière et en foresterie	32 %	26 %
Manœuvre à la récolte	32 %	21 %
Technicien en géomatique	21 %	–
Gestionnaire de terrains boisés	21 %	11 %
Assembleur sur les terrains boisés	11 %	5 %
Autre	5 %	11 %

	Se développeront	Deviendront moins importantes
Usines	16 %	16 %
Directeur de l'entretien	16 %	–
Directeur de la fabrication	16 %	–
Nettoyeur – travaux légers	11 %	–
Conducteur d'engins d'abattage	11 %	–
Planificateur de l'entretien	11 %	–
Coordonnateur en santé et sécurité	5 %	–
Manœuvre dans la transformation des produits du bois, du bois d'œuvre, de la pâte à papier et du papier	5 %	5 %
Négociant en grumes	5 %	–
Classeur de bois débité	5 %	11 %
Opérateur de machine d'usinage	5 %	–
Technicien en fabrication	5 %	–
Manutentionnaire	5 %	–
Infirmière en santé au travail	5 %	–
Gestionnaire de l'exploitation	5 %	–
Opérateur de machines à façonner le papier	5 %	–
Coordonnateur de la production	5 %	–
Opérateur au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers, de la fabrication du papier et du couchage	5 %	–
Contrôle de la qualité	5 %	–
Opérateur de machine de scierie	5 %	–
Agent de sécurité	5 %	–
Superviseur de la transformation des produits forestiers	5 %	–
Opérateur de machine de transformation du bois	5 %	–
Conducteur de grue	–	5 %
Autre	–	5 %

Les tableaux ci-dessus montrent la proportion des propriétaires d'entreprises et des administrateurs qui croient que certaines professions se développeront ou deviendront moins importantes

*Échantillon de petite taille (n=19 propriétaires d'entreprises et administrateurs de haut niveau)

FORESTS ONTARIO ET OFIA | RAPPORT SUR LE SECTEUR FORESTIER DE L'ONTARIO

CRÉDIT POUR LES IDÉES : ENVIRONICS RESEARCH

Un large éventail d'emplois administratifs devraient perdre de leur importance, tandis que les emplois dans les domaines des sciences et de l'ingénierie gagneront en importance

	Se développeront	Deviendront moins importantes
Administration	5 %	11 %
Commis comptable	5 %	5 %
Agent de marketing	–	11 %
Représentant de compte	–	5 %
Directeur des services administratifs/agent administratif	–	5 %
Expert-conseil en affaires	–	5 %
Nettoyeur/Concierge	–	5 %
Spécialiste en communication	–	5 %
Directeur du crédit	–	5 %
Analyste de base de données	–	5 %
Économiste et analyste des risques	–	5 %
Cadre supérieur	–	5 %
Adjoint de direction	–	5 %
Employé de soutien de bureau général	–	5 %
Inspecteur en santé et sécurité	–	5 %
Professionnel des ressources humaines	–	5 %
Consultant en systèmes d'information	–	5 %

	Se développeront	Deviendront moins importantes
Spécialiste des TI	–	5 %
Chef de projet	–	5 %
Commissionnaire d'achat	–	5 %
Représentant commercial	–	5 %
Expéditeur-réceptionnaire	–	5 %
Superviseur de la chaîne d'approvisionnement	–	5 %
Autre	–	5 %
Sciences et ingénierie	5 %	–
Biologiste	5 %	–
Ingénieur chimiste	5 %	–
Ingénieur civil	5 %	–
Ingénieur électricien	5 %	–
Directeur de l'ingénierie	5 %	–
Superviseur environnemental	5 %	–
Ingénieur industriel	5 %	–
Directeur, énergie et environnement	5 %	–
Ingénieur mécanicien	5 %	–

Les tableaux ci-dessus montrent la proportion des propriétaires d'entreprises et des administrateurs qui croient que certaines professions se développeront ou deviendront moins importantes

**Échantillon de petite taille (n=19 propriétaires d'entreprises et administrateurs de haut niveau)*

FORESTS ONTARIO ET OFIA | RAPPORT SUR LE SECTEUR FORESTIER DE L'ONTARIO

CRÉDIT POUR LES IDÉES : ENVIRONICS RESEARCH

6

Défis en matière de recrutement et solutions possibles

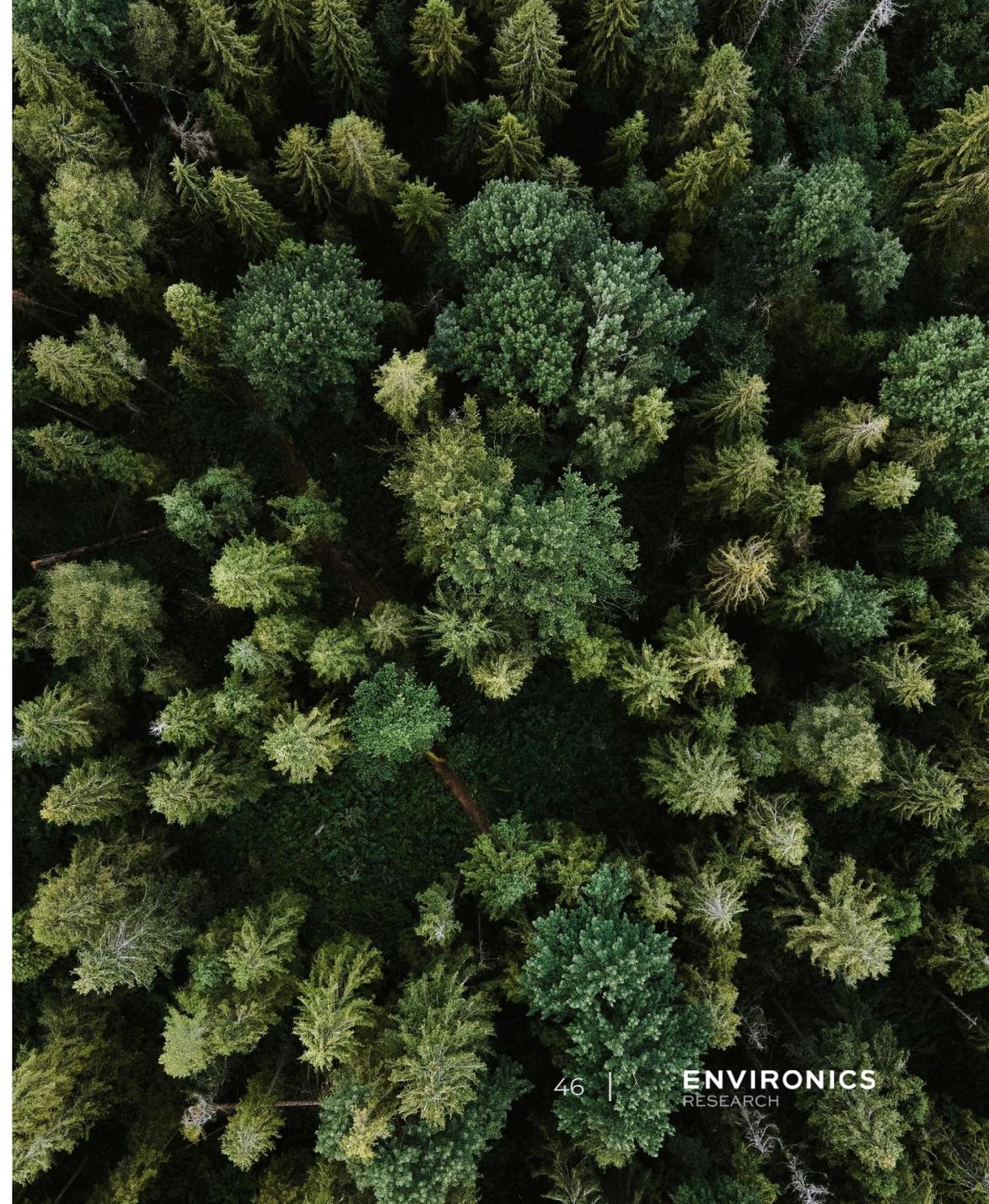
De nombreuses solutions peuvent contribuer aux efforts de recrutement auprès des jeunes; toutefois, sans une sensibilisation accrue et une meilleure perception de l'industrie au sein de la population générale, les efforts de recrutement d'étudiants resteront insuffisants.

Solutions possibles

Il y a trois obstacles généraux au recrutement

Bien que la pénurie de main-d'œuvre elle-même soit un problème, il existe trois obstacles au recrutement et au maintien en poste d'employés :

- 1 Sensibilisation à l'industrie**
La sensibilisation à l'industrie et aux emplois (gamme et type) éventuellement disponibles constitue un obstacle important à l'intérêt et à la considération.
- 2 Formation et éducation**
La formation et l'éducation requises pour devenir qualifié peuvent présenter un défi pour certains postes et chez certaines populations.
- 3 Coût d'entrée et nature du travail**
Le coût d'entrée et le type/nature du travail lui-même constituent un obstacle important à la création d'un intérêt pour l'industrie et au maintien en poste des travailleurs qualifiés.



1 | Solutions possibles

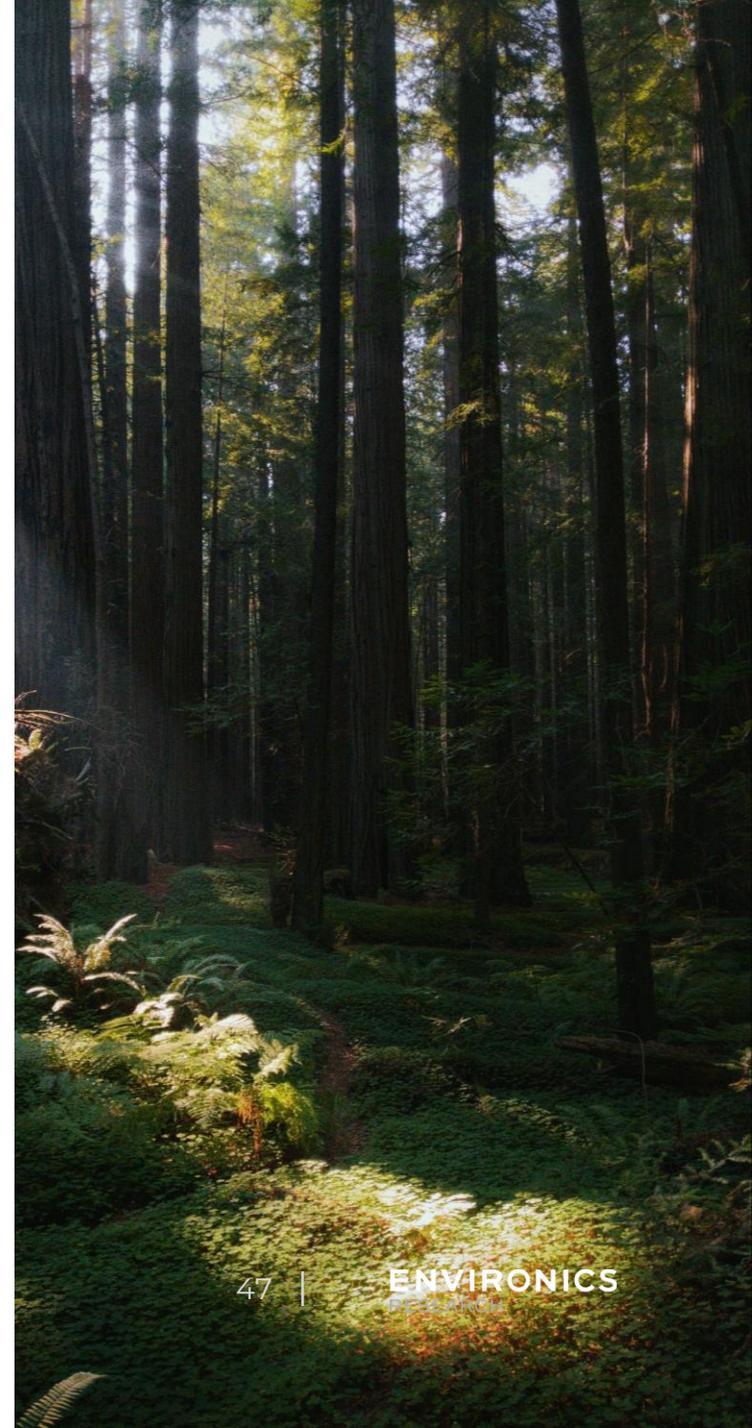
Sensibilisation à l'industrie

La sensibilisation à l'industrie et aux emplois éventuellement disponibles constitue un obstacle considérable à l'intérêt. Les solutions possibles pour accroître la sensibilisation et l'intérêt pour l'industrie sont centrées à la fois sur la population générale et sur les jeunes qui entrent sur le marché du travail.

Lorsque l'on envisage d'attirer de nouveaux employés, il est important de considérer l'entonnoir de l'engagement, qui commence par la sensibilisation générale, puis la considération pour se terminer par l'engagement. Si l'on n'augmente pas d'abord la sensibilisation générale, la conversion à la considération ne réussira pas à attirer un nombre important d'employés ou à créer un taux de rotation significatif.

Les mauvaises perceptions de l'industrie augmentent les difficultés à attirer de nouveaux employés

Les parties prenantes de l'industrie soulignent la nécessité d'améliorer la perception de l'industrie forestière au sein du grand public. De nombreux jeunes qui entrent sur le marché du travail ne sont pas attirés par l'industrie parce qu'ils ne veulent pas être considérés comme travaillant pour une « mauvaise » industrie, en particulier ceux dont les valeurs et les préférences sont alignées sur la nature et le travail avec des industries basées sur la nature. Ils veulent faire partie d'une industrie qui fait une contribution positive aux forêts – et ils ne voient pas la foresterie comme option de carrière possible. L'amélioration des perceptions à l'égard de l'industrie devrait faire l'objet d'un effort conjoint entre les parties prenantes de l'industrie et le gouvernement, afin de renforcer la confiance dans la communauté et dans la société canadienne (p. ex., campagnes d'achat local).



1 | Solutions possibles

Sensibilisation à l'industrie

La sensibilisation dans les écoles nécessite un effort organisé

Toutes les parties prenantes s'accordent sur l'importance de capter les élèves dès leur plus jeune âge, et beaucoup ont essayé de créer ce lien avec les écoles et les élèves qui les entourent. Toutefois, beaucoup d'entre elles ont également fait part de la difficulté de rencontrer des enseignants disposés à les introduire dans les salles de classe, ainsi que de la difficulté de rivaliser avec d'autres industries qui tentent de faire de même. Elles ont exprimé le besoin de créer un effort organisé entre le gouvernement, les écoles et l'industrie pour que l'industrie forestière ait une place dans les écoles (aux côtés d'autres industries). Des contacts réguliers avec les enseignants permettront de ne pas oublier la foresterie lors des discussions sur les options et les parcours professionnels.

L'augmentation de l'exposition à la nature dès le plus jeune âge peut contribuer à susciter l'engagement

Si le manque de connaissances théoriques est un problème, il y a aussi un manque de connaissances pratiques sur les forêts du Canada qui provient d'un manque d'exposition à la nature et au plein air. Les jeunes d'aujourd'hui sont moins exposés aux expériences de plein air, ce qui a un impact sur leurs préférences et leurs choix plus tard dans la vie. Pour certains membres de l'industrie, l'intérêt pour l'industrie a commencé quand ils étaient jeunes (p. ex. programmes de plantation d'arbres, camp, etc.) et a eu un impact durable sur leurs vies et leurs intérêts.

Des perceptions erronées des types d'emplois disponibles peuvent également nuire à l'intérêt

Il existe une perception générale selon laquelle le type de travail dans les emplois forestiers est exigeant, « sale », du type « couper les arbres avec une scie », quel que soit le poste. Ces perceptions font qu'il est de plus en plus difficile d'attirer de nouveaux employés qui ne connaissent pas déjà l'industrie et les types de postes qu'elle offre. La sensibilisation à l'éventail des compétences requises pour les différents types de travaux forestiers aidera les entreprises de l'industrie à susciter de l'intérêt pour les postes pour lesquels elles recrutent. Mettre l'accent sur la technologie (travail avec des drones, cartographie SIG, machinerie lourde, etc.) peut également contribuer à accroître l'attrait des types d'emplois disponibles dans le secteur.



2 | Solutions possibles

Formation et éducation

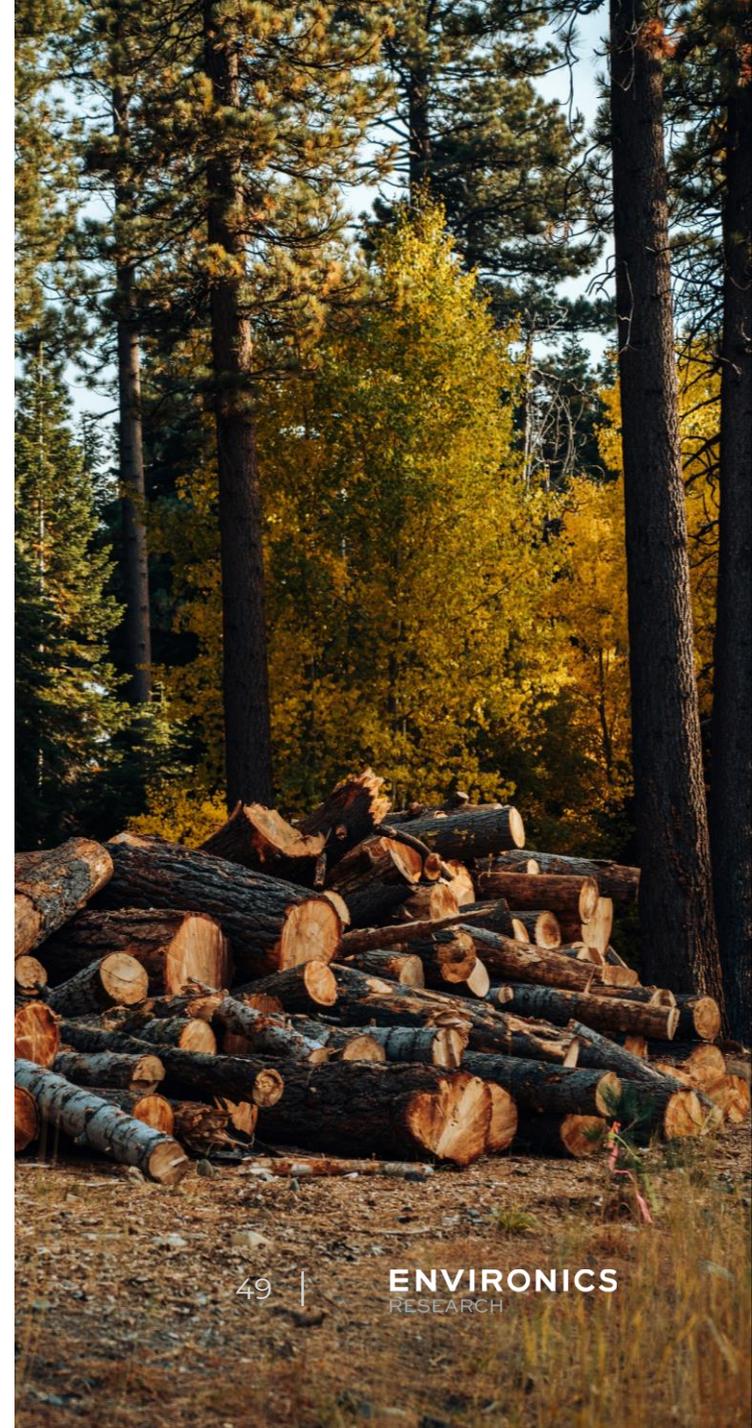
La formation et l'éducation requises pour devenir qualifié peuvent présenter un défi pour certains postes et chez certaines populations. Les solutions consistent à la fois à mieux faire connaître les exigences en matière de formation et à améliorer les parcours de formation. Un parcours mieux connu et reconnu améliorera l'expérience de ceux qui envisagent l'industrie.

Il est nécessaire de sensibiliser les jeunes aux exigences de certains postes avant qu'ils ne s'engagent dans leur parcours éducatif

Si la sensibilisation et la perception de l'industrie elle-même sont des défis recensés par toutes les parties prenantes, des postes particuliers présentent des défis supplémentaires. Les jeunes qui postulent certains postes dans l'industrie forestière (p. ex., forestier) peuvent être étonnés de ne pas avoir les études et les qualifications requises. Une connaissance de ces exigences plus tôt dans leur parcours permettra de réduire l'attrition et d'augmenter les possibilités.

Il est nécessaire de contrôler l'information sur les carrières en foresterie ou d'avoir son mot à dire sur le sujet pour d'assurer l'exactitude des informations

Certaines parties prenantes affirment que certains sites Web d'emplois (et même du gouvernement) qui font la promotion d'emplois en foresterie contiennent des renseignements inexacts sur les exigences pour rejoindre la profession, ce qui peut créer de l'attrition. En veillant à ce que les renseignements sur les exigences professionnelles – disponibles sur les différentes plateformes d'emploi, dans les établissements d'enseignement et sur les sites Web gouvernementaux – soient exacts et à jour, on peut améliorer les parcours éducatifs.



2 | Solutions possibles

Formation et éducation

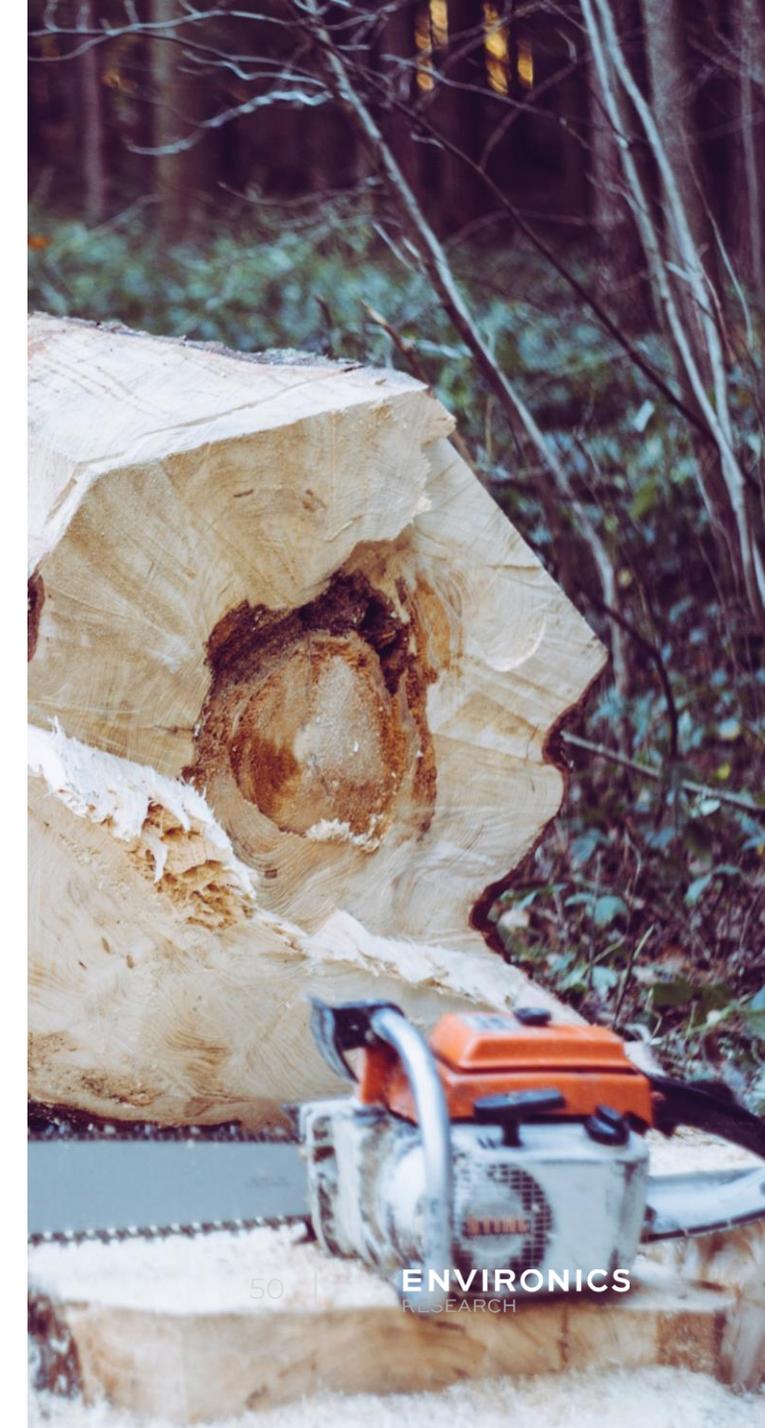
Des efforts de promotion constants sont requis pour créer une main-d'œuvre durable

Certaines parties prenantes disent que le nombre de diplômés des programmes liés à la foresterie fluctue beaucoup avec le temps. Le matériel et les articles promotionnels font connaître le secteur et augmentent le nombre d'étudiants inscrits, mais ces augmentations sont suivies de périodes de déclin, ce qui entraîne un nombre irrégulier de diplômés au fil du temps.

Nécessité d'une formation sur l'industrie et d'une amélioration des programmes et des parcours éducatifs

Certaines parties prenantes croient que l'industrie a besoin de différents parcours vers certaines professions. Certaines disent qu'il est de plus en plus difficile d'embaucher des personnes pour les postes dans le secteur forestier. Outre le fait que les candidats sont peu nombreux, ceux qui postulent ont une expérience minimale et doivent suivre une formation approfondie avant de pouvoir commencer à travailler. Certaines parties prenantes estiment qu'il y a un décalage entre l'éducation reçue et le travail requis. Alors que de nombreux travailleurs provenaient auparavant du programme de premier cycle en foresterie, l'industrie reçoit maintenant des diplômés de programmes tels que les études environnementales, qui ne préparent pas adéquatement les étudiants à ce travail.

Les professions réglementées, ainsi que les postes qui requièrent des qualifications et des certificats particuliers, doivent faire la promotion des parcours éducatifs possibles dans les écoles secondaires et les universités. La considération devient nettement plus difficile lorsque les étudiants s'engagent dans certains parcours éducatifs qui ne fournissent pas les qualifications nécessaires à ces carrières réglementées. De plus, les programmes de formation relais devront peut-être être révisés afin d'offrir des voies d'accès accélérées aux personnes qui souhaitent rejoindre l'industrie (provenant de différents programmes de premier cycle ou immigrants). Des travailleurs potentiels sont perdus en raison du coût et de la durée de ce processus.



3 | Solutions possibles

Coût d'entrée et nature du travail

Le coût d'entrée et le type/nature du travail lui-même constituent un obstacle important à la création d'un intérêt pour l'industrie et au maintien en poste des travailleurs qualifiés.

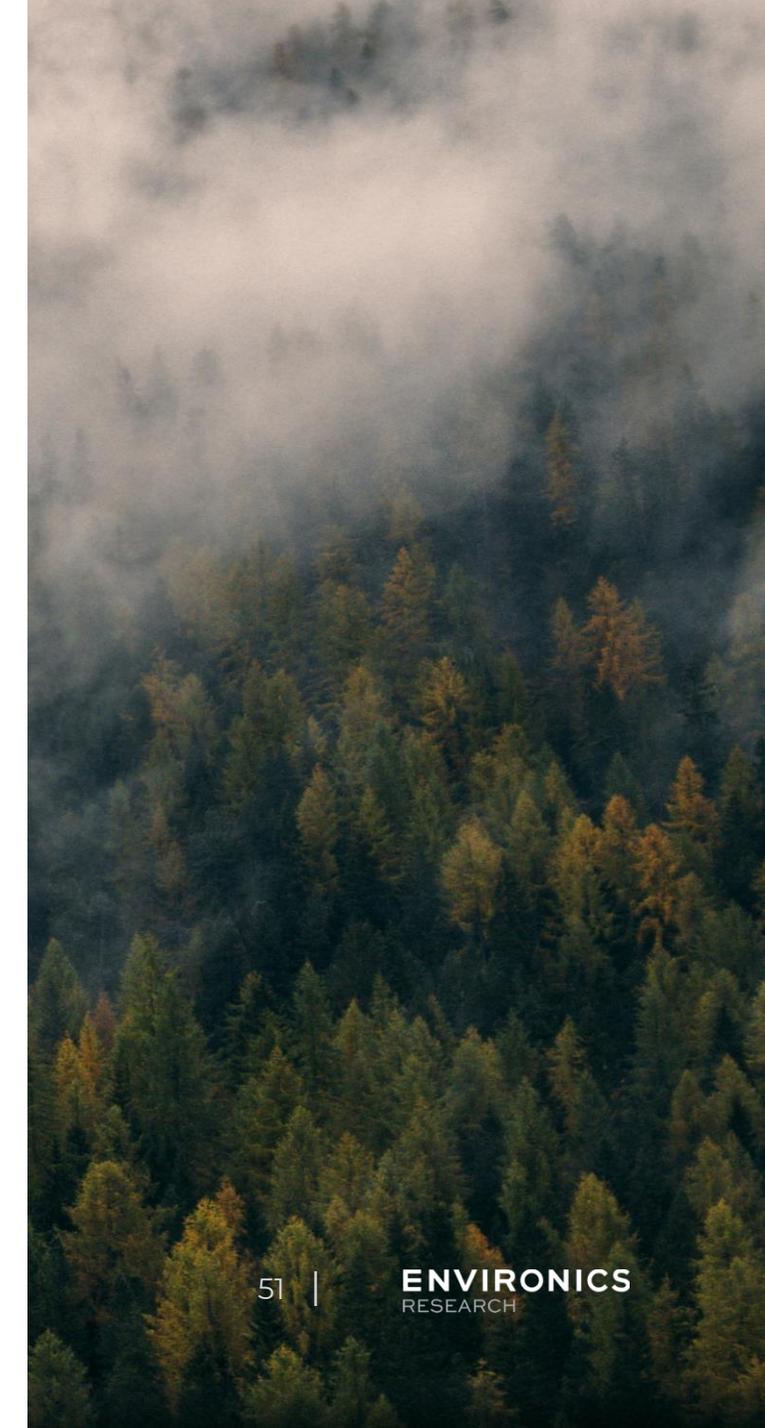
La formation technologique peut augmenter la durée de vie professionnelle de ceux qui sont déjà dans l'industrie

Si les travailleurs âgés souhaitent continuer à travailler, ils sont de plus en plus limités par le type de travail qu'ils peuvent effectuer. Une grande partie du travail « léger » implique des connaissances technologiques et finit par être effectuée par des travailleurs plus jeunes, tandis que les travailleurs plus âgés ont tendance à faire un travail physique plus difficile. En offrant une formation sur les nouvelles technologies et les nouveaux équipements utilisés à ceux qui sont déjà dans l'industrie, on peut aider les travailleurs actuels à rester plus longtemps dans l'industrie et leur permettre de transmettre leurs connaissances aux nouveaux professionnels qui y entrent.

Le revenu et la rémunération sont considérés comme étant inférieurs aux normes du marché

Plusieurs parties prenantes et travailleurs de l'industrie disent qu'ils considèrent que les salaires versés par l'industrie sont inférieurs au niveau qu'ils devraient être pour le type de travail effectué (surtout par rapport à d'autres industries dans les mêmes régions). Certaines parties prenantes affirment que l'industrie a perdu des employés au profit d'autres entreprises d'extraction de la région qui offrent de meilleurs salaires. D'autres disent considérer que leur revenu est nettement inférieur à celui d'autres emplois exigeant des qualifications similaires. Le manque d'augmentations au fil du temps a également été mentionné comme une raison du faible niveau de motivation dans l'industrie.

Si la rémunération est un problème pour certains, d'autres parties prenantes estiment que des problèmes structurels supplémentaires les empêchent de trouver des travailleurs qualifiés. Ils estiment qu'une grande partie de la population en âge de travailler ne cherche pas activement un emploi – et que cette tendance s'aggrave (surtout pendant la pandémie de COVID-19).



3 | Solutions possibles

Coût d'entrée et nature du travail

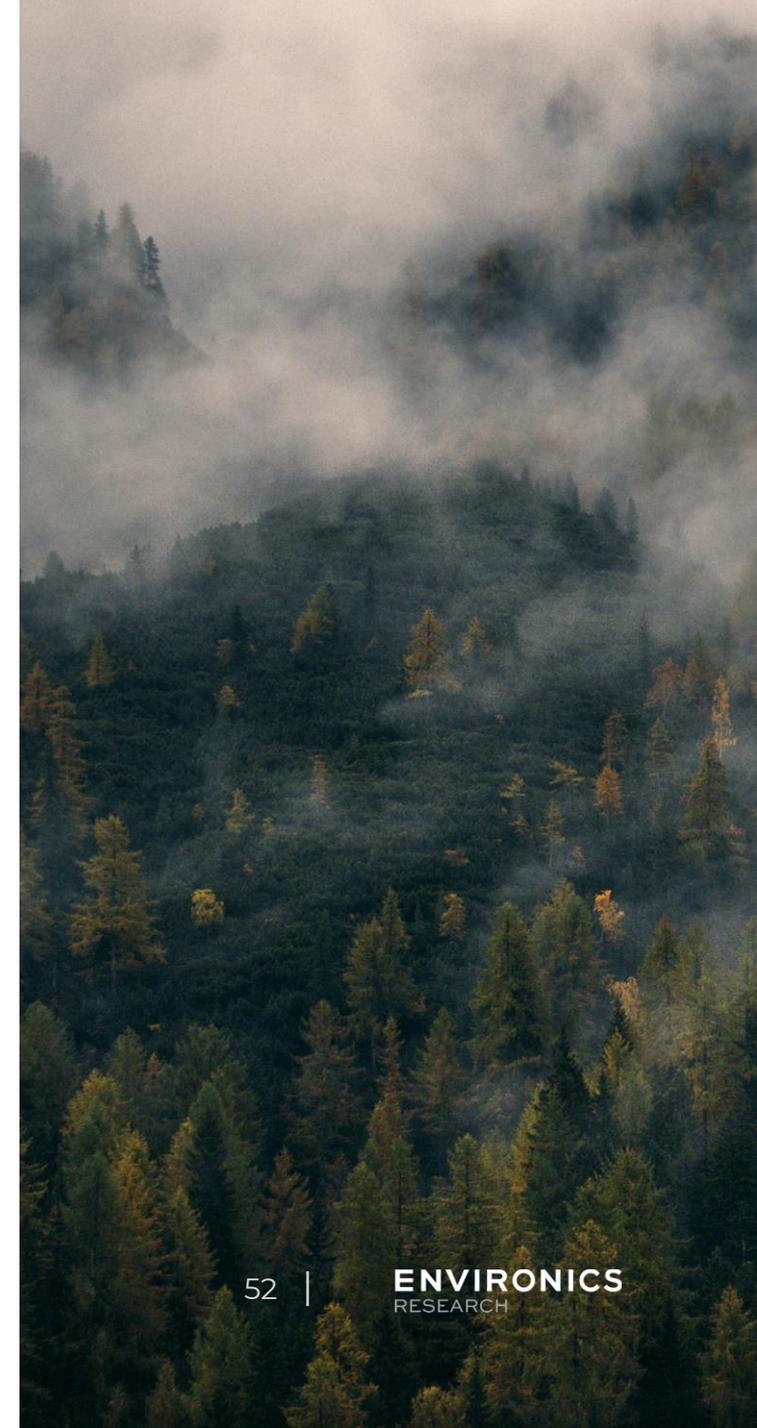
Des changements dans la structure ou la réglementation de certains emplois sont nécessaires pour remplacer la main-d'œuvre actuelle.

Le coût et les obstacles à l'accès à certains emplois créent un environnement dans lequel il devient extrêmement difficile de trouver de nouveaux travailleurs. Les bûcherons, par exemple, sont des entrepreneurs propriétaires/exploitants et doivent posséder leur propre équipement, qui coûte cher et dont l'entretien nécessite des connaissances et de l'expérience. Cela crée un environnement dans lequel les jeunes qui n'ont pas d'expérience préalable ou de contacts dans le secteur ne peuvent pas rejoindre l'industrie. Sans soutien à la formation ni capital (prêts), il est extrêmement difficile pour les nouvelles personnes d'entrer dans la main-d'œuvre. Sans changement systémique du modèle industriel lui-même, l'industrie pourrait ne pas être en mesure de remplacer une partie de sa main-d'œuvre actuellement vieillissante.

De même, les parties prenantes affirment que les conducteurs de grumiers sont confrontés à des obstacles importants à l'entrée. En plus des permis de qualification, les conducteurs de grumiers doivent avoir trois ans d'expérience pour avoir droit à l'assurance. Cette exigence crée un environnement dans lequel il devient impossible pour l'industrie d'embaucher de nouveaux conducteurs (ou pour les nouvelles recrues d'acquérir de l'expérience). Sans assurance gouvernementale ou industrielle, il sera de plus en plus difficile de remplacer la main-d'œuvre actuelle.

La saisonnalité nuit au maintien en poste d'une année à l'autre

Bien que certains travailleurs apprécient la possibilité de travailler en plein air et dans la nature, le caractère saisonnier du travail lui-même peut constituer un défi pour le maintien de travailleurs qualifiés dans certains postes (p. ex., marquage). Les entrepreneurs qui ne travaillent pas toute l'année cherchent un emploi dans d'autres secteurs pendant la saison morte et ne reviennent pas toujours pour la saison suivante s'ils trouvent un emploi permanent. À moins que l'industrie ne puisse offrir des solutions de rechange pour le travail hors saison (p. ex., des contrats à court terme dans différents secteurs de l'industrie), il sera de plus en plus difficile de retenir les travailleurs contractuels.



3 | Solutions possibles

Coût d'entrée et nature du travail

La nature cyclique de l'industrie d'extraction représente un défi pour le recrutement et le maintien en poste à long terme

Les cycles économiques et les hauts et bas réguliers de l'industrie créent un environnement dans lequel celle-ci reçoit une attention irrégulière de la part du gouvernement et d'autres institutions. Un effort de recrutement et de formation stable et à long terme est requis pour assurer la viabilité de l'industrie.

Les postes exigeant un travail physique difficile nécessitent des ressources supplémentaires pour leur renouvellement

Plusieurs postes dans l'industrie forestière exigent un travail physique difficile et la conduite d'équipement lourd. Ces postes sont actuellement occupés par des travailleurs septuagénaires qui ne peuvent plus maintenir le même niveau de productivité et qui ne sont pas remplacés par des travailleurs plus jeunes. Outre la difficulté de trouver des travailleurs plus jeunes et intéressés par le travail physique, la formation de la nouvelle génération aura un coût que les membres de l'industrie disent ne pas pouvoir se permettre avec leurs marges d'exploitation actuelles. Il faudra rémunérer les travailleurs contractuels plus âgés pour qu'ils enseignent le métier aux nouveaux travailleurs.



7

Participation des Autochtones dans l'industrie

Les dirigeants autochtones reconnaissent l'alignement entre l'industrie forestière et leurs communautés, et voient les possibilités de créer des emplois dans leurs communautés. Toutefois, l'industrie devra créer des soutiens sociaux et des ressources de formation pour permettre aux jeunes Autochtones de réussir.

Participation des Autochtones

Le soutien parmi les peuples autochtones est fort

Les communautés autochtones de l'Ontario ont été ciblées comme l'une des principales parties prenantes de cette recherche. Elles ont une longue histoire de gestion des ressources forestières et, les communautés étant situées dans les zones forestières de la province, le secteur forestier est une industrie importante qui soutient les entreprises, les emplois et les communautés.

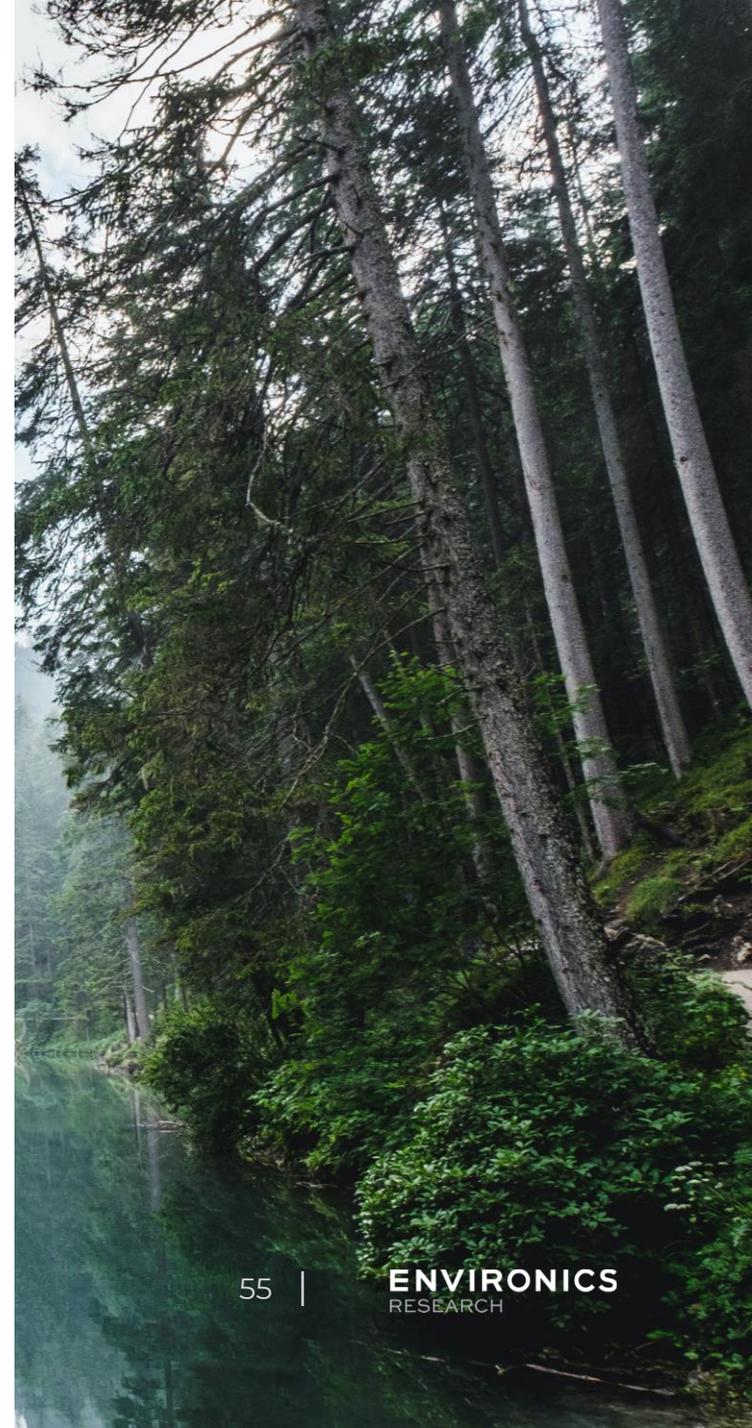
De plus, les populations autochtones augmentent plus rapidement que les populations non autochtones au Canada¹. Avec une population jeune en pleine croissance et un lien plus fort avec la terre, l'industrie forestière croit qu'il y a un grand potentiel à s'associer avec les dirigeants autochtones pour faire la promotion des emplois en foresterie auprès des communautés autochtones de l'Ontario.

Dans un sondage commandé par l'Indigenous Resource Network, Environics Research a constaté que les peuples autochtones soutiennent fortement les activités forestières à travers le Canada, deux fois plus de répondants se disant favorables (62 %) plutôt qu'opposés (33 %) à l'activité. En outre, « les répondants étaient optimistes quant à la capacité de leur communauté à bénéficier de la foresterie. Sept personnes sur dix (70 %) étaient d'accord pour dire que leur communauté dispose des connaissances, des compétences, des politiques et de la planification nécessaires pour profiter des activités forestières »².

En gardant ce potentiel à l'esprit, Creative Fire a interrogé 20 parties prenantes à travers le Canada, y compris des propriétaires d'entreprises autochtones, des dirigeants autochtones, des décideurs dans des organisations autochtones gérant des terres ou des forêts, et des parties prenantes dans des établissements d'enseignement travaillant avec de jeunes Autochtones, afin de découvrir les initiatives qui ont réussi à attirer et à retenir les jeunes travailleurs autochtones à travers le pays. Ces entrevues ont étudié les possibilités d'augmenter la participation des peuples autochtones dans l'industrie et les obstacles auxquels ils font face.

¹ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211006/dq211006a-fra.htm>

² <https://www.woodbusiness.ca/canadian-poll-shows-strong-indigenous-support-for-forestry/>



Participation des Autochtones

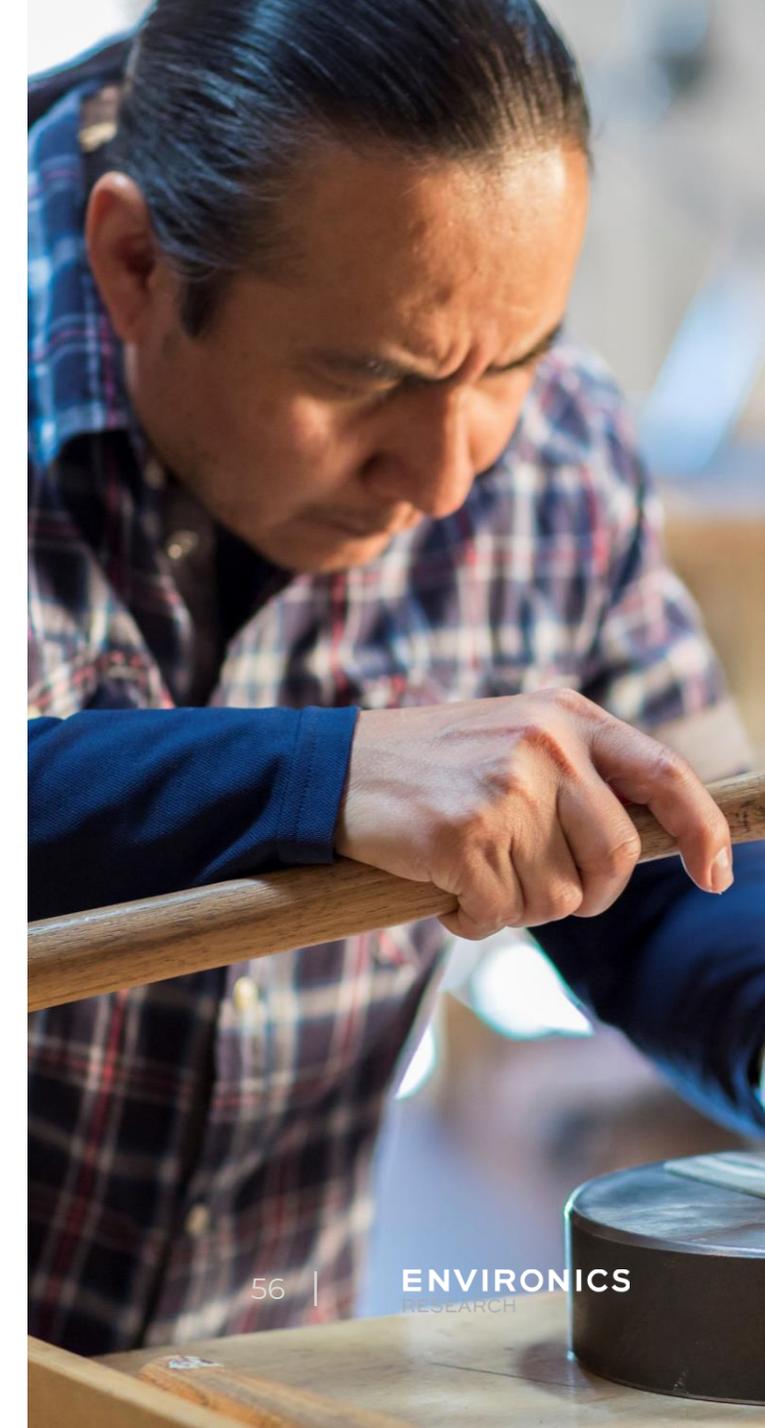
Les dirigeants reconnaissent la possibilité de jouer un rôle dans l'industrie

Les résultats de l'étude indiquent qu'il existe de fortes possibilités d'emploi et de participation dans l'industrie forestière au sein des communautés autochtones de l'Ontario, ainsi qu'un intérêt pour des possibilités croissantes.

La grande majorité des propriétaires d'entreprises reconnaissent la pénurie de main-d'œuvre que connaît actuellement l'industrie, mais ils voient de nombreux obstacles culturels et structurels qui doivent être levés pour réussir à engager et à retenir les jeunes.

Comme chez les jeunes non autochtones, il existe un manque général de sensibilisation des jeunes Autochtones à l'industrie et aux différentes options d'emploi et de carrière disponibles. En outre, beaucoup ont des perceptions négatives associées à l'industrie, notamment l'abattage non durable des arbres (qui nuit à la terre), l'appropriation et la destruction des terres traditionnelles, et le manque de participation des communautés autochtones aux décisions concernant leurs terres.

Les dirigeants et propriétaires d'entreprises autochtones estiment qu'ils ont un rôle important à jouer pour changer le discours sur l'industrie et les perceptions du manque de durabilité qui l'entoure. De nombreux dirigeants autochtones voient l'importance de la foresterie dans la reconstruction de leurs communautés et la récupération de leurs terres : elle est reconnue comme une industrie qui peut apporter des possibilités d'emploi et renforcer leurs communautés.



Participation des Autochtones

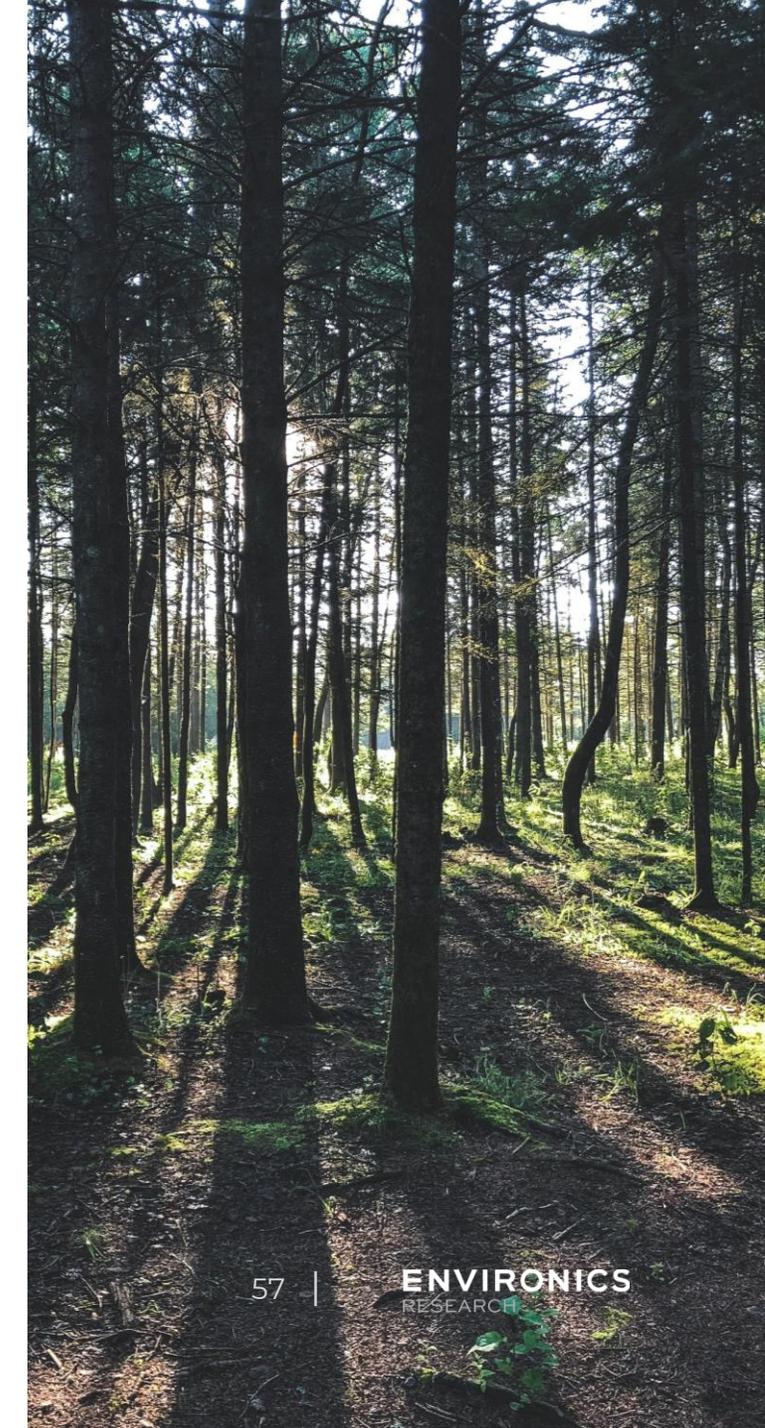
Le manque de sensibilisation à l'industrie et les bas salaires sont des obstacles à la participation

Il est essentiel d'inclure leurs voix dans les conversations et les messages concernant la foresterie et les possibilités d'emploi pour obtenir un résultat positif.

L'absence de participation aux décisions qui les concernent peut être considérée comme contraire au véritable esprit de réconciliation. La première étape pour attirer les jeunes Autochtones de manière inclusive consiste à travailler à une meilleure sensibilisation et à une meilleure connaissance de l'industrie.

La foresterie est généralement considérée comme une industrie moins rémunératrice que les autres industries d'extraction qui sont présentes dans les mêmes régions et qui tentent d'attirer le même bassin de travailleurs. Les parties prenantes soulignent que, comme l'industrie ne peut pas compter sur des emplois mieux rémunérés pour attirer les jeunes, elle doit promouvoir d'autres avantages à travailler dans l'industrie, tant pour les individus que pour leurs communautés.

Les jeunes Autochtones quittent leur communauté pour occuper des emplois qui ont un impact au sein de leur communauté (médecins, infirmières, travailleurs sociaux, sages-femmes), ou qui sont bien considérés et apportent un statut à leur communauté. Les emplois à dominance technologique sont généralement mieux perçus que les emplois à forte intensité manuelle. En outre, le fait d'avoir de la famille dans l'industrie est un moyen d'ouvrir la voie aux jeunes Autochtones et leur donne la possibilité d'entendre une personne de confiance leur parler de l'industrie. La promotion de défenseurs dans l'industrie est un moyen de présenter des modèles autochtones et de montrer des exemples de réussite de personnes auxquelles ils s'identifient.



Participation des Autochtones

Les lacunes en matière d'éducation et de culture doivent être comblées pour accroître la participation

Bien que l'Ontario compte de nombreux jeunes Autochtones au chômage, en particulier dans les réserves où les possibilités d'emploi sont rares, attirer et retenir les jeunes Autochtones pose deux problèmes majeurs : les lacunes en matière d'éducation et les barrières culturelles.

Sur le plan de l'éducation, deux lacunes critiques ont été recensées la première est le manque de formation au niveau de l'enseignement secondaire et postsecondaire, et la seconde est le manque de formation à la certification de base.

Alors que l'industrie peut développer des partenariats avec le gouvernement et les organisations éducatives afin d'accroître l'accès à la formation de certification de base, le gouvernement fédéral doit diriger des initiatives visant à améliorer l'accès à l'éducation et la qualité de celle-ci dans les communautés autochtones.



Participation des Autochtones

Des efforts de communication sont requis à plusieurs niveaux

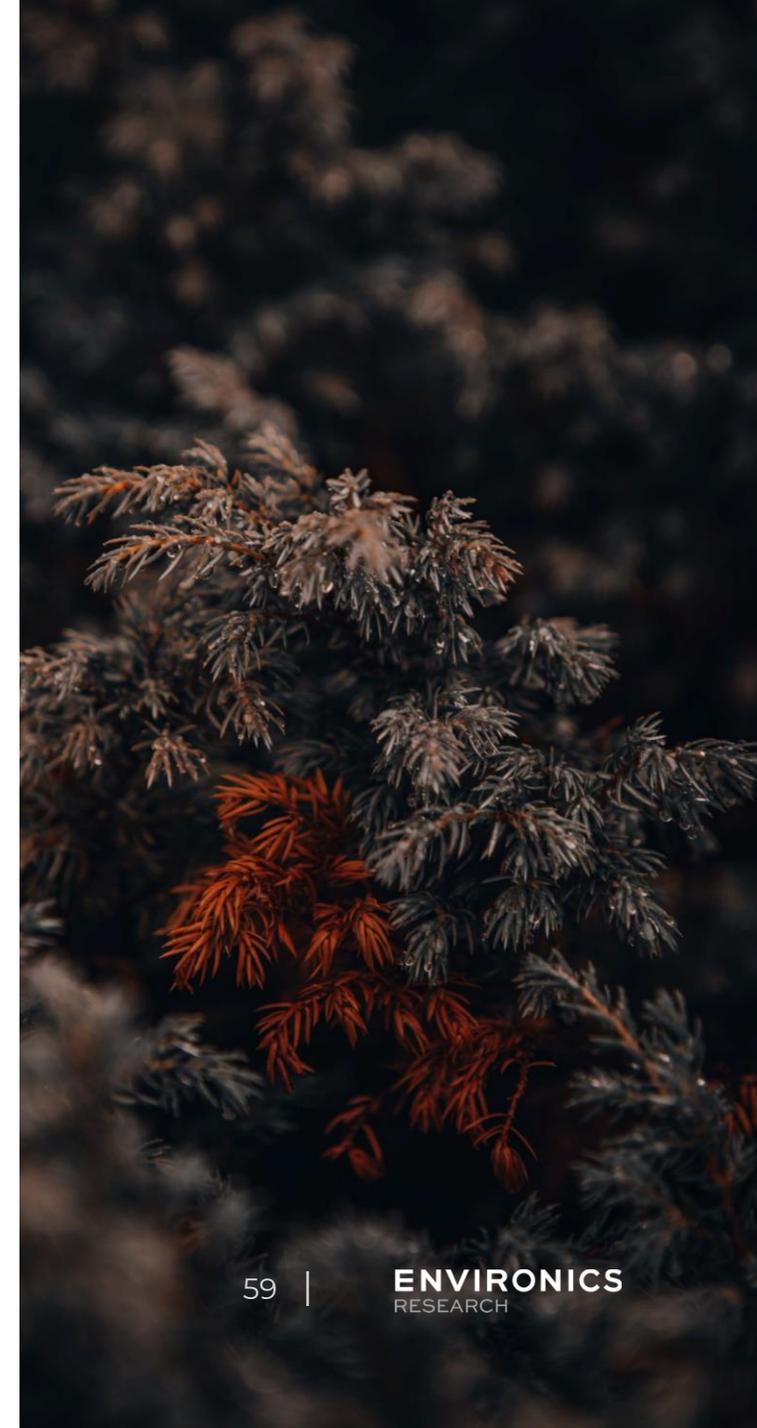
Les parties prenantes suggèrent plusieurs initiatives pour accroître la participation des Autochtones dans l'industrie, avec différents degrés de difficulté de mise en œuvre. **Les initiatives à court terme** qui peuvent être mises en œuvre au niveau des entreprises et de l'industrie comprennent ce qui suit :

1 **Les efforts de communication devraient être axés sur la participation à l'élaboration du discours.**

Le discours actuel sur l'industrie forestière est entièrement bâti par des voix extérieures, sans aucun apport de l'industrie. L'histoire racontée par les enseignants, les groupes environnementaux et les médias est largement négative. Les parties prenantes autochtones voient le rôle potentiel que l'inclusion des Autochtones peut jouer dans la construction de ce discours si elles font partie de la conversation et des décisions – discours qui apporte une perspective différente de la vision traditionnelle actuelle concernant la viabilité et l'utilisation des ressources.

2 **Le renforcement de la confiance personnelle au-delà du simple enseignement du métier est essentiel pour un engagement et une réussite à long terme**

Il est nécessaire de comprendre que les styles de communication peuvent avoir un impact sur la façon dont le message sera reçu : de nombreux jeunes Autochtones ont vécu l'échec et ont vu le message des résultats négatifs renforcé au fil du temps. Le fait d'entendre des commentaires négatifs peut souvent renforcer ce sentiment et être interprété comme un échec personnel. Il est important que les employeurs et les gestionnaires comprennent comment leur langage et leur style de communication peuvent être perçus par ceux qui ont été élevés différemment.



Participation des Autochtones

Les bas salaires dans le secteur forestier rendent difficile la concurrence avec d'autres industries de l'extraction

3 Une échelle salariale peu compétitive, notamment par rapport à d'autres industries d'extraction disponibles dans la région (c.-à-d. l'exploitation minière, le gaz), constitue un défi pour les jeunes Autochtones.

En outre, de nombreux jeunes (qui sont attirés par la nature et le travail en plein air, et sont susceptibles d'envisager ces industries) n'ont pas les ressources nécessaires pour quitter leur communauté et suivre une formation non rémunérée. Une forte préférence est accordée à la formation en cours d'emploi ou à l'apprentissage, qui leur permettrait d'être rémunérés tout en étant formés et en effectuant le travail. C'est aussi généralement considéré comme le seul moyen efficace de former des travailleurs pour des emplois « sur le terrain ».



Participation des Autochtones

Il faut renforcer les systèmes de soutien pour les personnes qui quittent leur communauté

Les initiatives à moyen terme, qui devront probablement inclure la création de partenariats avec les parties prenantes de la communauté, les entreprises, les écoles secondaires et les dirigeants communautaires, et dont la mise en œuvre réussie exigera plus d'efforts et de temps.

1 Il est nécessaire de créer des incitatifs et des soutiens sociaux pour que les jeunes envisagent de quitter leur famille et leur communauté

De nombreux jeunes Autochtones des communautés du Nord ont des liens familiaux étroits et hésitent à quitter leur famille et leur communauté. Nombreux sont ceux qui quittent leur communauté pour la première fois et se sentent isolés, privés de la structure de soutien social à laquelle ils sont habitués, ce qui peut les inciter à retourner dans leur communauté. D'autres viennent avec leur famille et peuvent avoir besoin d'aide pour déménager.

Pour attirer et retenir les jeunes Autochtones, les entreprises pourraient devoir créer des réseaux de soutien parmi les travailleurs autochtones (par exemple, le personnel chargé de l'engagement des Autochtones) visant à créer un environnement dans lequel ils ne sont pas seuls, et peuvent parler avec d'autres personnes qui ont vécu la même expérience et qui peuvent les aider à surmonter le choc culturel que beaucoup ressentent en quittant leur communauté. Le soutien entre pairs autochtones, le soutien des aînés, le mentorat et l'observation au poste de travail sont identifiés comme des ressources idéales.



Participation des Autochtones

Les études secondaires sont le meilleur moment pour atteindre les jeunes

2 Augmenter l'inclusivité de l'industrie

À l'instar de certains des défis recensés dans l'enquête, le racisme a été mentionné par les parties prenantes autochtones comme l'un des principaux problèmes à résoudre pour un engagement à long terme. S'il existe des cas de racisme manifeste, il existe également d'autres obstacles à l'inclusion. Dans les régions du Nord, une grande partie de la population active est composée de francophones. Comme l'anglais est la deuxième langue de nombreux travailleurs autochtones, ceux-ci finissent donc par se joindre à une main-d'œuvre qui ne parle pas leur langue et se retrouvent isolés. L'embauche de plusieurs travailleurs autochtones et la mise en place de liaisons culturelles ou de programmes et de formations sur les compétences pour les Autochtones peuvent aider les jeunes à sentir qu'ils sont inclus et qu'ils font partie de la main-d'œuvre de différentes manières.

3 Comme pour les jeunes non Autochtones, les parties prenantes autochtones pensent que les études secondaires sont le moment clé pour atteindre les jeunes

et avoir un impact positif sur leurs perceptions de l'industrie (et pour aider à dissiper les perceptions négatives souvent propagées par les enseignants). C'est également le meilleur moment pour toucher les jeunes, car ils sont en train de prendre des décisions concernant leurs études et l'emploi. Des excursions d'une journée ou des visites sur le terrain peuvent leur donner une nouvelle perspective sur les types d'emplois qui leur sont offerts et contribuer à dissiper les perceptions négatives ou incorrectes de l'industrie. Les jeunes Autochtones qui vivent dans des réserves sont les plus susceptibles d'avoir un apprentissage sur le terrain et de se sentir à l'aise dans la brousse, et sont les plus susceptibles d'être intéressés par des emplois exercés en grande partie à l'extérieur.



Participation des Autochtones

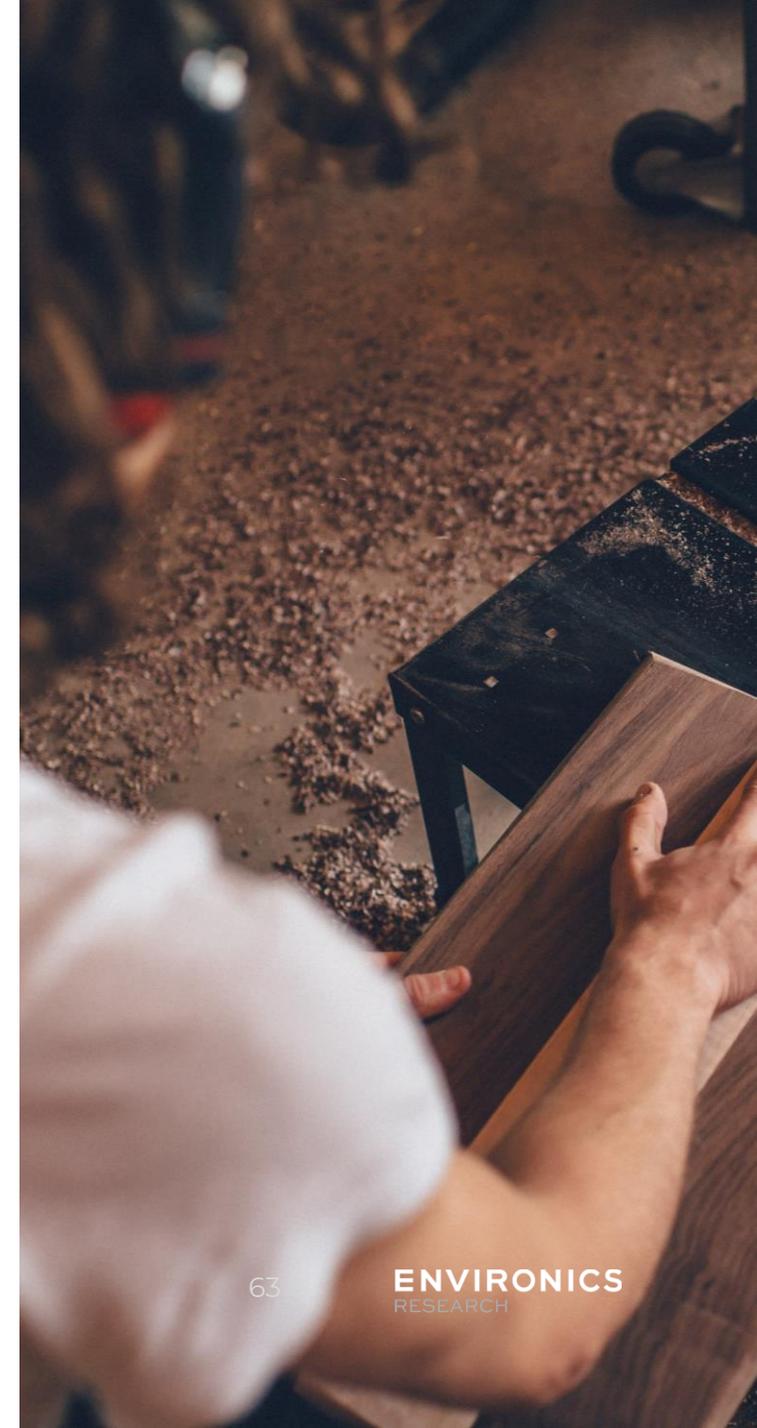
Une certification courte et une formation pratique sont susceptibles d'accroître la participation

4 Les parties prenantes pensent généralement que les formations pratiques et les certifications plus courtes auront le plus d'impact sur l'augmentation de l'emploi chez les jeunes Autochtones

L'éloignement et les difficultés d'accès auxquels sont confrontées les collectivités autochtones du Nord de l'Ontario se traduisent par un manque de possibilités d'obtenir des certifications de base qui peuvent être essentielles pour postuler des emplois. De nombreux jeunes n'ont pas de permis de conduire, de certificat de premiers soins ou de réanimation cardio-pulmonaire ou encore d'autres formations de base telles que la sensibilisation aux ours ou la formation à la tronçonneuse. L'absence de permis de conduire signifie qu'ils ne peuvent pas se rendre à des emplois et réduit les possibilités qui s'offrent à eux. Il est nécessaire de travailler avec le gouvernement et les organisations de jeunesse telles que le Programme d'emploi des jeunes de l'Ontario, qui ont une expérience et des antécédents fructueux avec de nombreuses collectivités, pour s'assurer que les jeunes Autochtones peuvent profiter immédiatement des possibilités d'emploi disponibles (par opposition à une formation ou des études à long terme).

5 Un partenariat formel entre des entreprises et des propriétaires d'entreprises autochtones et des entreprises non autochtones peut être avantageux pour les deux parties s'il y a collaboration

Un propriétaire d'entreprise autochtone a déclaré qu'il réussissait à attirer et à former de jeunes travailleurs autochtones. Cependant, une fois formés, ces travailleurs sont souvent débauchés par de plus grandes entreprises qui peuvent payer des salaires plus élevés. La création d'une relation formelle entre les entreprises peut permettre de s'assurer que les petites entreprises sont rémunérées pour le travail et le temps qu'elles ont investis dans la formation des jeunes travailleurs autochtones, et que les grandes entreprises peuvent avoir la possibilité d'embaucher des travailleurs qualifiés.



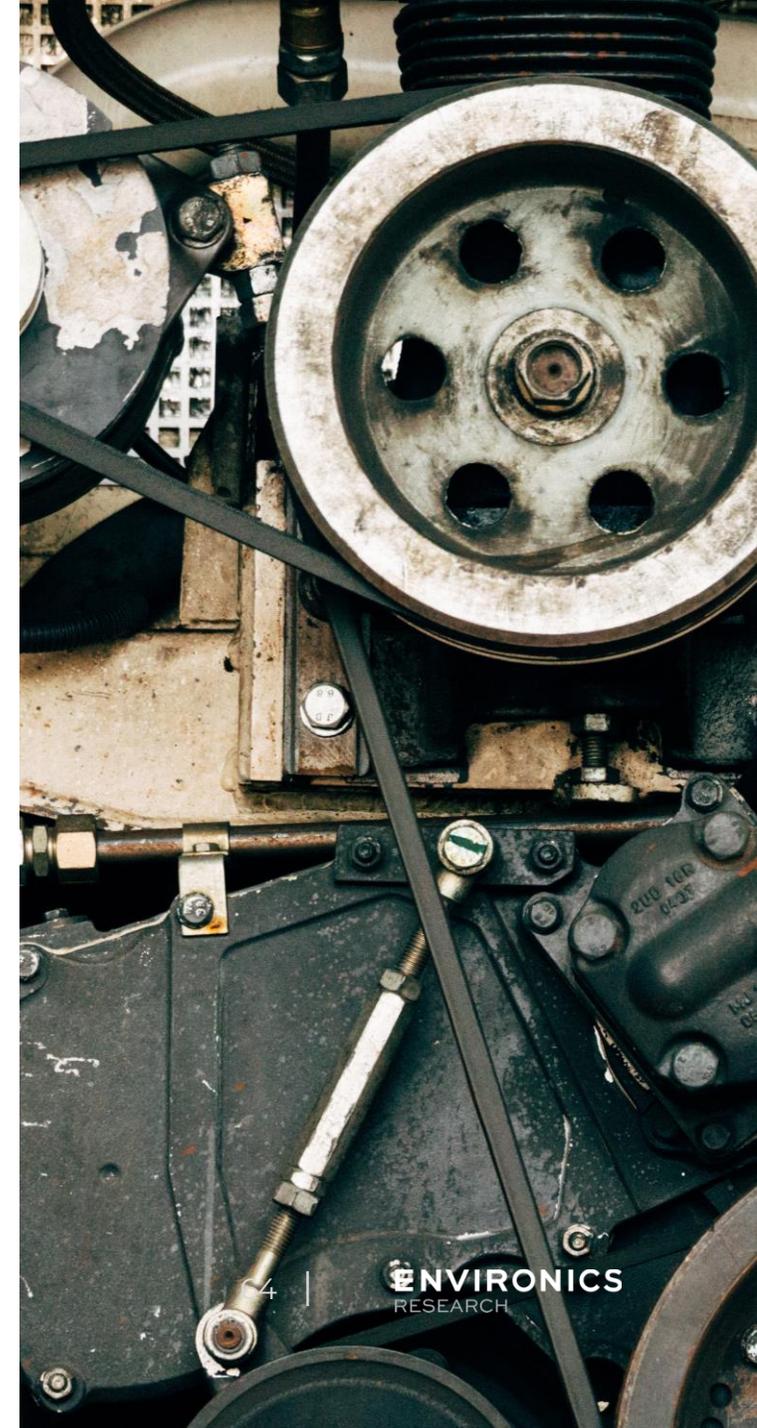
Participation des Autochtones

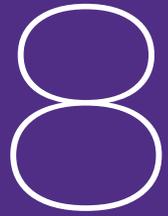
Les jeunes Autochtones peuvent avoir besoin d'une formation technique ou technologique supplémentaire

Enfin, il est nécessaire de mettre en place quelques **initiatives à long terme** qui s'attaquent aux problèmes structurels, et qui devront probablement être menées par le gouvernement. L'industrie forestière peut s'associer à d'autres industries et parties prenantes de la région qui sont également confrontées à des pénuries de main-d'œuvre afin de collaborer avec le gouvernement pour y remédier.

1 Pour pouvoir prétendre à de nombreux emplois, les jeunes Autochtones pourraient avoir besoin d'une formation et d'une éducation supplémentaires par rapport aux jeunes non Autochtones

L'industrie forestière devient de plus en plus technique et basée sur la technologie. Il est nécessaire d'acquérir des compétences numériques pour de nombreux emplois (p. ex., tablettes et interfaces numériques, cartographie SIG, drones, feuilles de calcul Excel, etc.) et de se sentir à l'aise dans ce domaine. Cependant, les écoles des Premières Nations souffrent d'un sous-financement chronique bien documenté, ce qui signifie que leurs élèves n'ont pas nécessairement accès à un grand nombre de ces ressources. Si les nouveaux travailleurs peuvent être formés au niveau individuel, l'amélioration de l'accès à la technologie (y compris l'Internet) chez les jeunes Autochtones permettra de créer une main-d'œuvre mieux préparée à postuler une plus grande variété d'emplois.





Conclusion

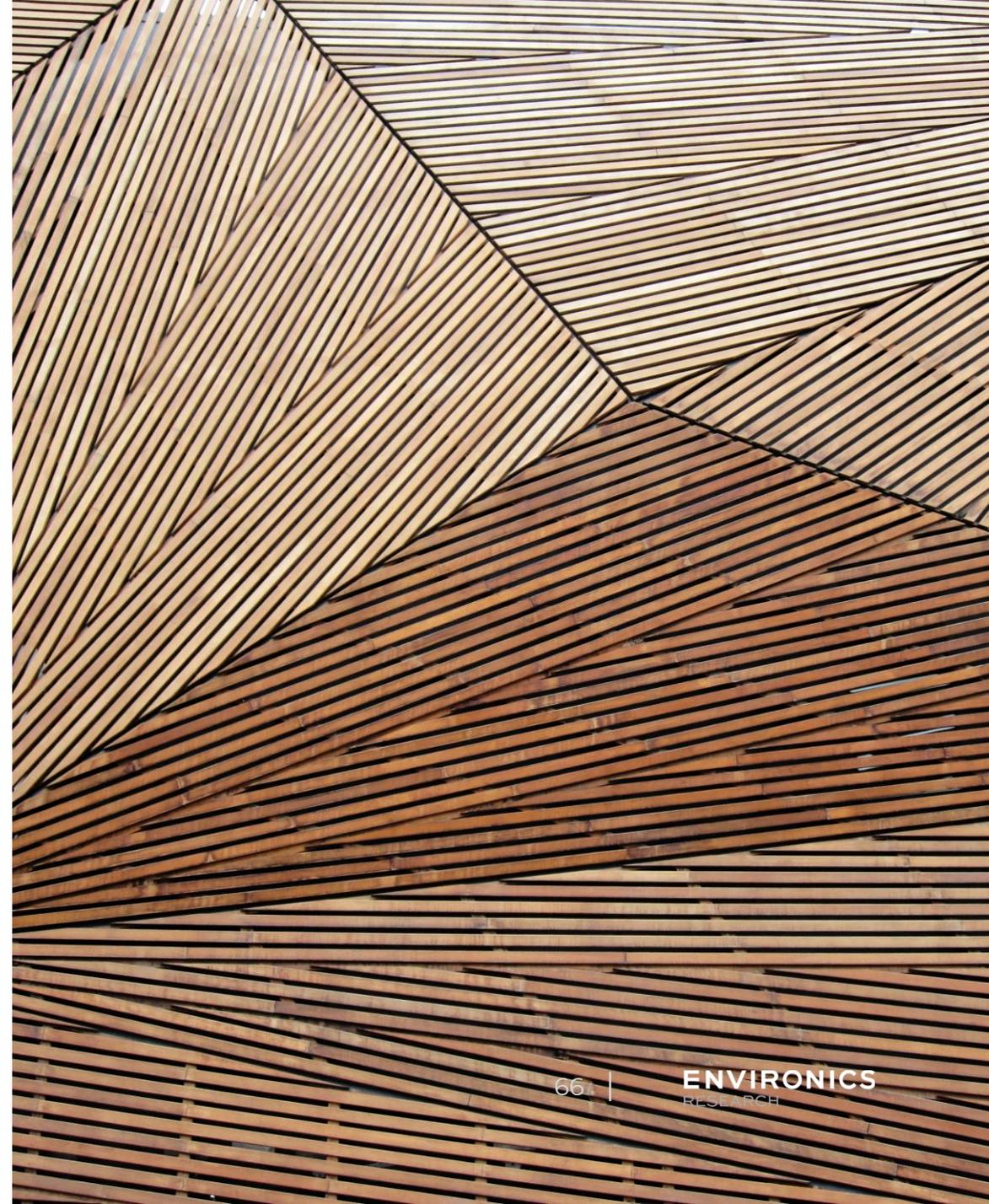
Les efforts de sensibilisation de la population générale et de recrutement des jeunes doivent être harmonisés avec les investissements dans l'automatisation de l'industrie pour assurer la viabilité à long terme de cette dernière.

Conclusion

Solutions potentielles

Il existe plusieurs initiatives que l'industrie peut entreprendre pour accroître la sensibilisation à la foresterie et aux emplois potentiels disponibles, améliorer les perceptions de l'industrie et améliorer le maintien en poste et la motivation des personnes qui travaillent actuellement dans l'industrie. Toutefois, il est important de noter que le vieillissement de la population active œuvre et la pénurie de main-d'œuvre qui en découle constituent un défi auquel sont confrontées les industries de l'Ontario et du Canada (et plus particulièrement les industries qui ont besoin de travailleurs formés dans les métiers et qui font appel au travail manuel).

Ces industries sont en concurrence pour la même main-d'œuvre disponible, et une amélioration de la sensibilisation et des perceptions de la foresterie, bien qu'utile, ne résoudra pas le problème. De nombreuses parties prenantes sont convaincues que la solution finale au problème de la pénurie de main-d'œuvre consistera pour l'industrie à s'orienter davantage vers la technologie. Ce point de vue est également partagé par les travailleurs, qui estiment que l'automatisation est un avantage pour l'industrie. Investir dans l'automatisation d'une partie du travail manuel requis pour une grande partie des travaux d'extraction est probablement l'un des meilleurs moyens d'assurer la longévité de l'industrie à long terme.



ANNEXE MÉTHODOLOGIE

Méthodologie

Phases générales de la recherche

Le projet « Comblé le fossé » comprend une série d'initiatives de recherche qui peuvent être résumées en trois phases :

- 1. Une recherche quantitative et qualitative auprès des membres de l'industrie et des parties prenantes** pour comprendre la situation actuelle de l'industrie, y compris les postes vacants actuels et prévus, ainsi que les exigences en matière de formation et d'éducation pour pourvoir ces postes.
- 2. Une recherche quantitative et qualitative auprès des jeunes (et des parents de jeunes)** de l'Ontario pour comprendre leur cheminement scolaire et professionnel, leur processus décisionnel, ainsi que leur perception de l'industrie forestière et des carrières qui y sont associées.
- 3. Une recherche documentaire** pour étudier les programmes d'éducation et de formation ainsi que les parcours disponibles, afin d'identifier les lacunes notables en matière d'éducation qui constituent des obstacles pour combler les pénuries de main-d'œuvre.

Ce rapport présente les résultats de la phase 1 de la recherche auprès des membres de l'industrie et des parties prenantes. *Veuillez consulter les rapports 2 et 3 pour obtenir les résultats détaillés des phases 2 et 3.*



Méthodologie | **Méthodologie détaillée**

Les résultats de cette phase du projet permettront au secteur forestier de l'Ontario de créer une feuille de route détaillée des possibilités d'éducation et de formation et des cheminements de carrière qui peuvent être utilisés pour combler les pénuries de main-d'œuvre de l'industrie. En fin de compte, les différentes composantes du projet permettront au secteur forestier, en partenariat avec le gouvernement et les organisations et établissements d'enseignement, de réduire les pénuries de main-d'œuvre prévues au cours des cinq prochaines années.



ANALYSE DOCUMENTAIRE

Analyse de la documentation disponible afin d'utiliser les leçons apprises pour guider les phases suivantes de la recherche.



ENQUÊTE SUR LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

- Enquête en ligne de 16 minutes (médiane)
- n=70 membres de l'industrie
- Les membres de l'industrie ont été recrutés par les membres du comité de l'industrie forestière et n'ont reçu aucune prime pour leur participation.
- Travail sur le terrain : du 27 octobre au 21 décembre 2021
- L'enquête était disponible en anglais et en français



ENTREVUES AVEC DES PARTIES PRENANTES DE L'INDUSTRIE

- Entrevues de 40 minutes
- n=6 parties prenantes de l'industrie
- Travail sur le terrain : décembre 2021



FORUMS DE DISCUSSION EN LIGNE AVEC DES MEMBRES DE L'INDUSTRIE

- Forum de discussion en ligne de 2 jours
- n=15 employés de l'industrie qui s'étaient joints au secteur forestier au cours des trois dernières années
- Travail sur le terrain : du 11 au 13 juillet
- Les répondants ont reçu une prime comptant pour leur participation
- Les forums de discussion étaient disponibles en anglais et en français



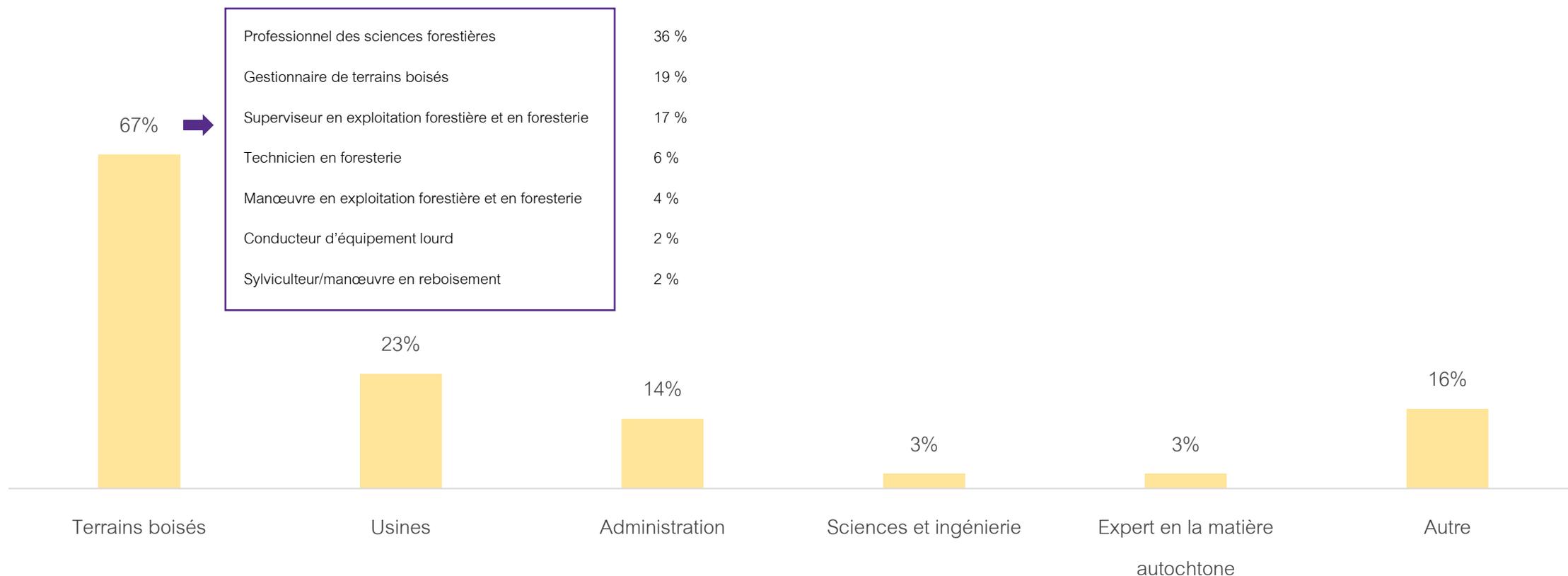
ENTREVUES AVEC DES PARTIES PRENANTES AUTOCHTONES

- Entrevues d'une heure
- N=20 parties prenantes autochtones, notamment des dirigeants, des chefs d'entreprise, des parties prenantes en éducation et des propriétaires d'entreprise autochtones.
- Travail sur le terrain : octobre et novembre 2021
- Travail sur le terrain mené par Creative Fire®

ANNEXE
**PROFIL DES RÉPONDANTS À
L'ENQUÊTE**

Secteur de l'industrie | La plupart des répondants travaillent sur les terrains boisés

Les professionnels de la foresterie, les gestionnaires de terrains boisés et les superviseurs en exploitation forestière et en foresterie sont les postes les plus courants parmi les répondants à l'enquête.



CONTACTEZ- NOUS



Susan Seto

Vice-présidente principale
Stratégie de marché, Environics Research
Susan.Seto@environics.ca



Thais Saito

Directrice
Stratégie de marché, Environics Research
Thais.Saito@environics.ca



Natalia Palacio

Associée en recherche principale
Stratégie de marché, Environics Research
Natalia.Palacio@environics.ca

Merci.

ENVIRONICS
RESEARCH

